

tarkemmin. Jos tarpeellisia toimia ei ole suoritettu, tai jos asia ei siedä viivytystä, tarkastaja saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Viranomainen voi asianomaisia kuultuaan velvoittaa työnantajan suorittamaan toimenpiteen määräajan kuluessa. Tähän voidaan liittää myös *uhkasakko, teettämisuhka taikka työnteon keskeytysuhka*. Jos epäkohdasta aiheutuu välitön hengen tai terveyden menettämisen vaara, tarkastaja voi antaa väliaikaisen kieltopäätöksen, jolla vaara poistuu. Kieltopäätös tulee viedä myöhemmin ministeriön ratkaistavaksi. Asianomaisella työsuojeluviranomaisella on myös valta tehdä vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen, laitteen, tuotteen käytön kieltopäätöksiä (16 §).

Lähdekirjallisuutta lukuun V

- Ahtela – Bruun- Koskinen – Nummijärvi- Saloheimo*, Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Helsinki 2006.
- Bruun, Niklas*: Työntekijän oikeus pidättäytyä työstä. Helsinki 1975.
- Engblom, Matleena*: Työsuhteen edot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Vantaa 2002
- Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi. HE 205/1983.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalain ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta. HE 34/1996.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 157/2000.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 59/2002
- Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 238/2004
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työ sopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta. HE 68/2008
- Hietala- Kaivanto- Kuikko*: Uusi työsuojeluvastuuopas. Helsinki 2002
- Hietala-Kahri- Kairinen- Kaivanto.*: Työsopimuslaki käytännössä. Jyväskylä 2008.
- Kairinen- Koskinen- - Nieminen- Ullakonoja- Valkonen*: Työoikeus, Oikeuden perusteokset sarja, WSOYpro. Juva 2006.
- Kairinen- Koskinen – Laitinen- Niemelä- Uhmavaara*: Työelämän muutossuunnat, Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 252, Työministeriö 2003.
- Kairinen – Uhmavaara- Murto*: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Turku 2008
- Kallio, Teuvo*: Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Helsinki 1978.
- Koskinen, Pirkko*: Työturvallisuudesta. Vammala 1987.
- Koskinen, Seppo*: Työtaistelu ja työ sopimuksen purkaminen. Jyväskylä 1989; Työsopimusten päättäminen. Turku 1993; Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä. Rovaniemi 1996.
- Koskinen - Nieminen - Valkonen*: Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003.

VI LUKU. KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN PÄÄKOHTIA

Yksilötasoisien työsuhteen ohella toinen merkittävä oikeussuhteiden taso työoikeudessa vallitsee työntekijä*kollektiivin* ja työnantajan taikka työntekijäpuolen ja työnantaja-puolen *järjestöjen* välillä. Näiden välillä on neuvottelu-, sopimus- ja työtaistelusuhteita, joita säädellään sekä laki- että työehtosopimusnormien avulla. Joukkoluonteisia oikeussuhteita on sekä työmarkkinajärjestöjen että myös yritystason ryhmien välillä.

Keskeisimpiä kollektiivisen työoikeuden piiriin jäsenyviä lakeja ovat työehtosopimuslaki (TEhtoL), työriitojen sovittelulaki (TRIitaL), työtuomioistuinlaki (TTL). Yritystason kollektiivisuhteita koskevia tärkeimpiä säädöksiä ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL) ja laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (YSYL). Näitä osallistumisasioita koskevia lakeja ovat myös henkilöstörahasolaki (HRL) ja laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (HEL). Kunta- ja valtiosektoreilla on taas omat yhteistoimintalakinsa: laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988).

1. OIKEUSIDEOLOGIA KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN LOHKOLLA

1.1. Yleisiä lähtökohtia

Kollektiivisuhteiden tasolla valtiovallan (lainsäätäjän) suhtautuminen ei määräydy lähtökohtaisesti työntekijän suojelun periaatteen pohjalta, vaan sen sijaan valtiovalta suhtautuu osapuoliin *puolueettomasti*. Koska järjestösapuolten välillä oletetaan vallitsevan riittävä voimatasapaino, ei suojelutarvetta kollektiivitasolla ole. Itse asiassa valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen välille on kehittynyt tietty *reviirijako*: yleinen talous- ja yhteiskuntapolitiikka kuuluu valtiollisten elinten hoidettavaksi, kun taas tämän puitteissa työehtosopimus- ja palkkapolitiikasta päättäminen kuuluu työmarkkinajärjestöille.

Työmarkkinapolitiikan keskeinen toteutuskeino on työ- ja virkaehtosopimus, mutta on esimerkkejä myös siitä, että joissakin tapauksissa järjestöt ovat valinneet lain työmarkkinapolitiikan toteuttamisen keinoksi. Työelämälakien tai niiden muutoksista usein neuvotellaan ja sovitaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken. Voidaan puhua ns. neuvotellusta tai sovitusta työlainsäädännöstä. Valtiovalta on siis sekä antanut työmarkkinajärjestöille legaalisen kelpuutuksen solmia työ- ja virkaehtosopimuksia kolmansiin ulottuvin vaikutuksin että myös sallinut järjestöjen toteuttaa sopimiaan työmarkkinapoliittisia tavoitteita lakien ja asetusten kautta. Työelämän järjestösapuolille kuuluu tietty *työehto- ja tariffiautonomia*.

Toisaalta valtiovalta on pyrkinyt järjestämään asioita niin, että työriidat voidaan ratkaista neuvottelemalla, sopimalla tai työtuomioistuimen tuomioilla. Lisäksi on luotu *sovittelukoneisto*, joka pyrkii edesauttamaan järjestöjen välisiä suhteita sekä työriitojen sovinnollista ratkaisua. *Neuvottelu- ja sopimusideologiaa* pyrkivät toteut-

tamaan muun muassa kollektiivisopimusten neuvottelumenettelyä koskevat lausekkeet sekä myös yhteistoimintaa ja henkilöstön edustusta koskevat lait (YTL, YSYL, HEL).

Työehtosopimukseen lain voimalla liittyvä sekä työnantaja- että työntekijäpuolta koskeva *työrauhavelvollisuus* on asia, joka liittyy valtiollisiin intresseihin. Sopimus tuo työrauhan; sopimusalue on työrauhan aluetta.

1.2. Kollektiivisen työoikeuden kaksi osajärjestelmää

Kollektiivisen työoikeuden sääntelyä kohdistuu itse asiassa kahteen pääjärjestelmään, joilla kummallakin on oma tarkoitusperänsä ja ideologiansa. Ensimmäistä voidaan kutsua *työehtosopimusjärjestelmäksi* (*collective agreements*) ja toinen koostuu *osallistumisjärjestelmistä* (*participations*).

1. *Työehtosopimusjärjestelmä* käsittää ne järjestelyt, joilla työelämän osapuolten välinen intressiristiriita palkoista ja muista työsuhteen ehdoista saa jatkuvasti uusittavat sovitteluratkaisunsa. Tähän kuuluvat työehtosopimusta koskevien säännösten lisäksi työrauhan edistämis- ja ylläpitonormistot.

Se, että keskeisistä työehdoista sovitaan kollektiivisesti ja tarvittaessa sovittelukoneiston sekä oikeuselinten tukemana, on itse asiassa keskeinen osa markkinatalouden mekanismeja. *Markkinat* on kautta historian ymmärretty tapahtumaksi, jossa joukko yhteisöllisistä siteistään vapaita ostajia ja myyjiä kohtaa joukkomittaisessa vaihdantatapahtumassa toisensa sopimusvapauden periaatteen vallitessa, jolloin markkinoitavan tavaran (tässä kollektiivisen työvoiman) hinta määräytyy markkinavoimien mukaisella tavalla. Vasta kollektiivisen sopimisen kautta työvoimasta tulee markkinatalouden edellyttämä ”tavara” ja täten syntyvät myös modernit työvoiman markkinat. Työehtosopimusmekanismi, jossa ostajien ja myyjien järjestöillä on keskeinen rooli, onkin nähtävissä itse asiassa eräänlaisena ”työvoimapörssinä” eli työvoiman hinnan määrittäjänä.

2. Toista kollektiivisen työoikeuden sääntelemää kokonaisjärjestelmää voidaan kutsua *osallistumisjärjestelmiksi*. Osallistumisjärjestelmän kokonaisuuteen kuuluvat kaikki ne järjestelyt, joiden kautta henkilöstöryhmät saavat tietoja yrityksen asioista ja ovat vuorovaikutuksessa tuotantoon, henkilöstöpolitiikkaan ja yrityksen kehityksen suuntaviivoja koskevissa asioissa johdon kanssa sekä neuvottelevat näistä asioista. Keskeisimpiä osallistumista koskevia lakeja ovat yhteistoimintalaki YTL ja hallintoedustuslaki HEL. Työehtosopimuksissa on niin ikään määräyksiä henkilöstön edustajan asemasta ja tehtävistä sekä menettelyistä erimielisyyksien ratkaisemiseksi.

Osallistumisjärjestelmien tehtävä eroaa työehtosopimusjärjestelmästä siten, ettei järjestelmän pohjana ole eturistiriidan sovitteluratkaisun idea. Osallistumisen perustana on näkemys yrityksen ja sen henkilöstöryhmien *yhteisistä menestymisen ja kehittymisen intresseistä*. Taloudellisesti ja toiminnallisesti menestyvällä yrityksellä on

varaa kehittää myös henkilöstön asemaa ja oloja. Ilmeistä on sekin, että henkilöstöasioiden hyvä hoito ruokkii yrityksen taloudellista menestystä.

1.3. Yhdistymisvapaus, järjestäytymisoikeus ja kokoontumisoikeus

1. ILO:n perusteita. Kollektiivisen työoikeuden perustana on ennen muuta vapaus ja oikeus järjestäytyä etujen valvomiseksi. Tätä on pyritty turvaamaan monessa kansainvälisessä sääntelyasiakirjassa sekä kansallisessa oikeudessamme. Kansainvälisen työjärjestön eli ILO:n peruskirjan johdannossa on mainittu järjestäytymisvapauden periaatteen tunnustaminen. Tuon järjestön aikaansaamiin avainsopimuksiin kuuluu sopimus n:o 87, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua.

Ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta on sopimuksessa useita tarkempia määräyksiä. Sen 2 artiklan mukaan työntekijöillä ja työnantajilla on ilman mitään erotusta oikeus perustaa mielensä mukaisia järjestöjä ja liittyä sellaisiin ilman muita ehtoja kuin mitä asianomaiset yhdistyssäännöt edellyttävät. Kolmannen artiklan mukaan näillä järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa. Julkisten viranomaisten on vältettävä sellaista asiaan puuttumista, joka on luonteeltaan tätä oikeutta rajoittavaa tai sen laillista käyttöä vaikeuttavaa. Muissa artikloissa suojataan järjestöjä hallinnollisia lakkauttamispäätöksiä vastaan sekä todetaan järjestöillä olevan oikeus perustaa liittoja ja keskusjärjestöjä ja liittyä sellaisiin, kuten myös kansainvälisiin järjestöihin. Kahdeksannessa artiklassa taas todetaan, että järjestäytymisoikeutta käytettäessä on kuitenkin noudatettava maan lakeja. Näitä lakeja ei kuitenkaan saa laatia tai soveltaa siten, että se loukkaisi sopimuksen mukaisia takeita. Ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskee sopimuksen artikla 11, jonka mukaan sellainen jäsenvaltio, jonka suhteen sopimus on voimassa, sitoutuu ryhtymään kaikkiin tarpeellisiin ja sopiviin toimenpiteisiin turvatakseen työntekijöille ja työnantajille ammatillisen järjestäytymisoikeuden vapaan harjoittamisen.

Toinen ILO:n tärkeä avainsopimus tässä asiassa on sopimus n:o 98, joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista. Sen mukaan työntekijöiden tulee saada tyydyttävää suojelua kaikelta ammatillista järjestäytymisoikeutta vastaan kohdistuvalta toiminnalta, kun kysymys on heidän työsuhteistaan. Tällaista suojelua on varsinkin annettava, jos kyseessä olevien toimenpiteiden tarkoituksena on asettaa työnsaannin ehdoksi se, että hän ei liity ammatilliseen järjestöön taikka että hän eroaa sellaisesta. Suojelua on annettava myös silloin, kun toimenpiteiden tarkoituksena on erottaa työntekijä tai tuottaa hänelle vahinkoa sen johdosta, että hän kuuluu ammatilliseen järjestöön tai osallistuu sen toimintaan. Myös järjestöjen on saatava tyydyttävää suojelua kaikelta vastapuolen tai sen edustajien taikka jäsenten taholta tapahtuvaa järjestön asioihin sekaantumista vastaan. Asioihin sekaantumiseksi on erityisesti katsottava sellaiset toimenpiteet, joilla koetetaan edistää työnantajan vaikutusvaltaa työntekijäpuolen järjestöissä (Art. 1-3.).

Järjestäytymisvapauden ja -oikeuden takaamiseen kuuluu olennaisesti myös ILO:n sopimus n:o 135 vuodelta 1971. Se koskee työntekijäin *edustajien suojelua* yrityksissä ja heidän toimintansa helpottamista. Yrityksissä toimivia työntekijäin edustajia

(luottamusmiehiä ja muita valittuja edustajia) on tuon sopimuksen mukaan *tehokkaasti suojeltava kaikilta* heitä vahingoittavilta toimenpiteiltä, työstä erottaminen mukaan luettuna, joiden syynä on heidän työntekijäin edustajan asema tai sellaisena toimiminen tai ammattiyhdistysjäsenyys taikka osallistuminen ammattiyhdistystoimintaan. Tämä kuitenkin sillä edellytyksellä, että he toimivat voimassaolevien lakien ja sopimusten mukaisesti (art. 1). Toisen artiklan mukaan työntekijäin edustajan asemaa yrityksessä on helpotettava, jotta nämä voisivat hoitaa edustajan tehtävänsä nopeasti ja tehokkaasti.

Neuvotteluoikeus on toinen palkansaajien kannalta tärkeä oikeus. ILO:n sopimus n:o 144 koskee niitä *kolmikantaneuvotteluja*, joiden tarkoituksena on edistää työtä koskevien kansainvälisten normien noudattamista. Kolmikantaperiaate on ILO:ssä muutoinkin noudatettu periaate. Tuon sopimuksen mukaan jäsenvaltio sitoutuu sovelta-
maan menettelyä, jolla turvataan *tehokas neuvonpito* hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä ILO:n toimintoja koskevista asioista. Tällaisia ovat ennen muuta kysymykset ILO:n sääntelyasiakirjojen valmistelusta ja hyväksymisestä kuten myös niiden kaikkien raportoinnista ja noudattamisen valvonnasta. Julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelusuhteen ehtojen määräämismenettelyä koskee lisäksi sopimus n:o 151 vuodelta 1978.

ILO:ssä toimii näiden asioiden valvontaa varten *asiantuntijakomitea*. Se on raporteissaan luonut eräitä tulkintalinjoja, jotka täsmentävät säännösten sisältöä. Esimerkiksi sellainen järjestömonopolitilanne, joka perustuu suoraan tai epäsuorasti *lakiin*, ei ole näiden sopimusten mukainen. Mutta, jos sellainen tilanne (kuten "*closed shop*" = työpaikkaan otetaan vain järjestäytyneitä työntekijöitä; "*union shop*" = otetaan vain tietyn järjestön jäseniä, tai "*agency shop*" = jäsenmaksut jollekin järjestölle on kuitenkin maksettava) syntyy muutoin, on se näiden sopimusten kanssa sopusoinnussa. (Ks. ILO:n raportti 111, Freedom of Association and Collective Bargaining: General survey, Geneve 1983 s. 43-48).

Suomi on hyväksynyt nämä kaikki tässä mainitut sopimukset ja saattanut tiedoksi myös niihin liittyvät suositukset.

2. Yhdistymisvapaus Suomessa. Suomen laissa on yhdistymisvapauden ja järjestäytymisoikeuden toteuttamista ja suojelua koskevia säännöksiä. *Perustuslain* tasolla on voimassa perusoikeus siitä, että *jokaisella on yhdistymisvapaus* (PL13 §). Siihen kuuluu oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Perustuslakimme turvaa myös *ammattillisen yhdistymisvapauden* sekä vapauden järjestäytyä muidenkin etujen valvomiseksi. Tärkeimpänä säännöksiä vapauden käyttämisestä on laeissa, kuten yhdistyslaissa.

Perustuslakimme yhdistymisvapautta suojaava säännös turvaa siis myös oikeuden olla kuulumatta yhdistykseen. Tätä ns. *negatiivista* yhdistymisvapautta on suojattu nimenomaisesti työttömyyskassalaissa. Sen 3 §:n 3 momentissa todetaan, ettei työttömyyskassan jäsenyyden ehtona saa olla, että henkilö kuuluu tai liittyy johonkin muuhun yhdistykseen, järjestöön tai yhteenliittymään. Tosiasialliset olosuhteet työpaikoilla ja työelämän järjestökentässä kuitenkin saattavat rajoittaa tätä vapautta.

Työsopimuslain 13 luvun 1 §:ssä on *yhdistymisvapautta* koskeva suojasäännös. Sen mukaan työnantajalla ja työntekijällä on *oikeus* kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on oikeus myös perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään *vapaus* olla kuulumatta yhdistykseen. Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. Myös työehtosopimuksissa on järjestäytymisvapautta koskevia säännöksiä.

3. Kokoontumisoikeus. Perustuslain 13 §:n ensimmäinen momentti suojaa perusoikeutena jokaiselle myös sen, että kokouksia voidaan järjestää lupaa hankkimatta. TSL 13 luvun 2 § turvaa erityissäännöksenä *työpaikoilla kokoontumista ja järjestötehtävien hoitamista*. Työnantajan on sallittava työntekijöille *maksuttomasti* käyttää työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työaikojen ulkopuolella *työsuhdeasioiden käsittelyn* vuoksi tarpeelliseen kokoontumiseen ja myös *ammattillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvien* asioiden käsittelyyn. Kokoontumisoikeuden käytöstä ei saa aiheuttaa häiriötä työnantajan toiminnalle. Luottamusmiesten toiminnasta ja työsuhdeturvasta on erikseen säännöksiä laissa ja työehtosopimuksissa.

2. TYÖTAISTELUT JA TYÖRAUHAVELVOLLISUUS

Suomessa vallitsee periaatteessa *työtaisteluvapaus*. Sen erityismuotona on lakko-oikeus. Tällä vapaudella ja lakko-oikeudella on kuitenkin tietyt rajat ja ehdot. Eräät työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä. *Työrauhavelvollisuus* -käsitteellä kuvataan oikeudellisesti työtaisteluvapauden rajoja ja niitä tilanteita, joissa työtaistelutoimenpiteiden toteuttaminen on kiellettyä.¹³⁸ Ja periaatteessa *työtaisteluvapaus* on sitä, *mikä ei ole kiellettyä*. Asiaa tarkasteltaessa joudutaan siten tutkimaan sekä se, mikä toiminta on työtaistelua, että se, mitkä näistä toiminnoista ovat kiellettyjä.

2.1. Työtaistelutoimenpiteen käsite

”Lakko on työtaistelujen aatelin muoto.”

-Pääluottamusmies Virtanen

Työrauhavelvollisuuden käsite liittyy oleellisesti *työtaistelutoimenpiteen* käsitteeseen. Vain sellainen käyttäytyminen, joka voidaan tunnistaa työtaistelutoimenpiteeksi, on työrauhavelvollisuuden kannalta relevanttia. Työtaistelutoimenpiteen luonteisten käyttäytymisten erottamiseksi muista käyttäytymismuodoista on kehitetty tietty tunnusmerkistö, *työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit*.

1. *Joukkoluonne ja painostustarkoitus*. Jotta kyse olisi työtaistelutoimenpiteestä, on sen oltava ensinnäkin luonteeltaan *joukkotoimenpide*. Tällaisen kollektiiviluonteen olemassaolo päätellään lähinnä siitä, onko toimenpiteen takana useampien subjektien yhteisiä tarkoituksia. Jos painostustoimenpiteeseen on ryhdytty yhteistuumin tai

¹³⁸ Ks. työrauhavelvollisuudesta esim. *Jorma Saloheimo*, Työehtosopimusoikeus, 2008, s 150 – 183, ja *Sarkko*, Työoikeus, yleinen osa, 1980 s. 220- 247.

yksissä tuumin, täyttyy tämä joukkoluonteisuutta edellyttävä kriteeri. Toimenpiteessä mukana olevien henkilöiden lukumäärä ei sellaisenaan ole oleellinen, joskin joukon yhtä aikaa toteuttama toimenpide on säännönmukaisesti joukkoluonteista. Yksittäisen työntekijän työstä kieltäytyminen taas on yksilöllinen toimi, ellei sen taustalla on joukkoluonteista painostustarkoitusta. Työnantajan toteuttamia toimenpiteitä arvioidaan vastaavasti sen kautta, kohdistuuko toimenpide joukkoon työntekijöitä vai ei.. *Painostustarkoitus* taas arvioidaan siitä, onko toimenpiteellä pyritty painostamaan vastapuolta tai kolmatta hyväksymään jokin vaatimus. Myös vastalauseena tehty toimi, kuten ulosmarssi on painostustoimi.

2. Tehokkuus. Työtaistelutoimenpiteeltä edellytetään sitä, että se on jonkinlainen *toimenpide*, ts. että se omaa määrätynlaisen tehokkuuden. Pelkät ”kahvipöytäpuheet” eivät vielä riitä, mutta toisaalta todelliset, *vakavasti olettavat uhkaukset* työtaisteluun ryhtymisestä saattavat olla jo sellaisinaan itsenäisiä työtaistelutoimenpiteitä (ks. esim. TT 26/1961, TT 2005/108 ja TT 2008/32). Esimerkiksi järjestön ilmoittama lakon tai sulun uhka olisi tällainen työtaistelutoimenpide, vaikkei uhkaa koskaan toteutettaisi-kaan (ks. esim. TT 22/1964).

3. Liittyminen työsuhteisiin. Kolmas kriteeri on se, että toimenpiteen edellytetään jollakin tavoin liittyvän työsuhteisiin. Toimenpiteen on oltava siis luonteeltaan *työtaistelutoimenpide*. Liityntä työsuhteisiin voi tulla esiin välillisestikin esim. siten, että toimenpide sinänsä voi olla toteutettu taloudellisena boikottina, mutta työmarkkinajärjestön toteuttamana sillä voi olla takanaan työsuhteisiin liittyviä tarkoituksia (TT 82/80). Lakolla ja sululla sen sijaan on välitön liityntä työsuhteisiin, koska ne jo sinänsä merkitsevät työsuhteen ehtojen tai edellytysten vastaista käyttäytymistä ja koskevat yleensä työsuhteen ehtoja.

Työtaistelutoimenpide siis ymmärretään tietynlaiseksi tavoitteelliseksi käyttäytymiseksi, joka nimenomaan tavoitteittensa kautta erotetaan muista käyttäytymisistä ja teoista. Vaikka toimenpide olisi pyritty *peittämään* joksikin muuksi, ehkäpä sallituk- si käyttäytymiseksi, arvioinnissa ovat kuitenkin keskeisellä sijalla *todelliset* tarkoitukset. Lakon tai sulun sekä saarron osalta ei tällaisia tulkintavaikkeitä niinkään ole, mutta sen sijaan (eri verukkein toteutetut) hidastelut, jarrutukset, ylityökiellot, boikotit tai irtisanomistilanteet ym. joudutaan arvioimaan em. kriteerien valossa.

Työtuomioistuin on antanut lukuisia tätä asiaa koskevaa tuomiota, joista tässä mainitaan vain joitakin esimerkkejä.

TT 166/1989. Pankkitoimihenkilöliiton maksuvälityssaarto työnantajan painostamiseksi korvausasiassa oli laitton työtaistelutoimenpide.
- Ostoboikotista ks. TT 92/1977; 82/1980, 139/1983.

TT:2000-34. Hakusaarron tarkoituksena oli painostaa työnantajaa suostumaan toimihenkilöpuolen esittämiin vaatimuksiin yritys pankkineuvojien toimen vaativuusluokituskiistassa. Hakusaarto kohdistui työtaistelutoimenpiteenä työehtosopimuksen vaativuusluokittelumääräyksiin. Paikallisyhdistykset olivat työtaisteluun ryhtyessään rikkoneet työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuutensa. Toimihenkilöliitto puolestaan oli laiminlyönyt sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuuden.

Työnantajapuolen toteuttamat muut toimenpiteet kuin työsulku voivat myös olla työtaistelutoimenpiteitä. Työnantajapuoli on voitu tuomita tuottamuksellisesta (ei-tahallisesta) työtaistelutoimenpiteestä seuraamuksiin.

Esimerkiksi seuraavia painostustoimenpiteitä on pidetty työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteitä: työstäpoistumismääräys (TT 2/1973), tiedote työntekijöille (TT 13/1973), irtisanominen (TT 162/1981), korjaamon sulkeminen (TT 87/1975), tuotannon keskeyttäminen (TT 24/1983, 101/1985), eräät työnjohtomääräykset (TT 90/1976) ja uuden henkilökunnan palkkaaminen tytäryhtiöön (TT 2006/92). Voitaan sanoa, että jos tällaisiin toimenpiteisiin liittyy riittävän vahva työntekijäpuolen painostustarkoitus, saattavat ne tulla arvioiduiksi työtaistelutoimenpiteiksi.

2.2 Työtaistelutoimenpiteiden laillisuusarvioinnin lähtökohdat

"Lain mukaan eikä lyöden on toisten kanssa oltava."

-Tuomarinohjeet

1. Työehtosopimuslain ja työriitalain mukaan. Työtaistelutoimenpiteiden laillisuutta voidaan arvioida ensinnäkin *varsinaisen työoikeuden* normien näkökulmasta. Tällöin asiaa punnitaan ennen muuta *työehtosopimussa olevien työrauhavelvoitetta* koskevien säännösten valossa. Ne koskevat lähtökohtaisesti voimassaolevasta työehtosopimuksesta johtuvaa työrauhavelvoitetta, jonka rikkomisasiat kuuluvat *työtuomioistuimen* toimivaltaan.

Jos kyse on *työnseisausluonteisesta* työtaistelusta, voidaan sen laillisuutta arvioida myös *työriitojen sovittelulaisissa* säädettyjen normien valossa yleisissä työtuomioistuimissa, mikäli kyse ei ole työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvasta asiasta.

2. Muitten oikeusnormien mukaan. Jos taas kysymys on sellaisesta työtaistelutoimenpiteestä, joka ei kuulu varsinaisen työoikeudellisen sääntelyn ja työtuomioistuimen tuomiovallan piiriin esimerkiksi siksi, ettei toimenpiteen toteuttaja ole työehtosopimukseen sidottuisuuden perusteella työtaisteluvapauden tai sen rajoitteiden piirissä, voidaan tällaisen toimenpiteen laillisuutta arvioida *muiden oikeussäntöjen ja periaatteiden* valossa.

Tällaisten työtaistelutoimenpiteiden laillisuutta koskeva tarkastelu voidaan tehdä ennen muuta *vahingonkorvausta* koskevien normien pohjalta. Tällöin on selvitettävä, onko toimenpide esimerkiksi *hyvän tavan tai muutoin oikeudenvastainen*. Korkein oikeus on eräissä ratkaisuisaan soveltanut näitä yleisiä kriteereitä.

2.3. Työoikeudellisen työrauhavelvollisuuden kaksi puolta

Työoikeuden normien mukaista työrauhavelvollisuutta koskeva säännös työehtosopimuslain 8 §:ssä koskee siis vain työtaistelutoimenpiteiksi tunnistettavia tapahtumia.

Tuossa säännöksessä edellytetään eräiltä työehtosopimukseen sidotuilta tahoilta kahdenlaista asiaa: yhtäältä tiettyä *itsehillintää*, *passiviteettia*, ja toisaalta eräiltä yhdistyksiltä jäseniinsä kohdistuvaa valvontaa ts. tiettyä *aktiivisuutta*. Tämän mukaan työrauhavelvollisuuden juridisessa tarkastelussa näitä kahta osaa voidaan tarkastella erikseen.

1. Passiivinen työrauhavelvollisuus.

Työehtosopimuslaki edellyttää sitä, ~~etteivät tietyt tahot ryhdy sellaisiin työtaistelutoimenpiteisiin, jotka kohdistuvat~~ voimassaolevaan *työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen*. Myös työehtosopimuslakia vastaan kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä.

Objekti. Työtaistelutoimenpiteellä katsotaan siis olevan jokin kohde, objekti. Tänä kohteena ei saisi olla työehtosopimus kokonaisuudessaan, ei edes sen yksittäinen määräys eikä myöskään työehtosopimuslaki. Mitä laiveampi sisällöltään työehtosopimus on, sitä laajempi on myös kiellettyjen kohteiden piiri. On selvää myös, että TES:ssä olevat, alaltaan laajat yleissäännökset (kuten toteamus työnantajan työnjohdovallasta) voidaan varsin helposti katsoa työtaistelutoimenpiteiden kohteiksi.

Kohdistuminen voi tulla ilmi kahdella tavoin. Joskus se TES:n normi, jota vastaan työtaistelutoimenpide rikkoo, on kohteena (rikkomisobjekti on siis kohdistumisen objektina). Joskus taas toimenpiteellä tavoitellaan jonkin voimassa olevan TES:n säännöksen muuttamista, kumoamista tai tiettyä tulkintaa, jolloin kohteeksi katsotaan ko. säännös (muuttamis- ja tulkintaobjekti kohdistumisen objektina). TES:n normien tulkintakiistoissakaan eivät siis työtaistelutoimenpiteet ole luvallisia.

TT:1999-31. Ammattiosaston toimikunta oli päättänyt, että työntekijät eivät tule ottamaan käyttöön uusia, tehdasalueen portille asennettavia kulunvalvontalaitteita. Ilmoituksella oli pyritty painostamaan työnantajaa luopumaan kulunvalvonnan järjestämisestä suunnitellulla tavalla. Kun kulunvalvonnan järjestäminen tehdasalueelle oli työnantajan työjohto-oikeuden piiriin kuuluvaa toimintaa, ammattiosaston ilmoitus muodosti työtaistelutoimenpiteen, joka kohdistui työehtosopimuksen työjohto-oikeutta koskevaan määräykseen.

TT:2000-4 Työntekijät pyrkivät tahalliseksi työvauhdin hidastamisella painostamaan työnantajaa tuotantopalkkioista syntyneessä kiistassa. Jarrutus kohdistui työtaistelutoimenpiteenä työehtosopimuksen palkkamääräyksiin.

TT:2000-49. Paperitehtaan työntekijöiden lakolla uhkaaminen, jolla oli pyritty painostamaan työntekijäliitosta eronneita työntekijöitä liittymään takaisin liiton jäsenyyteen, oli työtaistelutoimenpiteenä kohdistunut työntekijöiden järjestäytymisvapautta koskevaan työehtosopimusmääräykseen.

Henkilöpiiri. Passiivinen työrauhavelvollisuus eli kiellettyjen työtaistelutoimenpiteiden välttämiselvollisuus kohdistuu *henkilöllisessä suhteessa* eräisiin laissa mainittuihin tahoihin (Tehtol 8 §). Oleellista on huomata, että passiiviseen työrauhavelvollisuuteen sidottujen piiri poikkeaa työehtosopimukseen sidottujen piiristä siinä, etteivät *yksittäiset työntekijät* ole lainkaan työrauhavelvollisuuden piirissä, vaikka ovatkin ns. normaalisitovuuden piirissä. Passiivinen työrauhavelvollisuus koskee työehtoso-

pimuksen osallisia (esim. liitot), muuten sidottuja yhdistyksiä (liittojen alayhdistykset) ja työnantajia (*muttei työntekijöitä*). Lisäksi se koskee ns. suostujayhdistyksiä (esim. keskusjärjestöjä). Aluejärjestöt, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja yhdistyksiä, eivät ole työrauhavelvollisuuden piirissä (ks. esim. TT 14/1962).

2. Aktiivinen työrauhavelvollisuus.

Toinen puoli työrauhavelvollisuutta *merkitsee aktiivista* velvoitetta tässä suhteessa. Tämä *valvontavelvollisuus* kohdistuu vain työehtosopimukseen *sidottuihin yhdistyksiin* (eikä siis enää työnantajiin taikka suostujayhdistyksiinkään). Nämä *yhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä.*

Huolehtiminen *ei tarkoita vain muodollista valvomista*, vaan edellyttää tilanteista riippuen erilaista aktiivisuutta. Jos esimerkiksi työntekijäpuolella puhkeaa TES:een kohdistuva lakko ilman järjestöjen päätöksiä, edellyttää yhdistykseen kohdistuva aktiivinen työrauhavelvollisuus ryhtymistä työrauhan palauttamiseksi sellaisiin riittävän tehokkaisiin toimenpiteisiin, jotka ovat järjestön käytössä. Tietysti asia edellyttää, että järjestö on saanut tiedon työtaistelusta.

Tilanne on kuitenkin sikäli vaikea, että työntekijöitä *yksilöinä* ei toisaalta sido lainkaan passiivinen tai aktiivinen työrauhavelvollisuus. Työrauhan rikkoutuminen voidaan kuitenkin juuri valvontavelvollisuuden takia lukea työntekijäyhdistyksen vastuupiiriin, useimmiten *ammattiosaston*. Ammattiliiton vastuu ei välttämättä toteudu lyhytkestoisissa tilanteissa.

Työtuomioistuimen varsin runsaan oikeuskäytäntömateriaalin pohjalta voidaan todeta, että työehtosopimukseen *sidotun yhdistyksen vastuu* tällaisissa tilanteissa on vakiintunut seuraavanlaiseksi: *Ensinnäkin* yhdistys kantaa vastuun toimihenkilöittensä käyttäytymisestä tai laiminlyönneistä (luottamusmiehet, hallituksen jäsenet, johtokunnan jäsenet, ammattiosaston toimikunnan jäsenet, piiriasiamiehet jne.). *Toiseksi*, jos yhdistyksen jäseniä ottaa osaa tällaiseen järjestäytymättömään, työehtosopimukseen kohdistuvaan taistelutoimenpiteeseen, syntyy yhdistykselle vastuu, jos riittävän tehokkaisiin toimiin ei ole ryhdytty työrauhan palauttamiseksi tai työtaistelun puhkeamisen estämiseksi. Esimerkkinä oikeuskäytännöstä otettakoon tähän seuraavat tapaukset työtuomioistuimesta:

TT 45/1968. Kun ammattiosasto, johon jäsenenä kuuluvista työntekijöistä lähes kaikki olivat ottaneet osaa työehtosopimukseen sisältyvän, työnantajalle kuuluvaa työnjohto-oikeutta ja työntekijäin palkkausta koskeviin määräyksiin kohdistuneeseen työtaisteluun, ei ollut riittävän tehokkaasti huolehtinut siitä, että työntekijät olisivat väittäneet sanottuja toimenpiteitä, vaan päinvastoin osaston toimeensa hyväksymä pääluottamusmies, jonka toiminnasta ja laiminlyönneistä osasto oli vastuussa, oli ainakin eräissä tapauksissa toiminut niin, että työntekijät olivat käsittäneet hänen pyrkivän toiminnallaan työn tekemisen lopettamiseen, osasto tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon.

TT:2000 -27 Sellutehtaan työntekijöiden pääluottamusmies oli ilmoittanut työnantajan edustajille työntekijöiden kieltäytyvän työnopastuksesta, jollei tehtaalla alkavan työllisyyskurssin perehdyttämisjaksoon osallistuvien työsuh-

teita järjestetä työntekijöiden vaatimalla tavalla. Uhkaus on ollut voimassa vielä työtuomioistuimen pääkäsittelyn aikana ja sen johdosta työllisyyskurssi on keskeytetty. Uhkaus työnopastuksesta kieltäytymisestä kohdistui työtaistelutoimenpiteenä työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta määrätä työn johtamisesta ja lisäksi määräykseen työnopastuksesta. Ammattiosasto, joka vastasi pääluottamusmiehen työrauhavelvollisuuden vastaisesta menettelystä, on tuomittu työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon.

Työntekijäliitto ei ollut ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin työrauhan palauttamiseksi. Tämän vuoksi liitto on tuomittu maksamaan hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen (esim. työnantajaliitto) valvontavelvollisuudesta suhteessa TES:n normimääräyksiin on lakiin otettu *näyttösääntö* (ks. TEhtol 8.2 §). Osallisen yhdistyksen katsotaan laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa, mikäli selvää ja riidatonta TES:n määräystä ei ole sovellettu osallisten yksimielisen kannan mukaisesti eikä vääriä soveltamista olosuhteet huomioonottaen *nopeasti korjata, kun asia on tullut yhdistyksen tietoon*. Tämä sääntö voi analogisesti vaikuttaa myös työrauhavastuun tulkintaan.

2.4. Työtaisteluvapauden ala työehtosopimuslain mukaan

1. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että meillä vallitsee TEhtol:n mukaan vain *suh-teellinen* (relatiivinen) työrauhavelvollisuus. Työtaisteluvapautta on siis jäljellä vaikka sopimus olisikin voimassa. Työtaistelutoimenpiteet eivät ole kokonaan kiellettyjä työehtosopimuksen voimassaoloaikana, työrauhavelvollisuutta ei ole lainkaan sopimuksettomassa tilassa, ja työrauhavelvollisuus kohdistuu vain osaan työmarkkinajärjestelmän osapuolista.

Työrauhavelvollisuutta koskeva lakinormi Tehtol 8 §:ssä on kuitenkin *absoluuttinen* sikäli, ettei velvollisuutta voida *kolmansia* (jäseniä) *sitovasti* laajentaa taikka supistaa. Ainoastaan työehtosopimuksen osapuolet voivat pätevästi muuttaa tätä itseään sitovasti. Ne voivat siis sopia *omasta* työtaisteluvapaudestaan.

2. Sallittuja työtaistelutoimenpiteitä ovat siis TEhtol:n mukaan kaikki sellaiset, joita ei ole kielletty.

Niinpä sallittuja ovat esimerkiksi *poliittiset työtaistelutoimenpiteet* (ks. esim. TT 16/1961 ja TT 2003/50) ja muutkin sellaiset tilanteet, joissa kohteena ei ole TES kokonaisuudessaan, jokin TES:n säännös tai työehtosopimuslain normi. Sallittuina työtaistelutilanteina pidetään myös mm. puhtaita *myötätuntotyötaistelutoimenpiteitä*, koska näissä tukitoimissa ei ole kysymys omaan työehtosopimukseen tai mainittuun lakiin kohdistuvasta toimenpiteestä. Tukityötaistelulla ei siis saa osaksikaan pyrkiä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen.

Lisäksi jos myötätuntoa osoitetaan työtaistelutoimenpiteellä sellaisessa tilanteessa, jossa tuettava konflikti on laiton, ei myötätuntotyötaistelukaan ole sallittu. "*Laittomuuden tukeminen johtaa laittomuuteen*" (ks. esim. TT 22/79 ja TT 86/2004).

TT:1999-61. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT oli vaatinut jätteenkuljetusalalla toimivaa *järjestäytymätöntä työnantajaa* solmimaan kanssaan yrityskohtaisen työehtosopimuksen kuorma-autoalan työehtosopimuksen pohjalta. Vaatimustaan tukeakseen liitto oli julistanut yhtiön jätteenkuljetukset käsittelysaartoon ja samanaikaisesti aloittanut jätteenkuljetuksia hoitavassa kahdessa työnantajaliiton kuorma-autoalan työehtosopimukseen sidotussa jäsenyrityksessä tukilakot.- Työtuomioistuin katsoi, että kysymys ei ole ollut myötätuntolakoista, vaan työntekijäliiton omien tavoitteiden ajamisesta kuorma-autoalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin periaatteessa kuuluvassa, mutta järjestäytymättömänä sen ulkopuolelle jääneessä yrityksessä. Näyttämättä jäi, että työtaistelut olisivat kohdistuneet kuorma-autoalan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäisiin määräyksiin. (Ään.)

TT:1999-68. Sähkömiehet olivat ryhtyneet lakkoon tukeakseen tehtaalla samaan aikaan toimeenpantua paperityöntekijöiden työnseisausta. Tuettava lakko oli työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden vastainen. Tähän nähden myös sen tueksi järjestetty työnseisaus oli työrauhavelvollisuuden vastainen ja kohdistui työtaistelutoimenpiteenä työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.

TT:2008-18 Toimihenkilöliitto oli työtaistelutoimin tukenut saman liiton toisella sopimusosalalla järjestämää, työrauhavelvollisuuden vastaista työtaistelua. Tukityötaistelu oli työrauhavelvollisuuden voimassa ollessa toteutettuna työehtosopimuslain vastainen toimenpide, joka kohdistui tukevaa yhdistystä sitovaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. – Kemijärven paperitehtaan sulkemisen vastalauselakkoa, joka oli laitton, tukeva saman toimihenkilöliiton organisoiman elintarvikealan tukilakko.

2.5. Työoikeudellisen työrauhavelvollisuuden tehosteet

Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta seuraa sanktioina *hyvityssakko*, jonka enimmäismäärä on nykyisin 25.300 euroa. Hyvityssakko tuomitaan *työtuomioistuimessa* vastapuolen kanteesta. Hyvityssakko on erityislaatuinen työoikeudellinen seuraamus, joka on osaksi vahingonkorvausta, osaksi sakkoa (siis hybridi). Laittoman työtaistelutoimenpiteen johdosta ei rikkomusta tahoja voida tuomita hyvityssakon *lisäksi vahingonkorvaukseen*. Työtuomioistuin tuomitsee siis hyvityssakon vahingonkorvauksen asemesta. Erityisestä syystä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta. Toisaalta sen tuomitsemista voidaan toistaa, jos laitton tila jatkuu. Jos työtaistelutoimenpiteen laittomuus ei ole tulkinnanvarainen, tuomitaan myös kantajan oikeudenkäyntikulut maksettavaksi.

Myös sellainen seuraamus on mahdollinen, että koko työehtosopimus voidaan julistaa heti purkautuneeksi, jos laitton työtaistelutoimenpide rikkoo TES:n määräyksiä niin olennaisesti, ettei toiselta puolelta voida enää kohtuudella vaatia sopimussuhteen jatkamista.

Mainittakoon, että TES:n sisältämien materiaalistien normimääräysten rikkomisesta voidaan tuomita työnantajalle enintään 25.300 euron ja työntekijälle enintään 250 euron suuruinen hyvityssakko TehtL 7 §:n nojalla. Tämä hyvityssakko ei liity työrauhavelvollisuuden vaan TES:n jonkin muun normin rikkomiseen.

2.6. Muiden oikeusnormien ja periaatteiden mukainen työrauhavelvoite

Työehtosopimuslaissa säädetyn työrauhavelvoitteen alueen ja työtuomioistuimen tuomiovallan piiriin *eivät kuulu* sellaiset työtaistelutoimenpiteet, jotka

- toteuttaa työehtosopimusjärjestelmään sidottujen ulkopuolinen taho, tai
- kohdistuvat työehtosopimusjärjestelmän ulkopuoliseen tahoon, taikka
- ovat luonteeltaan työehtosopimuslain säännösten soveltamisalan ulkopuolelle jääviä saartoja tai boikotteja.

Tällaisia työehtosopimusjärjestelmää koskevien normien *ulkopuolelle* jääviä painostustoimenpiteitä voidaan kuitenkin arvioida *muitten* oikeudessamme voimassa olevien normien ja periaatteiden valossa. Kyse on työehtosopimusten voimassaolosta riippumattomasta ns. *pysyvästä työrauhavelvollisuudesta*. Jos taas tilanne on työoikeudellisen normiston sääntelyjen piirissä, mutta niiden normien mukaan sallittu, ei niitä lisäksi voida arvioida näiden muitten oikeusohjeiden perusteella, sillä *erityissä sääntely syrjäyttää yleissääntelyn*. Työtuomioistuimen toimivalta sulkee yleisten tuomioistuinten toimivallan pois.

Korkein oikeus on antanut tähän ns. *pysyvään työrauhavelvoitteeseen* liittyviä ratkaisuja. (mm. KKO 1983 II 187, 1985 II 118, 1987:85 ja 1987:86.) Näiden tuomioiden perusteella voidaan todeta seuraavaa.

Eräät saarrot ja boikotit voivat olla *hyvän tavan* vastaisina sillä tavoin *oikeudenvastaisia*, että *vahingonkorvausvastuu tai toimenpiteen kieltopäätös* saattaa tulla kyseeseen. Jos toimenpiteen toteuttaja esimerkiksi puuttuu edellä tarkoitettuun joukkotoimin työelämän osapuolten väliseen kiistaan, jonka varalta on käytettävissä muut lailliset keinot, ja siten vaikeuttaa joukkotoimenpiteen kohteena olevan toimintaa, voidaan tilannetta pitää hyvän tavan vastaisena ja siten periaatteessa vahingonkorvauslain piiriin kuuluvana tilanteena. Korvausta voidaan tällöin tuomita *yleisissä tuomioistuimissa*, mutta muusta taloudellisesta vahingosta kuin henkilö- ja esinevahingosta kuitenkin vain, jos siihen on *erittäin painavia syitä*. Henkilö- ja esinevahingoista ei tällaisissa tapauksissa ole kuitenkaan normaalisti kyse, vaan ehkä isoistakin muista taloudellisista vahingoista.

KKO 1983 II 187. Liikkeenharjoittajan irtisanottua työntekijänsä työehtosopimuksen ammatillinen paikallisjärjestö (ei liikealan osapuoli) oli sanomalehdessä ilmoittamalla toimeenpannut työnantajan liikkeisiin kohdistuvan ostoboikotin, jota eräs (liikealan) ammattiosasto oli tukenut jakamalla tiedotteita perheisiin ja erälle työpaikoille. Saarron tarkoituksena oli mm. ollut painostaa työnantajaa, joka irtisanomista koskevissa neuvotteluissa oli suostunut tietyn suuruisen korvauksen suorittamiseen, maksamaan työntekijän vaatima korvaus. Paikallisjärjestö oli puuttumalla tällä tavoin joukkotoimin työnantajan ja työntekijän väliseen riitaan, jonka varalta työntekijällä on ollut käytettävissään laissa säädetty oikeuskeinot, ja siten vaikeuttamalla työnantajan elinkeinotoimintaa menetellyt hyvän tavan vastaisesti. Koska työnantaja puolestaan oli työntekijän irtisanoessaan menetellyt moitittavasti, ei ollut VahL 5 luvun 1 §:ssä tarkoitettuja erityisen painavia syitä velvoittaa järjestöä suorittamaan työnantajalle vahingonkorvausta ostosaarron aiheuttamasta taloudellisesta vahingosta. (äänestys).

Samasta tilanteesta kaupan alan työnantajapuoli nosti työrauhavelvoitteen rikkomiskanteen liikealan työntekijäpuolen liittoa ja sen paikallista yhdistystä vastaan työtuoimioistuimessa sen perusteella, että tuo paikallinen kaupan alan ammattiosasto oli tukenut toimillaan tuota SAK:n järjestökenttään kuuluvan paikallisjärjestön toteuttamaa saartoa. Ammattiosaston ja liikealan liiton katsottiin rikkoneen työoikeudellista työrauhavelvoitettaan:

TT 1981-76. Ammatillinen paikallisjärjestö oli päättänyt ostosaarron toimeenpanemisesta työntekijän irtisanomisen vuoksi. Näyttämättä oli jäänyt, että (kaupan alan) vastaajaliiton paikallinen ammattiosasto olisi ollut ostosaarropäätöksen takana. Levitetyt lentolehtiset osoittivat kuitenkin, että ammattiosasto oli rikkonut sille kuuluvan työrauhavelvollisuuden. Vastaajaliiton olisi tullut huolehtia siitä, että sen jäsenyhdistys ainakin peruuttaa omat boikottia koskevat toimenpiteensä.

Nämä samaan tilanteeseen liittyvät ratkaisut osoittavat yhdessä sen, että työehtosopimusjärjestelmän mukaan arvioidaan asianomaisten *alan osapuolten väliset* painostustoimenpiteet, kun taas näiden osapuolten *ulkopuolisen* tahon toteuttamat toimenpiteet tulevat arvioitavaksi muun oikeusnormiston perusteella.

Tietyt työehtosopimuslain työrauhajärjestelmän ulkopuoliset toimenpiteet voivat toisinaan taas olla esimerkiksi sellaisia, joissa painostetaan jotakin ulkopuolista tahoa suoritukseen, johon tällä ei ole laillista velvollisuutta. Tällöin tuo painostustoimenpide on myös arvioitavissa hyvän tavan vastaiseksi.

KKO 1985 II 118. Merenkulun eräät ammattijärjestöt olivat julistaneet erään kauppa-aluksen saartoon (boikottiin) tehostaakseen merimiesten niille siirtämien korvausvaatimusten toteuttamista. Aluksen tultua myydyksi pakkohuutokaupalla järjestöt olivat jatkaneet saartoa, mikä esti uutta omistajaa miehittäjästä alusta ja saattamasta sitä liikenteeseen. Uusi omistaja vaati järjestöjen velvoittamista heti peruuttamaan saarron. Uusi omistaja ei ollut välittömästi tai välillisesti osallisena aluksessa ennen huutokauppaa. Merilain 217 §:n 1 momentin mukaan meripanttioikeus ja pidätysoikeus alukseen lakkasivat pakkohuutokaupan tultua lopullisesti sitovaksi. Yrittäessään pakottaa uutta omistajaa maksamaan saatavia, joiden maksamisesta ostaja ei lain mukaan ollut vastuussa, järjestöt olivat toimineet hyvän tavan vastaisesti. Näillä perusteilla ostajan vaatimus hyväksyttiin. (äänestys).

KKO 1987:85. Kun Suomen Merimies-Unioni ry:n toimeenpaneman saarron päämäärä ja toteuttamistapa eivät olleet Suomen oikeusjärjestyksen vastaisia, saartoa ei pidetty lainvastaisena. Tällä perusteella AKT:n myötätuntotyötaitelutoimenpiteinä toimeenpanemat saartotoimenpiteet eivät myöskään olleet lainvastaisia.

KKO 1987:86 Saartoa ei pidetty lainvastaisena siltä osin kuin se koski saarretun aluksen työolosuhteiden ja miehistön palkkojen selvittämistä. Siltä osin kuin saarrolla tavoiteltiin toisen, eri omistajalle kuuluneen aluksen miehistön paikka-asioiden selvittämistä, saartoa pidettiin oikeudenvastaisena, koska saarretun aluksen omistaja ei ollut vastuussa toisen aluksen miehistön palkoista. (äänestys).

KKO:1999:39 Ammattijärjestö oli jäsentensä yhteistä etua valvoakseen julistanut ostosaarron perusteilla, jotka eivät olleet olleet syrjiviä tai muutoin epä-

asiallisia. Saarron yhteydessä ei ollut turvauduttu lainvastaisiin tai epäasialliisiin menettelytapoihin. Koska järjestöön menettelyä ei pidetty lain tai hyvään tavan vastaisena, ei ollut perusteita velvoittaa järjestöä korvaamaan saarrosta aiheutunutta vahinkoa.

KKO:2000:94 Suomen Merimies-Unioni r.y. oli toimeenpannut saarron, jonka kohteena oli virolainen kauppa-alue. Korkeimman oikeuden päätöksestä ilmenevillä perusteilla saarron kieltämiselle turvaamistoimena ei ollut oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n mukaisia edellytyksiä.

Lisäksi voidaan todeta myös, että tässä yhteydessä tarkoitetun kaltaisilla toimenpiteillä voidaan painostaa esimerkiksi syrjivään kohteluun taikka muutoin perus- ja ihmisoikeuksien loukkaukseen. Tällöinkin on mahdollista arvioida toimenpide *oikeusjärjestyksen perusteiden taikka hyvän tavan* vastaisiksi. Esimerkiksi sellainen painostaminen, jolla pyritäisiin estämään ulkomaalaisten tai joihinkin mielipidesuuntauksiin sitoutuneiden työhön ottamista, voisi olla oikeusjärjestyksemme perusteiden vastaista. Työtaistelutoimenpiteillä ei myöskään saisi painostaa työnantajaa syrjiviin irtisanomisiin. Nämä tilanteet saattavat kuitenkin olla jo työoikeudellisen työrauhajärjestelmän piiriin kuuluviakin, jolloin niitä koskevia kanteita ei tulisi yleisissä tuomioistuimissa ottaa tutkittavaksi.

3. TYÖRIITOJEN SOVITTELU

3.1. Sovittelukoneisto

"Parempi antaa vähän hymyillen kuin paljon irvistäen."
-Intialainen sananlasku

1. Työnantajain sekä työntekijäin ja virkamiesten välisten työriitojen sovittelua ja heidän välistensä suhteiden edistämistä varten on luotu *sovittelukoneisto*, jonka toiminnasta säädetään työriitojen sovittelulaissa (TRiitaL). Laissa on määräyksiä paitsi sovitteluelinten toiminnasta myös työnseisaukseen ryhtyjän velvollisuuksista ja ministeriön oikeudesta eräin edellytyksin siirtää aiotun työnseisauksen alkamista myöhemmäksi.

Sovittelukoneisto käsittää *valtakunnansovittelijan (national conciliator) ja toimiston* lisäksi sivutoimisia piirisovittelijoita ja määrättyä sovittelutehtävää varten voidaan asettaa tilapäinenkin sovittelija tai sovittelulautakunta. Valtakunnalliset työriidat kuuluvat valtakunnansovittelijan soviteltaviin. Soviteltuja työriitoja on viime vuosina ollut yli 340 kpl. Vireillä on nyt hanke, joka merkitsisi piirisovittelijajärjestelmästä luopumista siten, että sovittelutehtäviin määrättäisiin tarvittava määrä sovittelijoita, joiden toimialue olisi koko maa. Työriitojen luonne on nimittäin viime vuosikymmeninä muuttunut ja tarvitaan sovitteluun varattujen voimavarojen joustavampaa ja tehokkaampaa käyttöä riippumatta piirijaosta (HE 19/2009).

Sovittelujärjestelmä on *eturiitoja* varten. *Oikeusriitoja* ei sovitella, ei ainakaan virallisesti silloin, kun ne kuuluvat työtuomioistuimen käsiteltäviin.

Sovittelijan toimintaa ei ole kovin yksityiskohtaisesti säännelty. Pääperiaatteena on se, että sovittelijan tulee ryhtyä työnseisauksuhasta tiedon tai ennakkoilmoituksen saatuaan tarkoituksenmukaisesti toimiin. Toisaalta sovittelijain tehtävänä on yleisesti edistää työmarkkinajärjestöjen välisiä suhteita muutoinkin kuin akuuteissa riitatilanteissa. Osapuolten pyynnöstä sovittelija voi toimia myös kollektiivisopimusneuvotte- luissa puheenjohtajana.

2. Työriitojen sovittelulakia ei sovelleta sellaiseen mm. työehtosopimusta koskevaan riita-asiaan, joka kuuluu työtuomioistuimen tai välimiesoikeuden käsiteltäviin asioihin (16 §). Näinpä mm. työoikeudellista työrauhavelvoitetta rikkovat työtaistelut jäävät työriitalain ulkopuolelle. Vapaaehtoinen sovittelu on tällöinkin mahdollinen, muttei siis pakollinen.

3.2. Työnseisauksiin liittyvä ennakkoilmoitusvelvollisuus

"Älä tappele ennen kuin tarvitaan." -Arwidsson

1. Työriitalain 7 §:ssä on säädetty lain soveltamisalaan kuuluvan *työnseisauksen* tai sen laajentamiseen taikka sellaiseen toimeenpanemiseen työriidan johdosta ryhtyvään kohdistuva ennakkoilmoitusvelvollisuus. Ennakkoilmoittamisen yleistavoitteena on pysyttää luvalliset työtaistelutoimenpiteet *"hyvien tapojen ja kohtuullisten otteiden puitteissa"*. Ilmoitusvelvollisuudella on lisäksi haluttu varata vastapuolelle aikaa harkita ja neuvotella uhkavaatimuksista sekä toisaalta tarjota myös sovittelijalle mahdollisuus sekä seurata työriitoja että ehkäistä niiden tulemistä työnseisauksiksi.

Tämä ennakkoilmoitusvelvollisuus on kaikilla *niillä, jotka ryhtyvät* sanotunlaiseen toimenpiteeseen. Esimerkiksi järjestölakossa ilmoitusvelvollisuus on ko. järjestöllä, mutta muussa lakossa taas kyseisillä työntekijöillä. Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole kaikenlaisissa työtaistelutoimenpiteissä, vaan ainoastaan sellaisissa, joissa on kyse *työnseisauksesta* tai sen laajentamisesta, taikka sellaisen toimeenpanemisesta.

2. *Työnseisaus*. Vallitsevan käsityksen mukaan kaikki työtaistelutoimenpiteet eivät ole laissa tarkoitettuja *työnseisauksia*. Työnseisaukselta on edellytetty jonkinlaista töiden seisahtumista tai pysähtymistä. Työnseisauksen termillä on tietty ydinalue, johon kuuluvat normaalit *lakot ja* työnantajien työstä sulkemiset eli *sulut*. Tämän ydinalueen lisäksi työnseisauksikäsitteen alaisuuteen voidaan lukea joitakin lakkoon ja sulkuun "verrattavia" työtaistelumuotoja, joissa on kyse joidenkin töiden seisahtumisesta merkittävässä määrin (osittaislakot ja -sulut).

Työnseisauksia sinänsä eivät ole *ylitöistä kieltäytyminen ja hakusaarto*. Nämä asiat ovat työntekijäpuolella sopimusvapauden piirissä. Myös työnantajaan nähden ulkopuolisten suorittama kanssakäymisen katkaisu (esim. ostoboikotti) ei ole työnseisaus työtaistelutoimenpiteenä.

Saarron käsitettä ei ole määritelty laissa. Oikeuskirjallisuudessa on toisinaan rinnastettu saarto ja boikotti määrittämällä ne sopimussuhteiden katkaisemiseksi tai kieltäytymiseksi tekemästä sopimusta toisen kanssa. (Boikotti-termi lienee peräisin eng-

lantilaisesta tilanhoitajasta, jonka nimi oli Boycott, joka kohteli alaisiaan niin häikäilemättömästi, että paikkakuntalaiset katkaisivat kaiken kanssakäymisen hänen kanssaan.) Saarroissa (blokad) voi olla kyse esimerkiksi 1) hakusaarrosta tai 2) työtaisteluun liittyvästä "lakonalaisiksi töiksi" julistamisesta. Lisäksi saarto voi tarkoittaa 3) boikottia, jolla pyritään perimään maksamattomia työsuhdesaatavia (perimissaarto, esim. merialalla). Kuitenkaan sillä miksi työtaistelutoimenpidettä on nimitetty taikka miksi se on haluttu peittää tai verhota, ei ole laillisuuden arvioinnissa merkitystä. Ratkaisevaa on se, minkälaisesta toimenpiteestä tosiasiaassa on kysymys. Lainsäätäjän tarkoitusperät ennakoilmoitusvelvoitteen ulottuvuudesta ovat kuitenkin tulkinnanvaraisia.

Nykyistä työriitojen sovittelulakia (vuodelta 1962) valmistellut komitea halusi tehdä vanhaan lakiin verrattuna sellaisen lisäyksen, että ilmoitusvelvollisuus koskisi myös työsaarta, koska työsaarto "muodostuu tai muuttuu käytännössä usein työnseisaukseksi". Hallituksen esitys laiksi työriitojen sovittelusta sisälsi vielä ehdotuksen saartojen ottamiseksi mukaan ennakoilmoitusvelvoitteen piiriin. Lisäksi hallitus esitti säännöksen alaa laajennettavaksi myös joukkoirtisanoutumistilanteisiin. Eduskunnan valiokunta kuitenkin ehdotti työsaarta ja joukkoirtisanoutumista koskevien lisäyksien poistamista "tarpeettomana". Epäselväksi kuitenkin jäi, poistettiinko nuo lisäehdotukset käytännön vaiko työnseisauksikäsitteen alan täsmentämisen kannalta "tarpeettomana". Epäselväksi näyttää jääneen myös tuolloisen eduskunnan tahto. Itse asiassa arpa lopulta näytteli ratkaisevaa roolia tässä ennakoilmoituksen laajuuskysymyksessä. Eduskunnassa tehty muutosehdotus, jolla mm. saartomaininta olisi otettu lakiin, hävisi tasaäänestyksen jälkeen tehdyssä arvannostossa.

Ns. lainsäätäjän asiallista tahtoa on siis työnseisauksikäsitteen ulottuvuudesta vaikeaa saada selville. Ennakoilmoitusvelvoitteen alaa ei ilmeisesti ainakaan haluttu supistaa. Lakitekstiin kuitenkin tuli myös laajennus, jota ei vanhassa laissa ollut: Lisämaininnalla "sellaisen toimeenpanemisesta" tarkoitetaan ilmeisesti tilannetta, jossa jollakin taistelutoimenpiteellä käytännössä toimeenpannaan työnseisaus, vaikkei tuo toimenpide sinänsä varsinaisesti vielä itsenäisenä olisikaan työnseisaus.

Oikeuskirjallisuudessa on erilaisia käsityksiä ennakoilmoitusvelvoitteen ja työnseisauksikäsitteen laajuudesta. Erilaiset saartomuodot tai osittaiset työnteosta kieltäytymiset ovat rajatapauksia ennakoilmoitusvelvoitteen kannalta. Tällaiset toimenpiteet voivat kuitenkin olla - laajuudestaan riippuen - jo työtaistelutoimenpiteenäkin työnseisauksia. Jos esim. kollektiivisesti toteutettu osittainen työstä kieltäytyminen merkitsee joillekin yksittäisille työntekijöille sitä, että heidän työnsä ovat *olennaisesti määrin tai ydinosiltaan työtaistelun* piiriin kuuluvia ja siten työtaistelun takia pyhädyksissä, on kyse heidän osaltaan työriitalaissa tarkoitettuun työnseisaukseen ryhtymisestä. Ainakin puolesta työntekijän toimenkuvaan kuuluvista töistä kieltäytyminen on työnseisauksikäsitteen kannalta riittävän olennaista töiden seisahdumista.

Toiseksi näitä osittaislakkoja ja -saartoja koskevia tilanteita voidaan arvioida myös töiden *seisahdumis-seuraamuksen ennalta arvattavuuden* näkökulmasta. Ennakoilmoitusvelvollisuus ulottuu lain nykyisen sanamuodon mukaan myös "sellaisen toimeenpanemisiin". Riittävää siis olisi sekin, että ennalta arvattavana tuloksena toimenpiteestä on töiden seisahdus. Jos osittaislakon toimeenpano alalla merkitsee usei-

den työntekijöiden toimenkuvan piiriin kuuluvien töiden seisahtumista olennaisessa määrin tai osin, voidaan tilannetta kutsua työnseisauksen toimeenpanemiseksi. Tällöinkin olisi ennakkoilmoitus tehtävä. Todettakoon vielä, että vastaava tulkinta pätee myös työnantajapuolen erilaisten työtaistelutoimenpiteiden arvioinnin osalta.

3. Ilmoitusvelvollisuus rajoittuu lisäksi vain sellaisiin työnseisaustilanteisiin, joihin ryhdytään *työriidan johdosta*. Työriidan käsite on kuitenkin alaltaan varsin laaja: riidan syyn pitää olla työmarkkinakentän piiristä ja riita ratkaistavissa työmarkkinaosapuolten toimesta. Niinpä esimerkiksi mielenosoitusseisokki jonkin ulkopoliittikan alaan kuuluvan syyn vuoksi ei ole ennakkoilmoitusvelvollisuuden piirissä.

Mutta varsinaisista *myötätuntotaisteluista* olisi syytä tehdä asianmukainen ennakkoilmoitus. Todettakoon, että työehtosopimuksissa on määräyksiä, jonka mukaan ennen *poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun* ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan *vähintään neljä päivää ennen*.

Työriitalain osalta tästä myötätuntotoimien ilmoittamisen kysymyksestä voidaan kylläkin olla toista mieltä ja supistaa ennakkoilmoitusvelvoite vain sellaisiin tilanteisiin, joissa työriitakin on seisauksen osapuolten välisessä relaatiassa, jolloin myötätuntoseisokeista ei ilmoitusvelvoitetta olisi.¹³⁹ Tällainen oikeussuhde- ja osapuolierittelyä korostava analyttinen rajaus kuitenkin on ongelmallinen sikäli, että tosiasiaa työmarkkinajärjestelmämme on varsin keskitetty kokonaisuus, jossa on liityntöjä eri tahoille. Myös yleisen edun, jota sovittelujärjestelmä tilanteessa edustaa, takia ei ennakkoilmoitusvelvoitetta tulisi tarpeettomasti supistaa kuten KKO:n jaoston enemmistö äänestysratkaisussaan näyttää tehneen:

KKO 1983 II 141. Kun työnseisaus oli toimeenpantu sellaisen työriidan johdosta, jossa työnseisaukseen osallistuneiden työntekijöiden työnantaja tai sitä edustava työmarkkinajärjestö ei ollut osallisena, työnseisauksesta ei ollut tehtävä ennakkoilmoitusta tälle työnantajalle tai mainitulle järjestölle.(äänestys).

4. Ennakkoilmoitus tulee toimittaa viimeistään kahta viikkoa ennen valtakunnansovittelijan toimistoon ja vastapuolelle kirjallisena, ja sen pitää sisältää maininta aiotun työnseisauksen syistä, alkamishetkestä ja laajuudesta. Ilmoitus sitoo antajaansa. Muutokset alkamishetken ja laajuuden suhteen ovat mahdollisia myöhemmin vain *vastapuolen suostumuksella*. Vastapuolella tarkoitetaan tässä sitä tahoja, jonka kanssa riita voidaan sopia tai on tavattu sopia esim. työehtosopimuksella.

5. Ennakkoilmoitusvelvollisuuden laiminlyömisestä saattaa olla seuraamuksena sakkorangaistus, jos asianomistaja (vastapuoli) ilmoittaa rikkeen syytteeseen pantavaksi. Joitakin tällaisia tuomioita on langetettu. Toisinaan ennakkoilmoituksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta voi olla myös laintulkintaongelmia.

KKO 1992:26. Alalla ainoa työehtosopimuksia tekevä ammattiliitto voi tehdä työnseisauksesta ennakkoilmoituksen myös sellaisen toiseen ammattiliittoon

¹³⁹ Ks. etenkin *Sarkko*, Työoikeus, yleinen osa, 1980 s, 307.

kuuluvan työntekijän puolesta, jonka tekemä työ kuuluu työnseisauksen aiheena olevan työehtosopimuksen piiriin.

Kun ammattiliitot olivat mainitunlaisen ennakkoilmoituksen johdosta todenneet lakkorajoista, että lakko koski vain ennakkoilmoituksen tehneen ammattiliiton jäseniä, ei toisen ammattiliiton jäsenellä ollut oikeutta ryhtyä lakkoon. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut TSL 43 §:ssä tarkoitettua tärkeää syytä purkaa lakkoon ryhtyneen työsopimusta, kun tämä oli saanut työnantajaltaan ja omalta ammattiliitoltaan ristiriitaista tietoa oikeudestaan osallistua lakkoon ja oli toiminut ammattiliittonsa ohjeiden mukaisesti.

3.3. Työnseisauksen ajankohdan siirtäminen

Aiottu työriitalain piiriin kuuluva työnseisaus voidaan siirtää alkavaksi myöhemmin kuin ennakkoilmoituksessa on mainittu sekä riitapuolten sopimuksin että myös sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä työministeriön päätöksellä. Työministeriön siirto-oikeus on 14 vuorokautta työsuhderiidoissa ja virkariidoissa lisäksi vielä 7 vuorokautta. Siirto-oikeus edellyttää sitä, että työriidan johdosta aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen katsotaan kohdistuvan yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai huomattavasti vahingoittavan yleistä etua. Siirron tarkoituksena on riittävän ajan varaaminen sovittelua varten, joskin siirto-oikeutta ei harkita yksistään tästä näkökulmasta. Myöskin ministeriön siirtopäätöksen vastaisesti aloitettuun työnseisaukseen liittyy sakkorangaistuksen uhka.

Ministeriön asettaman seisauksen alkamishetkeä lykkäävän kieltoajan päätyttyä on kolmen vuorokauden kuluessa ryhdyttävä aiottuun seisaukseen, ellei vastapuoli suostu vieläkin myöhempään alkamisajankohtaan. Sakkorangaistusuhka liittyy tähänkin määräaikaehdoton. Erikseen on ilmoitettava lykkäyksen jälkeinen uusi alkamishetki, viimeistään kolme vuorokautta ennen kieltoajan päättymistä.

4. TYÖTUOMIOISTUIMEN TOIMINTA

”Ei ystäviksi riidoitta tulla.” -Kiinal. sananlasku

1. Työehtosopimustoimintaan nojaavan työmarkkinamekanismin toiminnan lähtiessä käyntiin toisen maailmansodan jälkeen laajamittaisena perustettiin myös *kolmikantainen* erityistuomioistuin *työehtosopimustoimintaan liittyvien riitojen ratkaisemista* sekä TES-mekanismiin liittyvien erityisseuraamusten, lähinnä *hyvityssakon* tuomitsemista varten. Työtuomioistuin on siis *erikoistuomioistuin*, jonka toimivalta rajoittuu vain sille erikseen säädettyjen asioiden käsittelemiseen ja tutkimiseen. Työtuomioistuin tutkii ja ratkaisee sille erityisesti määrättyt asiat, kun taas muut asiat kuuluvat yleisten tuomioistuinten tutkittaviin.

Työtuomioistuin perustettiin aluksi vain *työehtosopimukseen* perustuvia *riita- ja rikkomusasioita* varten, mutta nykyisin sen käsiteltäviin ja ratkaistaviin kuuluvat myös *virkaehtosopimukseen* perustuvat vastaavat asiat. Uusin asia, joka kuuluu tämän tuomioistuimen ratkaistavaksi, ovat lakiin *työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvista-*

misesta perustuvat valitukset. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökseen voidaan hakea valituksella muutosta työtuomioistuimelta.

Työtuomioistuin on toimivaltainen tuomioistuin työehto- tai virkaehtosopimukseen perustuvassa riita- ja rikkomusasioissa, kuitenkin vain seuraavin lisäedellytyksin:

1. Kysymyksessä on työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevyys, voimassaolo, sisällys ja laajuus sekä tietyn sopimuskohdan oikea tulkinta, tai
2. kysymys on siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen tahi näitä sopimuksia koskevien lakien säännösten mukainen, taikka
3. kysymys on työehto- tai virkaehtosopimuksen tahi näitä sopimuksia koskevien lakien vastaisen menettelyn seuraamuksesta, ei kuitenkaan rangaistus- tai kurinpidollisesta seuraamuksesta (TTL 1 §).

Työtuomioistuin ei pääsääntöisesti käsittele mainittuihin sopimuksiin perustuvia, yksittäistapaukseen liittyviä *velkomiskanteita*. Jos kuitenkin *velvollisuus suoritukseen* tai mainittujen sopimusten *soveltaminen tiettyyn yksittäistapaukseen* riippuu edellä tarkoitettujen riitojen ratkaisusta, voi työtuomioistuin samalla käsitellä ja ratkaista myös sitä koskevan kanteen tai osoittaa nostamaan kanne yleisessä tuomioistuimessa. Työtuomioistuimen kapasiteettikaan ei riittäisi ratkaisemaan eri puolilla maata vireille tulevia yksittäisiä velkomuskanteita. Palkkavelkomusjutut ajetaan siis normaalisti yleisissä tuomioistuimissa.

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee edellä mainittujen asioiden lisäksi myös työehtosopimuksen yleissitovuutta koskevia valituksia, jotka voidaan tehdä 30 päivän kuluessa siitä, kun yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös on julkaistu Virallisessa lehdessä. Valitusoikeus on asianomaisen työehtosopimuksen osallisilla ja sillä työnantajalla tai työntekijällä, jonka oikeusasema työsuhteessa riippuu työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Myös eräät valitukset työneuvoston oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen voivat tulla työtuomioistuimen käsittelyyn.

Työtuomioistuin voi varsinaisten tuomioittensa lisäksi antaa myös muille tuomioistuimille lausuntoja (TTL 39 §). Muu *tuomioistuin* voi siis jonkin asian käsittelyn yhteydessä, jos sen ratkaiseminen edellyttää erityistä työ- tai virkaehtosopimusasioiden tuntemusta, omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta pyytää asiasta lausunnon työtuomioistuimelta, ellei lausunnon pyytämisestä ole erityisesti toisin säädetty. Monet lausuntopyyntö ovat koskeneet työehtosopimuksen yleissitovuuskysymystä. Lausunto ei ole vielä asian ratkaisu.

Työtuomioistuimessa, joka sijaitsee ~~Helsingissä~~, on käsitelty ja ratkaistu pääasiassa mainittuihin kollektiivisopimukseen liittyviä tulkintajuttuja sekä työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevia asioita hyvityssakkoseuraamuksineen. Näiden lisäksi siellä on käsitelty lausuntoasioita ja lähinnä yleissitovuutta koskevia valitusasioita.

Työtuomioistuin ei ole toimivaltainen tuomioistuin käsittelemään esimerkiksi työso-
pimuslakiin perustettuja irtisanomissuojakanteita. Sen sijaan työehtosopimuksissa olevien irtisanomissuojaa koskevien TES-määräysten oikean tulkinnan vahvistaa neuvottelumenettelyn jälkeen viime kädessä työtuomioistuin. Se määrää samalla vaa-
dittaessa myös kollektiivisopimusten tarkoittaman korvauksen.

TES:ssa edellytettyjen sovintoneuvottelujen käyminen on yleensä edellytys sille, että työtuomioistuimien ottaa asian tutkittavakseen (TTL 11.2 §). Työehtosopimusmääräysten soveltamis- ja tulkintakäytännöstä eteneekin normaalisti paikallistasolta *erimielisyyshuoneiston* kautta liittotasolle ja sieltä edelleen työtuomioistuimeen. Kollektiivisopimuksissa oleva määräys välimiesoikeudesta syrjäyttää työtuomioistuimen toimivaltaa.

Toimivaltaan liittyviä oikeustapauksia:

KKO 1982 II 88. Työsopimuksen purkamisesta aiheutunut vahingonkorvauskanne, joka oli perustettu työsopimuslakiin ja jossa siten ei ollut kysymys työehtosopimuksen tulkinnasta taikka työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaisen menettelyn seuraamuksesta, oli yleisen tuomioistuimen tutkittava.

KKO 1983 II 75. Työntekijän työsopimuksen eräänä ehtona oli TES:n mukainen määräys työsopimuksen kestoajasta. Työnantaja oli, pitäen työsopimusta määräaikaikäisellä, päättänyt työntekijän työsuhteen. Työntekijä, pitäen työsopimusta toistaiseksi voimassa olevana, vaati kanteessaan vahingonkorvausta TSL 37 §:n 2 mom. vastaisesta, ilman erityisen painavaa syytä tapahtuneesta työsuhteen irtisanomisesta.

TES:n työsopimuksen kestoaikaa koskevan määräyksen tulkinta oli esikysymys ratkaistaessa kanteen TSL:iin perustettua vahingonkorvausta koskevaa vaatimusta. Kanne oli yleisen tuomioistuimen tutkittava.

KKO 1984 II 155. Yleisen tuomioistuimen oli tutkittava työntekijän työnantajaan vastaan ajama kanne, jossa vaadittiin TSL 17 §:n 1 mom:n nojalla vahvistettavaksi, että työntekijän palkkaedut oli määrättävä kanteessa ilmoitetun alan yleiseksi katsottavan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaisiksi. Yleinen tuomioistuin oli toimivaltainen tutkimaan myös sen kysymyksen, oliko tuohon työehtosopimukseen sisältyvää sopimusehtoa yleissitovuuden perusteella sovellettava kantajaan sinä aikana, jona tuo sopimus ei ollut voimassa sen työntekijäjärjestön osalta, johon kantaja kuului.

KKO 1984 II 66. Työnantaja oli tehnyt sisällöltään ja tulkinnaltaan riidattomaan työehtosopimukseen perustuvan kuittauksen työntekijän palkasta. Työnantajaa vastaan yleisessä tuomioistuimessa tämän johdosta ajamassaan oikeudenkäynnissä työntekijä väitti, että työehtosopimuksen kohta, johon kuittaus perustui, oli työsopimuslain ja vahingonkorvauslain pakottavien säännösten vastainen ja sen vuoksi pätemätön.

Tällä perusteella hän vaati työnantajan velvoittamista suorittamaan hänelle kuittauksen johdosta maksamatta jätetyn palkkamäärän. Tuomioistuimen toimivallan tutkimiseen liittyvänä kysymys kuittauksen perusteena olleen työehtosopimuksen kohdan pätevydestä kuului sen yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi, jossa juttu oli vireillä.

KKO 1985 II 75. Työnantaja oli purkanut työsopimuksen työntekijän sairauden vuoksi. Työehtosopimukseen TEhtoL 4 §:n nojalla sidottu työntekijä vaati alioikeudessa vahingonkorvausta TSL 51 §:n ja työehtosopimuksen osana olleen irtisanomissuojasopimuksen nojalla. Työntekijän ajama kanne, siltä osin kuin se perustui irtisanomissuojasopimukseen, jätettiin työehtosopimuksen vastaisen menettelyn seuraamusta koskevana, työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvana asiana tutkimatta.

KKO 1985 II 185. Työntekijä oli vaatinut lisää palkkaa työnantajaltaan, joka oli työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen. Kun jutussa ei ollut kysymys työehtosopimusmääräysten tulkinnasta vaan siitä, minkälaisia tehtäviä ja missä määrin työntekijä oli suorittanut, kanteen tutkiminen kuului yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

KKO 1998:6 Työntekijät vaativat kanteessaan työehtosopimuslain 27 §:n 1 momentin nojalla työpalkkojaan aamuyöltä 21.3.1994, jolloin he ilmoituksensa mukaan olivat työnantajan käytettävissä saamatta kuitenkaan tästä riippuvasta syystä tehdä työtään. Kanteeseen vastatessaan työnantaja väitti, että sen velvollisuus suorittaa palkkaa sanotulta ajalta ei määräytynyt työehtosopimuslain vaan 22.3. 1994 solmitun, työnantajan käsityksen mukaan taannehtivasti jo 21.3. 1994 voimaan tulleen työehtosopimuksen mukaan. Kun riita koski kysymystä työehtosopimuksen tulkinnasta, asia kuului työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

TT:2000-14. Kanteessa esitetyt palkkausta koskevat vaatimukset, joita ei ollut perustettu virkaehtosopimuksen määräyksiin, on jätetty työtuomioistuimen toimivaltaan kuulumattomina tutkimatta.

KKO 2002:59 Työntekijät, jotka eivät olleet sidottuja työehtosopimukseen, vaativat sidottua työnantajaa vastaan ajamassaan kanteessa TehtöL 4 §:n nojalla työehtosopimuksen määräysten perusteella palkkasaatavia. Yleinen tuomioistuin oli toimivaltainen käsittelemään ja ratkaisemaan kanteen. (ään)

2. Työtuomioistuimen *kokoonpano on kolmikantainen*. Päätoimisina puheenjohtajina ovat presidentti ja työtuomioistuinneuvos. Presidentin ja työtuomioistuinneuvoksen nimittämisestä ja kelpoisuusvaatimuksista säädetään tuomareiden nimittämisestä annetussa laissa. Sivutoimisina jäseninä on neljätoista henkilöä. Presidentti, työtuomioistuinneuvos ja kaksi muuta jäsentä ovat henkilöitä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja (ns. puolueettomat jäsenet). Kahdeksan työsuhteisiin perehtynyttä jäsentä valitaan edustavimpien työmarkkinajärjestöjen (keskusjärjestöjen) esityksestä siten, että neljä valitaan työnantajapuolen tällaisten järjestöjen esityksestä ja neljä taas työntekijä- ja toimihenkilöpuolen tällaisten järjestöjen esityksestä. Neljä muuta jäsentä taas ovat virkasuhteisiin perehtyneitä henkilöitä, joista kaksi valitaan mainitunlaisten virkamiesjärjestöjen esityksestä ja kaksi vastavasti virkaehtosopimusjärjestelmässä työnantajaetuja hoitavien organien esityksestä. Tasavallan presidentti nimittää työtuomioistuimen nämä jäsenet tähän tehtäväänsä *kolmeksi vuodeksi kerrallaan*.

Työtuomioistuin voi toimia käytännössä kokoonpanossa, jossa on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana, yksi puolueeton jäsen ja pariteettisesti kaksi kummaltakin puolelta (= 2 +2+2). Virkaehtoasioissa tulee kuitenkin olla yksi virkaehtoasioita tunteva jäsen kummankin osapuolen jäsenten joukossa. Täysistunto suuressa kokoonpanossa pidetään presidentin määräyksestä. Valmistelussa on vain puheenjohtaja.

Työehtosopimuksen *yleissitovuutta* koskevaa *valitusasiaa* käsiteltäessä työtuomioistuimen kokoonpano poikkeaa normaalista. Tällöin puheenjohtajan lisäksi tuomareina on kaksi ns. puolueetonta jäsentä ja vain yksi jäsen työnantaja- ja työntekijäpuolelta (1+2+1+1). Näissä asioissa siten kolmikantaisen enemmistön (3) muodostavat jäsenet,

joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja. Näitä *valitusasioita* käsiteltäessä työtuomioistuin noudattaa hallintolainkäyttölain mukaisia menettelyjä ja oikeudenkäyntikulusäännöksiä.

3. *Kantajana ja vastaajana* normaalissa työtuomioistuinprosessissa toimivat pääsääntöisesti työehto- tai virkaehtosopimusasioissa näiden sopimusten allekirjoittajat eli osalliset. Osalliset siis sekä kantavat että vastaavat niidenkin puolesta, jotka ovat näihin sopimuksiin (muuten kuin osallisina) sidottuja. Nämä eivät voi olla kantajana, ellei osoiteta, että sopimukseen osallinen yhdistys (yleensä liitto) on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta. Yhdistys, työnantaja, työntekijä tai toimihenkilö, jota vastaan kanteessa tehdään vaatimuksia (esim. ammattiosastoon kohdistettu työrauhavelvollisuuden rikkomiseen liittyvä hyvityssakko), on myös kutsuttava asiassa kuultavaksi.

Jos työnantajaa, työntekijää tai toimihenkilöä vastaan on nostettu työehtosopimuksen rikkomisesta TEhtol 7 §:ssä tarkoitettu kanne, vastaajana on tällöin kuitenkin pääsäännöstä poiketen asianomainen henkilökohtaisesti.

4. Työtuomioistuinprosessissa toimitetaan normaalin haasteen ja vastauksen jälkeen tarvittaessa suullinen valmisteluistunto sen varmistamiseksi, että riita-asia on riittävästi valmisteltu ja selvitetty jo ennen varsinaista suullista *pääkäsittelyä*, jossa myös todistajia ja asiantuntijoita kuullaan. Työtuomioistuimen pääkäsittelyn jälkeen asian käsittely päättyy (salaisen) neuvotteluistunnon jälkeen tuomioon, josta ei voi hakea muutosta normaalein muutoksenhakumenetelmin. Oikeusasteellisessa suhteessa työtuomioistuin on siis ensimmäinen ja samalla viimeinen tuomioistuin. Normaalista muutoksenhakuoikeutta ei tuomioihin ole. TES-normien mukaisten erimielisyyksien neuvottelumenettely edeltää säännönmukaisesti tulkintariidoissa työtuomioistuinprosessia. Tällöin asiaa on jo asianosaisten välillä käsitelty usein paikallisella ja liittotasolla. Keskimääräinen käsittelyaika työtuomioistuimessa on ollut noin 4 kuukautta.

5. TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄÄN LIITTYVÄ NEUVOTTELUMENETTELY

5.1. Neuvottelulausekkeiden mukainen erimielisyyksien selvittely

”Vaikeuksissa suunnitelmat sikiävät ja hyvät asiat hioutuvat.”

-Kiinal. sananlasku

Työehtosopimukseen sisältyy säännönmukaisesti normeja siitä, miten erimielisyydet työehtosopimuksen *soveltamisesta tai tulkinnasta* on ratkaistava neuvotteluteitse. TES-järjestelmää leimaa yleisestikin neuvottelu- ja sopimusideologia. Työehtosopimuksissa olevilla neuvottelulausekkeilla pyritään siihen, että asianosaiset pääsisivät neuvotteluteitse sovintoon *erimielisyystilanteissa*.

Neuvottelujärjestelmässä voidaan erottaa kaksi päätasoa: työpaikkataso ja työehtosopimuksen osallisten välinen neuvottelutaso, liittotaso.

Työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevan erimielisyyden ilmaantuessa työntekijän ja työnantajan välillä, on ensiksi työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Aluksi työntekijä voi kääntyä asiassa esimiehen puoleen. Ellei asia selviä tällä, voi työntekijä kääntyä esim. työosastonsa luottamusmiehen puoleen, joka neuvottelee normaalisti myös työnantajapuolen ylemmän johdon kanssa. Isommissa työpaikoissa asiaa voidaan selvittää myös pääluottamusmiehen käymillä neuvotteluilla yritysjohtajan kanssa.

Ellei asiaa saada työpaikkatasolla selvitettyksi ja sovituksi, on normaalisti asiasta laadittava ns. erimielisyysmuistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Jompikumpi osapuoli voi sitten alistaa asian asianomaisten liittojen (TES:n osallisten) ratkaistavaksi.

Väliaikaisena ratkaisuna noudatetaan yleisen työmarkkinakäytännön mukaisesti työnantajan tulkintakiistassa omaksumaa kantaa, kunnes toisin sovitaan tai määrätään. Työnantajalla katsotaan olevan tällainen väliaikainen tulkintaetuoikeus.

Liittojen välisistä neuvotteluista on sovittu työehtosopimuksissa. Jos liitto haluaa neuvotella vastaavan järjestön kanssa niiden toimialaan kuuluvista työoloista koskevista kysymyksistä, tulee sen antaa toiselle asiapuolelle kirjallinen ilmoitus tästä ja käsiteltävästä asiasta. Neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa, ellei asian erityinen kiireellisyys vaadi nopeampaa käsittelyä. Monet asiat sovitaankin näissä menettelyissä.

Pakottavasti laissa säädetyissä irtisanomisasioissa ei erimielisyysneuvotteluissa saatutu yksimielisyys välttämättä sido, ellei asianmukaista valtuutusta ole, asianomaista työntekijää.

KKO 2002:90 Työnantaja- ja työntekijäliitto olivat työehtosopimuksen mukaisissa neuvotteluissa päätyneet yksimielisyyteen siitä, ettei työntekijää irtisanottaessa ollut menetelty lain tai työehtosopimuksen vastaisesti. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevin perustein katsottiin, ettei liittojen irtisanomisen laillisuudesta tekemä sopimus sitonut työehtosopimukseen sidottua työntekijää oikeudenkäynnissä, jossa hän vaati työehtosopimusta nojalla vahingonkorvausta työehtosopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (Ään.) - Korkein oikeus katsoi, että pelkästään liittyessään ammattiliiton jäseneksi työntekijä ei ollut samalla sitoutunut niihin ratkaisuihin, joita liittonsa tekee erimielisyysneuvotteluissa työehtosopimuksen päättämisen perusteita koskevissa asioissa. Myöskään pelkästään siitä, että työntekijän luottamusmies oli neuvotellut paikallistasolla asiasta ja että kantaja oli tässä mielessä osallistunut neuvotteluihin, ei voitu Korkeimman oikeuden mukaan johtaa valtuutusta sopia asiaa.

Mikäli osallisiittojenkaan neuvottelut eivät johda tulokseen, voidaan yleistä kantavuutta omaava asia jommankumman liiton vaatimuksesta vielä alistaa keskusjärjestöjen yhteisesti käsiteltäväksi lausunnon saamista varten. Jos asialla ei ole tällaista yleistä kantavuutta tai keskusliittojen lausuntoa ei haluta hankkia, päättyy neuvottelutie tähän. Eräillä TES-aloilla on luotu myös toisenlaisia ratkaisumenettelyjä.

Erimielisyyden selvittely jatkuu mahdollisesti *työtuomioistuinprosessin* muodossa. Jompikumpi TES:n osallisjärjestö voi nostaa työtuomioistuimeen esimerkiksi vahvistuskanteen, jossa pyytää työtuomioistuinta vahvistamaan ko. kiistassa TES:n oikean tulkinnan. Erimielisyyden lopullinen ratkaisu saadaan sitten aikanaan työtuomioistuimesta.

Todettakoon vielä, että erimielisyysneuvottelujen aikana työtaistelutoimenpiteet jommankumman osapuolen kantojen tukemiseksi ovat työrauhavelvollisuuden vastaisia, koska niiden voidaan katsoa kohdistuvan esimerkiksi erimielisyyttä aiheuttaneeseen TES:n normiin taikka neuvottelulausekkeisiin. Työrauhavelvoitteen rikkomistapauksissa ei erimielisyysneuvotteluja kuitenkaan tarvitse käydä.

5.2. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu

1. Luottamusmiesten asema on työntekijäpuolen kannalta keskeinen työehtosopimusten soveltamisasioissa, erimielisyyksien neuvottelumenettelyssä ja paikallisen sopimisen tilanteissa. Luottamusmiesten asema perustuu TES:ssä oleviin luottamusmiestä koskeviin normeihin.

SAK:n ja TT:n (EK:n) välisen yleissopimuksen¹⁴⁰ mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan yleensä ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen soveltamisasioissa. Luottamusmiehen kelpoisuusedellytyksenä on se, että hän on asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies ja että osaston luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä taikka että työsuojeluvaltuutettu tai -asiamies hoitaa luottamusmiestehtävät. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä yhteydessä työehtosopimukseen osallisen liiton rekisteröityä alayhdistystä.

Ammattiosasto siis valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja työosaston luottamusmiehen. Vaali voidaan suorittaa työpaikalla, ja vaaliin osallistumiseen on osaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalissa valituiksi tulleista luottamusmiehistä on ammattiosaston ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Se, mille työosastolle valitaan oma osaston luottamusmies, on sovittava paikallisesti ammattiosaston esityksestä. Sopimuksessa on lisäksi lausekkeita, jotka koskevat luottamusmiesten työsuhtedurvaa, hänen tehtäviään, tiedonsaantioikeuttaan, oikeuttaan saada vapautusta työstään ko. tehtäviä varten, ansionmenetyksen korvaamista, koulutusta, toimitiloja ja neuvottelujärjestyksestä erimielisyystilanteissa. Niin ikään yleissopimuksessa on määrättyä henkilöstöröryhmien edustajien palkka- ja siirtosuojasta.

¹⁴⁰ Vastaavan tapaisia määräyksiä on voimassa myös EK:n toimihenkilökentän järjestöjen välillä.

Todettakoon, että eräiden toimihenkilöiden osalta luottamusmiestä vastaavana edustajana toimivat toisinaan *yhdys- tai yhteyshenkilöiksi* kutsutut toimihenkilöt. Nämä henkilöstön ja sen eri ryhmien edustajat voivat toimia myös yhteistoimintamenettelyissä henkilöstön edustajina.

2. Luottamusvaltuutettu. TSL 13 luvun 3 §:ssä on säännös *luottamusvaltuutetusta*, jota voidaan pitää ns. lakisääteisenä henkilöstön edustajana. Tällaisen valinta on tarpeen silloin, kun työntekijöillä ei ole työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimenkuva määräytyvät sen mukaan, mitä laissa säädetään tai työntekijöiden antaman valtuutuksen perusteella. Hänellä on oikeus saada tarpeellisia tietoja ja riittävästi vapautusta työstään laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi, josta aiheutuva ansionmenetyks on työnantajan korvattava.

3. Mainittakoon, että mikäli luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu yleissopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvaus, jonka suuruus on vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Alle 20 työntekijää käsittävissä työpaikoissa kuitenkin työsuojeluvaltuutetun sopimusten vastainen erottaminen korvataan 4 - 24 kuukauden palkalla.

TSL:n 7 luvun 10 §:ssä on säännös luottamusmiesten ja luottamusvaltuutettujen erityisestä irtisanomissuojasta, josta on jo aikaisemmin ollut puhe. Lisäksi mainittakoon, että yhteistoimintalaissa on henkilöstöä edustaville luottamusmiehillä annettu lisäksi yhteistoimintaan liittyviä tehtäviä sekä edustus- että sopimusvaltaakin.

6. YHTEISTOIMINTA YRITYKSISSÄ

6.1. Tavoitteet ja keinot

1. *Taustaa*. Perinteisen TES-mekanismiin liittyvän neuvottelu- ja sopimuskäytännön täydennykseksi on luotu yritystasolle työehtosopimusjärjestelmästä erillinen tiedottamis-, neuvottelu-, ja sopimismenettely. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä säädettiin vuonna 1978, jolloin aikaisempi tuotantokomitealaki ja työ sääntölaki kumottiin. YTL:n kautta siis henkilöstö on saanut jonkinlaisia mahdollisuuksia vaikuttaa työnantajan direktiovaltaan ja jopa liikkeenjohtovaltaan. Yhteistoiminta on mielletty aiemmin osaksi ns. työelämän demokratiaa.

Vuoden 1988 työelämän uudistuksen eräänä keskeisenä osana oli myös yhteistoimintalain osittainen uudistaminen ja tietynlainen "jämköittäminen". YT-menettelyistä tuli tuolloin kollektiiviperusteisten irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten menettelytapalaki. Liikkeen luovutuksiin ja työsuhteturvaan liittyviä neuvottelumenettelyjä koskevia säännöksiä tehostettiin.

Lakia on muutettu myöhemmin useiden direktiivien takia (kuten tiedottamista ja kuulemistä koskeva direktiivi 2002/14/EY, joukkovähentämisdirektiivi 98/59/EY ja liikkeenluovutusdirektiivi 2001/23/EY). Muutosturvaan liittyvät säännösmuutokset

tehtiin jo vuonna 2005. Laki uusittiin kokonaisuudessaan komiteatyön pohjalta ¹⁴¹. Yhteistoimintalaki (YTL, 334/2007) tuli voimaan 1.7. 2007, joskin 20- 29 työllistävien osalta vasta 6 kk myöhemmin.

Uudistuksen päätavoitteena oli ottaa huomioon yhteiskunnassa, työelämässä ja lainsäädännössä myös EU-tasolla tapahtunut kehitys ja parantaa lain luettavuutta ja ymmärrettävyyttä. Koska aikaisempi yt- laki oli samaistettu pitkälti ”irtisanomislaiksi”, pyrittiin uudella lailla aidompaan neuvottelemiseen ja osallistumiseen. Toisaalta työnantajan direktio-oikeuteen ei kuitenkaan lailla puututa. Lukujaolla lisätään lain selkeyttä. Kun erilaiset asiat edellyttävät erilaista yt-menettelyä, lain eri menettelyjä koskevat luvut koskevat erilaisia asiaryhmiä ja niihin liittyvät menettelytkin eroavat. Myös kansallinen ja kansainvälinen konserniyhteistyö erotettiin omaksi laikseen.

Sana ”yhteistoiminta” merkitsee eri tilanteissa erilaisia asioita, kuten tietojen antoa, vuoropuhelua, asioiden käsittelyä, niistä neuvottelemista taikka sopimista.

Keskeisimpinä asiauudistuksina voidaan mainita, että lain soveltamisala laajentui käsittämään *vähintään 20 työntekijää* työllistävät yritykset, joskin 20- 29 työllistävälle tuli eräitä helpotuksia velvoitteista. Uusi laki myös parantaa henkilöstöryhmien edustajien tiedonsaantia ja erilaisten suunnitelmien käsittely on aiempaa kattavammin yt-lain piirissä. Jo vuonna 2005 säädetyt muutosturvan menettelytavat säilytettiin lain osana. Merkittävää on myös lain tehokkuuden parantaminen uudistamalla koko seuraamusjärjestelmä (sakko, hyvitys ja uhkasakko). Kanneaikakin yhtenäistettiin muun työolainsäädännön kanssa.

”Puhumalla asiat paranevat” - Suomal.sanalasku

2. *Tavoitteet ja keinot.* YTL 1 §:n mukaan lailla *edistetään* yrityksen ja tämän henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta sekä sen suunnitelmista. Toisena tavoitteena on yhteisymmärryksessä *kehittää* yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Kolmantena tavoitteena on *tiivistää* työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Keinoina laissa ovat seuraavat kolme velvollisuuden päälajia:

1) *Tietojen antovelvollisuus.* Yleinen tiedottamisvelvoite (3 luku) edellyttää sitä, että henkilöstöryhmien edustajille annetaan tietoja yrityksen taloudesta, henkilöstöryhmän palkoista, määrä- ja osa-aikaisten määrästä, ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista ja liikkeen luovutuksesta (7 luku). *Erityinen* tietojen antovelvoite taas koskee kulloinkin käsiteltäviä tai neuvoteltavia asioita ja niiden osapuolia sekä työvoimaviranomaistenkin informointia (8 luku).

2) *Suunnittelovelvollisuus* (4 luku) kohdistuu muun muassa työhönoton periaatteisiin ja käytäntöihin, henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin, vuokratyövoiman

¹⁴¹ Ks. yt-lakikomitean mietintö 12.6. 2006 ja HE 254/2006

käyttöasioihin, sisäiseen tiedotukseen, muiden lakien mukaisiin suunnitelmiin ja ns. muutosturvan toimintasuunnitelmaan (8 luku).

3) *Neuvotteluvollisuus* on lain keskeisin velvoite. Se kattaa suunnitteluasiat, yritystoiminnan muutosasiat, työvoiman käytön vähentämiset (irtisanomiset, osaaikaistamiset ja lomautukset kollektiiviperusteella). Velvoite merkitsee sitä, että asiat ainakin käsitellään ennen niiden ratkaisemista tai toimeenpanoa yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ja että eräät asiat tulee neuvotella sopimistarkoituksessa. Sopimispakkoa ei ole. Eri asioissa (luvuissa) on säädetty intensiteettitään hieman erilaisesta käsittely – ja neuvotteluelvoitteesta.

Lähtökohtana on, että yritysjohto tekee lopulliset ratkaisut myös yt-lain piiriin kuuluvissa asioissa, joihin sisältyy myös monia sellaisia, joista työehtosopimuksella ei voida lainkaan sopia. Yrityksen henkilöstöllä on käsiteltäviin tai neuvoteltaviin asioihin vaikuttamismahdollisuus (myötävaikuttaminen) ja eräissä luetelluissa asioissa tehostettu vaikuttamismahdollisuus. Tietyissä asioissa henkilöstölle kuuluu jopa päätöksentekovalta, mikäli asioista ei työnantajan kanssa sovita. Lakiin sisältyy siis myös sopimismahdollisuus ja -oikeus. Työnantajalle säädetty neuvotteluelvoitteet taas antavat korrelaattina henkilöstölle neuvotteluoikeuden ja tiedottamisvelvoitteet vastavasti tiedonsaantioikeuden.

Erityisesti muutostilanteiden hallintaan ja työvoiman käytön vähennysasioiden käsittelyyn osallistuminen on henkilöstölle tärkeää. Lähtökohtaisesti yt-laki ei kuitenkaan ole saksalainen myötämäärämlaki tai ruotsalainen ”medbestämmandelag”, vaan pikemminkin myötävaikuttamislaki eräine sopimismahdollisuuksineen.¹⁴²

3. *Työehtosopimuksien määräyksiä ja lain semidispositiivisuus.* Yhteistoimintaa on juridisesti säännelty yhteistoimintalain lisäksi joidenkin alojen työehtosopimusten normeilla. Myös eräät keskusjärjestöjen väliset yleissopimukset sisältävät eräitä yhteistoimintaa koskevia määräyksiä. Näiden määräysten tulkinta kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan. Yt-lakia koskevat asiat taas ovat yleisten tuomioistuinten toimivallassa.

Valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä (vast.) on oikeus sopimuksillaan myös poiketa laista siten kuin lain 61 §:ssä säädetään. Valtakunnalliset yhdistykset voivat sopia toisin siitä, mitä säädetään 3, 4, 5 ja 6 luvuissa sekä 8 luvussa. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa työvoiman käytön vähentämistä koskevan 8 luvun 47 ja 48 §:stä siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista. Tämä rajoitus johtuu EY:n liikkeenluovutus- ja joukkovähentämisdirektiiveistä.

Laki on siis näitä osin semidispositiivinen. Tämä poikkeamisvalta merkitsee itse asiassa perinteisen TehtL:n mukaisen säännöstyskompetenssiin laajentamista menettelytapasäätöasioissa.

¹⁴² Aikaisemman lain toimivuutta selvitettiin lakia valmistelevalle komitealle. Kyselytutkimus osoitti, että kyse on yleensä työnantajavetoisesta toiminnasta, jossa henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia otetaan huomioon. Mutta eräitä asioita on työnantaja jo valmistellut aika pitkälle ennen yt-menettelyä. Kairinen, M., Uhmavaara, H., Finne, H.: Yhteistoiminta yrityksissä, yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa. Työpoliittinen tutkimus 287/2005.

Yt-laista poikkeavalla sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin normaalilla työehtosopimuksella. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa kaikkiin työntekijöihin, jotka kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään. Jos jonkin alan työehtosopimuksessa on yhteistoimintamenettelyä koskevia määräyksiä, niiden soveltamisia koskevissa erimielisyyksissä on käytettävissä normaalit työehtosopimukseen liittyvät menettelytavat sanktioineen. Työtuomioistuin on ratkaissut eräitä yhteistoimintamenettelyä koskevia juttuja tällaisten määräysten perusteella.

6.2. Yhteistoimintalain soveltamisala

1. Vuoden 2007 yhteistoimintalakia sovelletaan sellaisissa *yrityksissä*, joissa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä *säännöllisesti on vähintään 20*. Soveltamisalan alarajan laskeminen aiemmasta 30:stä 20:een merkitsi sitä, että noin n. 2700 uutta yritystä 80.000 työntekijää tuli lain piiriin.

Työntekijämäärää laskettaessa on otettava lukuun sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset työntekijät vaihtuvat. Säännöllistä työntekijämäärää laskettaessa ei vakinaisia, osa-aikaisia tai määräaikaisia aseteta eri asemaan. Jos määräaikaisia on jatkuvasti yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa, luetaan heidät tässä mukaan.

2. Vain 20-29 työllistävissä yrityksissä lakia ei kuitenkaan sovelleta silloin, kun kysymys on työhönoton periaatteista ja käytännöistä, vuokratyövoiman käyttösopimuksesta, yrityksen sisäisestä tiedottamisesta, muiden lakien kuin yhteistoimintalain edellyttämistä suunnitelmista ja periaatteista, työsäännöistä, aloitetoinnin säännöistä ja työsuhdeasuntojen jakamisesta. Lisäksi henkilöstön vähennysasioissa 20- 29 työllistävissä yrityksissä on vain ns. lyhyt neuvottelu-aika(5 + 14 päivää). Hyvitystä menettelyvirheistä määrättäessä yrityksen pieni koko voi merkitä alhaisempaa hyvitystä.

3. Laki on siis kohdistettu *yrityksiin*. Lain 3 §:n mukaan yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi.

Koska lain tarkoituksena ei ole vaikuttaa aatteellisen, taiteellisen, tieteellisen tai muun mielipiteen tai uskomuksen sisällöstä päättämiseen, lakia sovelletaan tällaisiin yrityksiin sinänsä pidettäviin yhteisöihin, kuten myös pääasiallisesti elinkeinopoliittisiin, työmarkkinapoliittisiin, yleispoliittisiin tai humanitäärisiin yhteisöihin, paitsi sitä osin, kun kyse on yhteisön tarkoitusta tai aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskevista ratkaisuista ja näiden valmistelusta.

Aikaisemman YTL:n soveltamisalasta on esimerkiksi seuraavat korkeimman oikeuden ratkaisut:

KKO 1996:51. Yhdistys ylläpiti musiikkioppilaitosta, joka rahoitti toimintansa osin oppilasmaksuilla ja osin julkisyhteisöiltä saaduilla avustuksilla. Mu-

siikkioppilaitoksessa oli vuosittain 70 - 90 opettajaa, joista 25 oli päätoimisia ja muut sivutoimisia. Yhdistykseen sovellettiin yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

KKO 1997:55. Tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavien irtisanomisten käydessä ilmeisiksi yrityksen työsuhteessa olevan henkilöstön määrä oli muusta kuin tilapäisestä syystä alle 30. Yritykseen ei sovellettu lakia yhteistoiminnasta yrityksissä.

4. Yhteistoimintalakia ei sovelleta yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa, koska siitä on annettu oma laki (651/1988). Valtion liikelaitoksia koskien voi liikelaitoslaissa olla säädetty toisin. Valtion osalta on myös olemassa keskitetty sopimus yhteistoiminnasta (31.10. 2007). Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkko-kunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa. Kuntia ja kuntayhtymiä koskee oma laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (13.4.2007/449) ja aikaisempi yleissopimus on lakannut.

Yhteistoimintalain soveltamisalasta on mahdollista saada *työneuvoston* lausunto.

5. Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin. Lain 58 § säädetään *työehtosopimusjärjestelmän ensisijaisuudesta*. Yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluvat asiat saattavat olla myös asioita, joista on sovittu työehtosopimuksissa. Tämän vuoksi on mahdollista, että samaa asiaa olisi käsiteltävä sekä lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä että työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Jotta vältetään käsittelemästä samaa asiaa kahdessa menettelyssä, laissa säädetään, että jos asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja tarvitse käydä, jos työnantaja tai työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

6.3. Yhteistoiminnan osapuolet

1. YTL:n 2 luvussa säädetään yhteistoiminnan osapuolista. Yhteistoiminnan osapuolet ovat *työnantaja* ja yrityksen *henkilöstö* (YTL 7 §). Työnantajan asiana on tarkemmin ratkaista se, kuka yhteistoimintalaissa tarkoitetuissa erilaisissa asioissa toimivaltainen työnantajan edustaja. Liikkeen luovutuksessa (tai sulautumisessa ja jakautumisessa) voi työnantajan puolella olla osapuolena myös luovutuksen saaja tai vastaanottava yritys.

Henkilöstön käsite on yleisnimitys yrityksessä toimiville työsuhteisille henkilöille. Henkilöstö voidaan jakaa tilanteesta riippuen *henkilöstöryhmiin*. Henkilöstöryhmä ei ole juridinen henkilö, vaan se on jonkinlainen työoikeudellinen kollektiivi, jolla on mm. yhteistoimintalakiin ja työehtosopimusjärjestelmään perustuva asema. Henkilöstöryhmällä tarkoitetaan työehtosopimuskäytännön mukaisia henkilöstöryhmiä, mutta myös järjestäytymättömistä työntekijöistä voi eräissä tapauksissa muodostua

oma henkilöstöryhmä. Pääsääntöisesti vähemmistön ryhmässä muodostavat järjestäytymättömät luetaan siihen ryhmään, jonka työehtoja heihin sovelletaan. Henkilöstöryhmän olemassaoloa arvioitaessa on otettava huomioon se, muodostaako ryhmä kokonsa ja asemansa puolesta sellaisen kokonaisuuden asianomaisessa toimintayksikössä, että sillä on merkitystä yhteistoiminnan harjoittamisen kannalta.

Lähtökohtana on se, että henkilöstöryhmiä useimmiten muodostavat SAK:n, STTK:n ja AKAVA:n jäsenet yrityksessä (yleensä esim. *työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt*). Työntekijät muodostavat yleensä yhden henkilöstöryhmän siinäkin tapauksessa, että työnantaja on sidottu yhtä useampaan työntekijöiden työehtosopimukseen. Sellaisia työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuulumattomia toimihenkilöitä, joiden suoranaista tehtävänä on toimia työnantajan edustajina työehtosopimusten soveltamisessa, ei lueta kuuluvan näihin henkilöstöryhmiin. Yritysjohdon edustajat jäävät aina henkilöstöryhmien ulkopuolelle. Eri asia on, jos heidän omaa työsuhdeturvaa koskevassa asiassa tulisi neuvotella suoraan heidän itsensä kanssa, kuten lain 46.2 §:ssä säädetään¹⁴³.

2. Yhteistoiminta toteutetaan lähtökohtaisesti lain 7 §:n mukaan kahdella organisatorisella päätasolla: yhtäältä yhteistoimintaneuvottelut käydään yrityksen normaalin toimintaorganisaation puitteissa (eli neuvotteluun osallistuu työntekijä, jota asia koskee, ja hänen esimiehensä) (ns. *välitön osallistuminen*). Taikka toisaalta neuvottelut käydään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai sen osan edustajien kesken (eli työnantajan edustajien ja normaalisti luottamusmiesten, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutettujen välillä) (ns. *edustuksellinen osallistuminen*). Samalla henkilöstöryhmällä voisi myös olla kaksi edustajaa, jolloin edustajat edustavat vain henkilöstöryhmän asianomaista osaa. Jos asiaa käsitellään edustuksellisissa elimissä tai henkilöstön edustajan kanssa, tulisi näiden kuitenkin olla kelpoisia edustamaan niitä työntekijöitä, joita asia konkreettisesti koskee.

Laki lähtee siitä, että yhtä työntekijää koskeva asia voidaan käsitellä myös yleisemmällä tasolla. Siirroista yleisemmältä, edustukselliselta tasolta yksilötasolle laki ei mainitse mitään. Ilmeisesti kuitenkin olisi tarkoituksenmukaista, ettei päällekkäisiä neuvottelutasoja olisi samassa asiassa. Aikaisempi laki ja oikeuskäytäntökin lähtivät neuvottelutasojen poissulkevuuden ja ei - päällekkäisyyden periaatteesta. Eri asiaryhmissä voi nykylaissa olla tässä suhteessa eroa.

3. *Henkilöstön edustajilla* tarkoitetaan työehtosopimuksen perusteella valittua *luottamusmiestä* tai työehtosopimuslaissa tarkoitettua *luottamusvaltuutettua*. Luottamusmiesten asema määräytyy siis työehtosopimusjärjestelmän perusteella, jossa tunnetaan eri nimellä toimivia luottamusmiehiä ja -naisia. Jos asia koskee työturvallisuutta tai työterveyttä, eikä asiaa ole käsitelty työsuojeluyhteistoimintaa koskevassa menettelyssä,

¹⁴³ Kysymys yhtiön ylimpien johtajien asemasta on osin tulkinnanvarainen. Teoksessa *Äimälä, Rautiainen, Hollmén, Yhteistoimintalaki*, Juva 2007, katsotaan, ettei yritysjohdon edustajia koskevat asiat kuulu yhteistoimintalain piiriin (s. 46). Toisaalta yritysjohdon voi kuulua sellaisessa asemassa olevia, joita ei voitane, kun yhdenvertaisuuskin otetaan huomioon, sulkea lain piiristä esim. siten kuin TAL 2 §:n 1 kohdassa tehdään.

henkilöstöryhmää edustaa luottamusmiesten lisäksi *työsuojeluvaltuutettu* (YTL 8.1 §).

Yhteistoimintaedustaja voidaan valita *täydentämään* olemassa olevaa edustajaverkostoa silloin, kun TES-järjestelmän puitteissa valittua edustaja on valittu vaaleilla, joihin henkilöstöryhmän enemmistö ei ole voinut ottaa osaa järjestäytymättömyytensä takia. Tämä enemmistö ko. henkilöstöryhmästä voi vaatia, että he saavat valita keskuudestaan yt-edustajan kahdeksi vuodeksi kerallaan. Tällainen yt-edustaja voidaan valita myös henkilöstöryhmälle, jolle ei ole valittu luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua. Valinta ei kuitenkaan ole työnantajan asiana, vaan työntekijöiden. (YTL 8.2 ja 3 §). Mikäli työntekijät eivät valitse tällaista yt-edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien kanssa yhdessä (8.4).

Myös tällaiset yhteistoimintaedustajat nauttivat samanlaista irtisanomissuojaa kuin luottamusmiehille ja luottamusvaltuutetuille kuuluu TSL 7:10 §:n mukaan.

4. Jotta henkilöstöryhmien edustajat voivat asianmukaisella tavalla toimia YTL:n edellyttämässä tehtävissä, on lain 56 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuudeksi antaa henkilöstön edustajille riittävästi *vapautusta työstään* ajaksi, jonka nämä tarvitsevat lain mukaista yhteistoimintatehtäviä sekä yhteistoimintakoulutusta varten. Koulutuksen ajankohdasta on sovittava. Lisäksi työnantajan on *korvattava* heille tästä aiheutuva *ansion menetys*.

Muusta vapautuksesta ja korvauksesta on erikseen sovittava. Jos taas henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tehtävän, on työnantajan suoritettava tältä ajalta säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

5. Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön *asiantuntijoilta* ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintaneuvotteluisissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin henkilöstön edustajallekin (55§).

6. *Henkilöstöryhmän edustajan edustamis- ja sopimisoikeudesta.* Lähtökohtaisesti henkilöstöryhmän edustajilla, kuten luottamusmiehillä, on yhteistoimintalakiin perustuva *edustamiskelpoisuus ja myötävaikuttamiskompetenssi*. Mutta tämän lisäksi heillä voi olla myös eräisiin muihin normeihin (esim. asemavaltuutetun tai luottamusmiehen asemaa koskevat normit) perustuva *sopimiskompetenssi* eli oikeus sopia eräitä asioita edustettaviensa puolesta. Esimerkiksi ei ole estettä solmia *paikallista sopimusta* yt-menettelyssä silloin, kun siihen on laissa tai työehtosopimuksessa annettu valtuutus asianomaiselle luottamusmiehelle. Uusi yhteistoimintalaki sisältää myös useissa kohdin säännöksiä, joissa mainitaan asioita käsiteltävän ” *yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi*” (20, 34 ja 50 §:t). Tällainen sääntely siis mahdollistaa sopimisen, mutta ei varsinaisesti luo henkilöstön edustajalle *toimivaltaa* tehdä

sellaisia sopimuksia, jotka aina sitoisivat niitä, joita edustajalla on sinänsä *kelpoisuus* edustaa. *Myötävaikutussopimuksilla* on kuitenkin oikeusvaikutuksia sopijapuolten kesken ja muitakin vaikutuksia. Myötävaikuttamisen piiriin kuuluvissa asioissa syntävien yt-sopimusten merkitys on erilainen riippuen tilanteesta, asiasta ja tapauksesta.

Mutta yhteistoimintalain 5 luku koskee sanamuotonsakin mukaisesti jo eräiden asioiden *sopimista* työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, jolloin kyse on jo *myötämääräämisestä*. Myös yhteistoimintamenettelyn käytännön järjestämistavoista voivat henkilöstön edustajat sopia, kuten esimerkiksi lain 9 §:stä ilmenee. Niin ikään lain 51 § antaa valtuuden sopia työsuhdeturva-asioita koskevien neuvottelujen kestoajasta toisin mitä laissa säädetään. Näitä neuvottelumenettelyssä henkilöstöryhmän edustajan kanssa syntyviä YT-sopimuksia voidaan pitää erityisinä, kollektiivisluontoisina yrityskohtaisina *myötämääräämissopimuksina*, koska ko. asia on voitu sopia ja myös sovittu. Joka tapauksessa on selvää, että yhteistoimintalaki on tuonut tullessaan uudenlaisia työoikeudellisia sopimuskäytäntöjä, joilla on merkitystä myös työsuhteiden säännöstämisen kannalta.

7. *Yhteinen kokous*. YTL 9§:n mukaan asiassa on järjestettävä yhteinen kokous silloin, kun asia koskee yhtä *useampaa henkilöstöryhmää*. Yhteisessä kokouksessa on työnantajan edustajan lisäksi edustaja kustakin sellaisesta henkilöstöryhmästä, jota asia yleisesti koskee, taikka niin sovittaessa mukana kokouksessa voivat olla myös kaikkien henkilöstöryhmien edustajat. Menettelytapa-asioista voidaan sopia tarkemmin.

8. *Neuvottelukunta*. Laissa mahdollistetaan yt-asioden käsittely myös työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa. Neuvottelukunnan olemassaolo *perustuu sopimukseen* työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien välillä. Sopimuksen voimassaoloajasta voidaan myös sopia, ja ellei toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisajasta ole sovittu, sen pituus on kuusi kuukautta.

Neuvottelukunnan perustaminen on siis tarkoituksenmukaisuus- ja sopimuskysymys, jonka ratkaiseminen tapahtuu paikallisesti ottaen huomioon olosuhteet, sovellettu käytäntö, sen toimivuus ja muut relevantit seikat. Neuvottelukunnalla on käyttöä erityisesti sellaisilla *suurilla työpaikoilla*, joilla henkilöstöä yleisesti koskevien asioiden käsittely muutoin muodostuisi monimutkaiseksi. Neuvottelukunta voidaan perustaa yrityksissä eri tasoilla. Neuvottelukuntaan valitsevat sen toiminta-alueeseen kuuluvien henkilöstöryhmien edustajat keskuudestaan jäsenet kahdeksi vuodeksi kerrallaan henkilöstöryhmien suuruuden mukaisesti, jollei muuta ole sovittu. Niistä asioista, jotka tulevat neuvottelukunnan käsiteltäviksi, on myös sovittava. Parhaiten tällaisiksi asioiksi soveltuvat ne, jotka koskevat henkilöstöä yleisesti.

9. *Kirjaaminen ja pöytäkirja*. Käsittelyn tai neuvottelun tulos olisi syytä kirjata muistiin. Virallisemmat pöytäkirjat tulee laatia osallistujien pyynnöstä. YTL 54 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Neuvottelun tulos

voi olla jonkinlainen yksimielisyys, sovinto tai erimieliset kannanotot. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstö-ryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

6.4. Tiedottamisvelvollisuus

”Tieto on pelon vastamyrkky.” -Emerson

6.4.1. Yleinen tietojen antovelvoite

1. YTL 3 luvun säännökset edellyttävät työnantajalta eräitä *tiedottamisia*, jotka eivät välttämättä liity tiettyyn käsiteltävänä olevaan asiaan. Yleisiä tiedottamisvelvoitteita tehostaa lain 64 §:n pakkokeinosäännös. Lain 18 § edellyttää, että yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt. Näitä tiedottamistapoja voidaan käyttää myös annettaessa henkilöstön edustajille seuraavia tietoja:

a. Luvun 10 § koskee tietojen antamista *yrityksen taloudellisesta tilasta*. Säännöksen mukaan työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmien edustajille arvopaperimarkkina-laissa tarkoitetun yhtiön (ns. pörssiyhtiön) *tilinpäätös tai tulostiedot* välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen. Muunlaisen yrityksen tilinpäätös on annettava tiedoksi viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava. Lisäksi on annettava vähintään *kaksi kertaa tilikauden aikana* yhtenäinen *selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta*, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen *kehitysnäkymät*. Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. 20- 29 työllistävässä yrityksessä selvitys voidaan esittää yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Työnantajan on myös viipymättä tiedotettava *muutokset*, jotka poikkeavat olennaisesti selvityksissä esitetystä kehityksestä.

b. YTL 11 § edellyttää, että työnantajan antaa kerran vuodessa henkilöstöryhmän edustajalle *tilastotiedot* hänen edustamansa *henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista*. Tällä velvoitteella ei ole tarkoitus lisätä yrityksen tilastoinnin sisältöä tai menetelmiä, vaan antaa henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus saada yleisen työmarkkina- tai yrityksen muun käytännön mukaisesti keskimääräiset palkkatiedot. Pynnöstä työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin. Henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- tai ammattiryhmittely on laadittava niin, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja. Työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä palkkatietojen antamisesta.

c. YTL 12 § taas velvoittaa työnantajaa selvittämään henkilöstöryhmien edustajille yrityksen *määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien määrät* neljänneksittäin.

d. Yhteistoimintalain 13 § edellyttää työnantajan vuosittain esittävän, jos henkilöstöryhmien edustajat pyytävät, selvityksen yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajavastuulain *alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä*. Kyse on yt-lain piiriin kuuluvan yrityksen eli tilaajan kanssa alihankintasopimuksen tehneen työnantajan palveluksessa olevasta sellaisesta työvoimasta, jonka työtehtävät liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin tai kuljetuksiin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään. Alihankintaan siis liittyy vain tiedottamisvelvoite (TT:2008-115). Mutta jos tällaisen ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia yrityksessä, noudatetaan 6 ja 8 luvun menettelyjä. *Vuokratyövoiman käytöstä on säädetty erikseen lain 17 §:ssä*.

e. Tiedottamiseen liittyy myös eräänlainen *vuoropuhelu*. Saatuaan lain 10—13 §:ssä tarkoitettut tiedot tai selvitykset, henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia *kysymyksiä* ja työnantajan on esitettävä *vastauksensa* näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

6.4.2. Erityinen tietojen antovelvoite

*”Totuuden sanat eivät ole kauniita,
kauniit sanat eivät ole tosia.” -Kiinalainen viisaus*

Työnantajan erityinen tietojen antamisvelvoite koskee kulloinkin käsiteltäviä tai neuvoteltavia asioita. Lain eri luvuissa on säännöksiä siitä, että työnantajan tulee *ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot* asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille. Yhteistoimintamenettelyn asiallisen hoitamisen kannalta on luonnollisesti tärkeää, että henkilöstöllä on selvä kuva käsiteltävien asioiden taustalla olevista tekijöistä. Asian käsittelyn kannalta tarpeellisina tietoina voidaan pitää lähtökohtaisesti niitä tietoja, joiden perusteella työnantaja katsoo voivansa tehdä päätöksen asiassa. (Ks. KKO 1986 II 121.) Asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot on annettava sille taholle, jonka kanssa asiassa käydään yhteistoimintamenettelyyn.

Tiedot on annettava *ennen* neuvottelujen alkua, joko neuvottelu aloitteen tai esityksen liitteenä tai erikseen ennen neuvotteluja, mutta tietoja voidaan täydentää myös itse neuvotteluissa. Tietojen annon muoto on lähtökohtaisesti vapaa. Kirjallista muotoa on kuitenkin käytettävä silloin kun työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 päiväksi. YTL 47 pykälässä säädetään tarkimmin annettavista tiedoista silloin, kun kyse on tällaisesta työvoiman vähentämisestä. Työvoimaviranomaisille on tiedotettava jo yhdenkin työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskevasta yt-esityksestä. Lisäksi luvussa 4,5, 6 ja 8 tarkoitettujen yt-menettelyjen jälkeen tulee työnantajan

tiedottaa tai selvittää asioiden käsittelyn tuloksista tai työnantajan päätöksistä. Luvussa 7 on säännöksiä tiedottamisvelvoitteesta liikkeen luovutukseen liittyen.

YTL 59 § :ssä säädetään poikkeuksesta tietojenantovelvollisuudesta. Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää *haittaa tai vahinkoa yritykselle* tai sen toiminnalle. Poikkeussäännöksenä tätä tulisi tulkita ahtaasti. Sen soveltaminen olisi mahdollista esimerkiksi pörssiyritysten salaisten tietojen suojan vakavasti vaarantuessa.

6.4.3. Salassapitovelvoite

”Ken tietoa lisää, hän tuskaa lisää.” -Kv. sanonta

Tietojen saantiin liittyy toisena puolena *salassapitovelvoite*, josta on säännöksiä myös muissa laeissa (kuten YksitL, TSL ja RL). YTL 57 §:n mukaan työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan ja yt-menettelyssä mukana olleen asiantuntijan sekä niiden työntekijöiden ja heidän edustajiensa, joille mukana olleet ovat ilmaisseet salassa pidettäviä tietoja, on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut seuraavat tiedot: 1) liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot, 2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimus-kumppania, 3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimus-kumppania, sekä 4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei tämä henkilö ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Salassapitovelvollisuus sisältää sen, että tietoja saadaan käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajien kesken, joita asia koskee, eikä tietoja saa ilmaista muille. Tämä salassapitovelvoite ei kuitenkaan estä työntekijää tai henkilöstöryhmän edustajaa ilmaisemasta näitä tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on *tarpeellista* näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan *tarkoituksen toteuttamiseksi*. Muille tietoja ilmaistaessa on ilmoitettava myös tietojen salassapitovelvollisuudesta.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että työnantaja tai ilmaisija on osoittanut, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin tai ovat muutoin tällaisia salassa pidettäviä.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan. Työsuhteen päättymisen jälkeen salassapitovelvoite voi perustua esimerkiksi salassapitosopimukseen tai sitten suoremmin tietosuojalakeihin.

Salassapitovelvollisuuden rikkomisesta voidaan rikkoja tuomita rangaistukseen rikoslain 38 luvun 2 §:n nojalla.

6.5. Suunnitteluelvoitteet

Suunnitteluelvoitteilla pyritään edistämään yrityksen *proaktiivisuutta* eli tulevaisuuden suuntautumista ja tulevaisuuden ohjailua. YTL 4 luvussa säädetään yrityksen yleisistä suunnitelmista, periaatteista ja tavoitteista ja niiden käsittelytavasta yt-menettelyssä.

6.5.1. Asiapiiri

1. Yhteistoimintalain 15 §:n mukaan yt-menettelyssä tulee käsitellä *työhönottovaiheen asioita*. Pykälän mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 1) työhönnotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä; 2) työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot; sekä 3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.

2. Lain 16 § edellyttää *henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden* laatimista yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain ennen muuta työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Lain 64 §:n pakkokeinosäännös tehostaa tätä velvoitetta. Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi ainakin yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä, periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, arviot työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista syineen sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin. Myös näiden suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt olisi oltava mukana.

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee niin ikään kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin samoin kuin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. 20- 29 työllistävissä yrityksissä asia voidaan hoitaa käsittelemällä asiat koko henkilöstön yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitetun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

3. Yhteistoimintalain 17 §:n 1 momentti edellyttää sitä, että yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä *vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet*. Tämä liittyy tietynlaiseen yrityksen omien työntekijöiden turvaamisperiaatteeeseen, kuten myös ali-hankintaan liittyvä selvitysvelvoite.

Pykälän 2 momentti edellyttää vuokratyövoiman käyttö harkitsevan työnantajan ilmoittavan siitä niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto aika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään. Saatuaan ilmoituksen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. (Ns. *jatkettu neuvottelumenettely*). Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia tässä tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

4. YTL 19 § koskee *muuhun lainsäädäntöön perustuvien* suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä yhteistoimintaneuvotteluissa. Tällaisia yt-menettelyiden piiriin kuuluvia asioita ovat: 1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa) tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma silloin, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi, 2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä sellaisten työtehtävien määrittelyt, joihin liittyy huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle, 3) työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät, 4) sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet, 5) henkilöstörahaston perustaminen ja voittopalkkiojärjestelmä sekä voittopalkkiojärjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

6.5.2. Yhteistoimintamenettelyt

YTL 20 § säättää, että ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä 4 luvussa tarkoitettu suunnitelma, tavoitteet, periaatteet tai muu järjestely taikka tällaisen muutos, käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niiden perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa. Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee. Asia voidaan käsitellä myös mm. neuvottelukunnassa.

Työnantajan on YTL 21 §:n mukaisesti tehtävä tässä luvussa tarkoitettussa asiassa *aloite* niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin. Jos aloitteessa tarkoitettu asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, aloite on tehtävä siten, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä sitä myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista. Aloitteessa tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka. Henkilöstöryhmän edustajalla on myös oikeus pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista tässä luvussa tarkoitettussa asiassa. Tällöin työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta tai sitten annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina (23 §).

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää työnantajan aloitteeseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen, jolleivät työnantaja ja asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat sovi toisin (YTL 22 §).

Yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan asianmukainen pöytäkirja. Lain 26 §:ssä säädetään vielä ns. *jälkitiedottamisesta*. Työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtaisesta sisällöstä ja voimaantuloajankohdasta asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee. Jälkitiedottaminen voidaan tehdä myös noudattaen yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

6.6. Sopiminen ja henkilöstön tai työnantajan päätökset

YTL 5 luku koskee eräitä asioita, joista *voidaan sopia yt-menettelyssä*, ja tällaisten sopimusten *oikeusvaikutuksia*. Luvussa ovat ne asiat, joista ensisijaisesti olisi sovittava työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajien kanssa tai joista henkilöstöryhmän tai työnantajan edustajat voivat päättää, jos sopimusta ei synny.

1. *Asiapiiri*. YTL 27 §:n mukaan työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää *aloitteen* neuvotellakseen ja sopiakseen 1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määrästä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa, 2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työ säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista, 3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista, 4) työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja, 5) työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoidon

sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa, sekä 6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Mainittakoon, että *työsäännöt* ovat esitöiden mukaan pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa määritellään ja tarkennetaan työpaikan menettelytapoja sekä käytänne- ja pelisääntöjä, joita työntekijöiden ja työnantajan on käytännössä noudatettava. Työsäännöissä sovittavia asioita ovat esimerkiksi: miten työsopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltopalveluja, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan mahdollinen varoitus, millaisia järjestysohjeita työ-paikalla on ja miten niitä on noudatettava. *Aloitetoiminnan säännöissä* on taas kyse sellaisista työntekijöiden tekemistä aloiteteista, jotka koskevat töiden tai yrityksen tuotteiden tai palvelujen kehittämistä ja joista työpaikan pelisääntöjen mukaisesti maksetaan työntekijälle erillinen palkkio. Työ-suhdekeksinnöistä on taas erillinen laki.

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet. Työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuaan annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on siitä ja sen perusteista ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille.

2. *Sopimusneuvottelut ja sopimus.* *Neuvottelukutsun* esittää työnantaja. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä *tavoitteena sopimus* käsiteltävistä asioista. Erityisiä menettelysäännöksiä ei lain tässä luvussa ole. Yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan asianmukainen pöytäkirja.

Neuvotteluissa aikaansaatu sopimus em. asioista on tehtävä *kirjallisesti*, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Kukin sopijapuolista saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu (28 §).

YTL 29 §:ssä säädetään työ- ja aloitetoiminnan sääntöjä koskevan *sopimuksen sitovuudesta*. Säännöksen mukaan *sopimus työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä* sekä näiden muutoksista sitoo työnantajaa sekä niitä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan kunkin työntekijän työsopimuksen osana, jollei työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Tällainen sopimus ei kuitenkaan syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä. Henkilöstön edustajan sopimisvaltuutuksen (toimivallan) voidaan katsoa perustuvan tähän säännökseen.

Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla. Sopimus tulee voimaan kuukauden kuluttua tiedottamisesta, jollei muusta ole sovittu.

3. Jos neuvotteluissa ei sovita. Mikäli yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, työsuhdeasuntojen jakamisesta, työpaikan sosiaalitilojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoidon sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa taikka työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta, asianomaiset *henkilöstöryhmien edustajat* päättävät tässä mainituista asioista (YTL 30 §).

Jos taas työsäännöistä, aloitetoiminnan säännöistä taikka näihin tehtävistä muutoksista taikka työsuhdeasuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, *työnantaja* tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Tällaisista asioista työnantaja voisi määrätä yksittäistapauksittain silloinkin, kun asioista ei ole neuvotellen päästy sopimukseen. Päätös voi olla pätevä työnjohtomääräyksenä (direktiona). Mutta työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia (YTL 31 §).

6.7. Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset

Yhteistoimintalain 6 luku koskee sellaisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka työnantajan on toteutettava harkitessaan sellaisia yritystoiminnan muutoksia tai töiden järjestelyjä, joilla voi olla muita henkilöstövaikutuksia kuin lain 8 luvun piiriin kuuluvia työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen johtavia. Kysymys on tässä asioista, joista työnantaja voi yritys- tai liikkeenjohtovallan taikka työnjohto-oikeutensa mukaisesti päättää. Luvussa 6 säädetty yhteistoimintamenettely ei rajoita työnantajan päätös-oikeutta, mutta yhteistoimintamenettelyä kuitenkin edellytetään ennen kuin työnantaja voi käyttää päätösvaltaansa.

1. Käsiteltävät asiat. Yhteistoimintaneuvotteluissa on lain 32 §:n mukaan *käsiteltävä* niitä *henkilöstövaikutuksia*, jotka aiheutuvat 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta, 2) kone- ja laitehankinnoista, 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista, 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista, 5) työn järjestelyistä, tai 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Tässä luettelossa mainitut asiat ovat yleensä *yritysjohdon tai liikkeenjohdon asioita*. Niistä ei varsinaisesti edellytetä neuvotteluja, vaan vain asian *käsittelyä*. Termien käsittely ja neuvottelu välillä on siis ero. Jos tällaisten työnantajan suunnitteleminen yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä, jotka merkitsevät myös neuvotteluelvoitetta.

Lain 33 § koskee tällaisista toimenpiteistä johtuvia *henkilöstövaikutuksia*, jotka kuuluvat työnantajan työnjohtovallan piiriin ja jotka tulee käsitellä ja myös *neuvotella* yt-menettelyissä. Pykälässä tarkoitettujen muutosten tulisi olla työntekijän tai työnte-

kijöiden kannalta *olennaisia*. Vähäisistä muutoksista ei tarvitse toteuttaa yhteistoimintaneuvotteluja. Henkilöstövaikutusten olennaisuus arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa olisi otettava huomioon muun muassa muutoksen kesto aika ja laajuus.

Ks. esim. TT:2002-81 Kansaneläkelaitos oli päättänyt käteismaksatukseen siirtymisestä pankkia koskevan lakon vuoksi käymättä asiasta ensin yhteistoimintaneuvotteluja työntekijäpuolen kanssa. Menettely oli tarkoitettu vain pienelle asiakasryhmälle ja toimipisteissä oli entuudestaan käteiskassa satunnaisia maksuja varten. Kun suunniteltu toimenpide lisäksi oli alunperinkin tarkoitettu tilapäiseksi, kysymyksessä ei ollut yhteistoimintasopimuksen mukainen, henkilöstön asemaan vaikuttava olennainen muutos työmenetelmissä, töiden järjestelyssä tai palvelutoiminnassa. Kanne yhteistoimintavelvollisuuden rikkomisesta hylätty.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä ja neuvoteltava edellä manituista toimenpiteistä johtuvat *työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset* työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden tai työtilojen järjestelyissä. Jos muutos ei ole olennainen, työnantaja voi toteuttaa sen ilman edeltävä yt-menettelyäkin. Vastaavasti käsiteltäviin ja neuvoteltaviin asioihin kuuluu myös *siirrot tehtävistä toisiin* sekä *säännöllisen työajan järjestelyt*, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin. Kun tällaisista asioista on yleensä myös työehtosopimuksissa määräyksiä, voi työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johtua se, että asioita käsitelläänkin TES:n mukaisessa menettelyssä (ks. YTL58 §).

Laissa on myös säännös *poikkeuksesta* näiden asioiden yhteistoimintamenettelystä. Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä. Kun perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet (YTL 60 §).

2. Neuvottelumenettelyt . *Ennen kuin* työnantaja päättää luvussa 6 tarkoitettun asian, on suunnitellun, lain 33 §:ssä tarkoitettun olennaisen muutoksen, siirron tai järjestelyn perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista *neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi* (YTL 34 §).

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin työntekijän kanssa erikseen, jollei toisin sovita. Kullakin työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Jos suunniteltu muutos koskee yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut käydään asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan kesken tai ne käydään muulla tavalla, kuten neuvottelukunnassa.

Työnantajan on tehtävä *aloite* yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa suunnitelma yritystoiminnan muutoksista ja sen henkilöstövaikutuksista on tarkoitus toteuttaa sekä henkilöstövaikutusten laajuus. Työnantajan tulee samalla ilmoittaa neuvottelujen alkamisaika ja -paikka (YTL 35 §). Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvottelujen käynnistämistä pyynnössä tarkoitettusta asiasta.

Ks. yt- menettelyn ajoituksesta TT:2004-87 , jossa oli kysymys TES-normeihin perustuen siitä, milloin postinkäsittely- ja kirjaamistoimintojen ulkoistamishankkeen valmistelu oli ollut sellaisessa vaiheessa, että työnantajan olisi tullut käynnistää yhteistoimintamenettely. Hyvityssakkoa tuomittiin.

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää työnantajan aloitteeseen. Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen, tiedot voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, kuitenkin niin, että asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla yhdessä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin (YTL 36 §).

Pöytäkirjan pitäminen kuuluu myös asiaan, mutta tarkempia säännöksiä menettelytavoista ei laissa ole. Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun työnantaja on menetellyt luvussa tarkoitettulla tavalla ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi (YTL 38 §). Lisäksi laissa on säännös ns. jälkítiedottamisesta päätöksestään, jonka pohjana voi olla myös saavutettu yksimielisyys.

Päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta tulisi tiedottaa käyttäen esimerkiksi yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Tiedotuksen kohteena voivat olla joko asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat tai kaikki ne, joita päätös koskee (YTL 40 §).

6.8. Yt-menettely liikkeen luovutuksessa

Lain 7 luvun säännöksillä pannaan toimeen *EY:n liikkeenluovutusdirektiivin* menettelytapoja koskevia artikloja. Työsopimuslaissa ovat varsinaiset säännökset liikkeen luovutuksesta ja sen oikeusvaikutuksista. Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä merkitsee lähinnä *selvittämiselvoitetta ja vuoropuhelua*, joka ei ole varsinainen neuvottelu. Mutta jos liikkeen luovutus aiheuttaa henkilöstövaikutuksia, tulevat yt-lain asianomaiset säännökset sovellettavaksi. Tässä liikkeen luovutuksesta säädetty koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

1. Lain 41 § koskee *selvittämiselvoitetta*. Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee, 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta, 2) luovutuksen syyt, 3) luovutuksesta

työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset, sekä 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat tällaiset tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin *ennen* luovutuksen toteuttamista. *Luovutuksensaajan* on annettava tällaiset tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu yt-laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, neuvotellaan niistä siten kuin laissa säädetään.

2. *Luovutuksensaajan* velvollisuudesta käydä *vuoropuhelua* säädetään lain 42 §:ssä. Selvitettyään edellä mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia *kysymyksiä* sekä annettava *vastaukset* esitettyihin kysymyksiin. Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä vuoropuhelussa esiin tulleet tiedot, kuten vastaukset, yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

6.9. Neuvottelovelvollisuus työvoiman käyttöä vähennettäessä

Luku 8 on tärkeä ja tehokkaimmin sanktioitu osa yhteistoimintalakia. Luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä, jota noudatetaan, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Kysymys on eri tavoin ja myös hyvitys-sanktiolla tehostetuista yt-menettelyistä. Lukuun sisältyy myös 1 päivänä heinäkuuta 2005 voimaan tulleet menettelysäännökset muutosturvaa koskeneesta uudistuksesta.

1. *Soveltaminen*. Luvun 8 säännöksiä tulee alkaa soveltaa silloin, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen *taloudellisilla tai tuotannollisilla* perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin (kuin erillisen toimenpiteen johdosta) irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

Säännöksiä ei sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista (YTL 44 §). Työnantaja saa myös tehdä vähentämisasiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä. Mutta kun näitä perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet (YTL 60 §).

Soveltaminen alkaa siis silloin, kun työnantaja aikoo tai suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään. Työnantajalla on velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen silloin, kun henkilöstövähennysten tarve on riittävän ilmei-

nen (KKO 1997:55) Aikaisemmassa yt-laissa olevaa ilmaisua ”ilmeisesti johtaa” tulkittiin lähtökohtaisesti sen tiedon ja todennäköisyysarvion pohjalta, jotka työnantajalla on neuvotteluja käytäessä (Ks. KKO 1994:21.). Neuvotteluelvoite on työnantajan oma-aloitteisesti täytettävä. Lain tarkoitussäännös huomioon ottaen yhteistoiminta tulisi aloittaa sellaisessa valmisteluvaiheessa, jossa vuorovaikutus voi myös käytännössä toteutua. Toisaalta liian aikaisintaan ei neuvottelua ole syytä käynnistää, siis ikään kuin varmuuden vuoksi etukäteen. Laki edellyttää neuvottelujen käynnistämistä oikean aikaisesti ja joka tapauksessa ennen kuin työnantaja ratkaisee asian. Käynnistämistä voi edeltää valmistelevia suunnitelmia.

2. *Kirjallinen neuvotteluesitys.* Työvoiman käytön vähentämisneuvottelut alkavat työnantajan *kirjallisella neuvotteluesityksellä*, joka on tehtävä viimeistään *viisi kalenteripäivää* ennen ensimmäistä neuvottelua. Suullinen kokouskutsu ei siis kelpaa (KKO 1994:118), mutta kirjallisuusvaatimuksen voi täyttää myös sähköisesti lähetetyt asiakirjat. Neuvotteluesitys tarkoittaa yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämistä. Neuvotteluesitys on perusluonteeltaan kokouskutsu. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista (YTL 45 §). Kovin yksityiskohtainen neuvotteluesitys voi antaa aiheen epäillä, että työnantaja olisikin jo ratkaissut asian.

3. *Osallistujat.* Neuvotteluihin irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta kutsutaan ne työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajat, joita asia koskee. Asia voidaan käsitellä myös yhteisessä kokouksessa. Mutta yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken (YTL 46 §).

4. *Tietojen anto.* YTL 47 §:ssä säädetään työnantajan tietojen annosta niin, että lähtökohtaisesti tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen, mutta työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Harkitessaan *vähintään kymmenen* työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot: 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista,

2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä, 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Jos työnantaja harkitsee *alle kymmenen* työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työn-

tekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

5. *Yhteys ja ilmoitus työvoimatoimistoon.* Tässä neuvotteluesityksen antovaiheessa työnantajan tulee myös ottaa *yhteys työvoimatoimistoon ja tehtävä sinne kirjallinen ilmoitus*, joka on joko sama kuin neuvotteluesitys tai sisältää siitä ilmenevät tiedot. Ilmoitusvelvoite koskee jo yhdenkin työntekijän tapausta. Ilmoitus on tehtävä viimeistään yt-neuvottelujen alkaessa, jollei tietoja ole toimitettu jo muussa yhteydessä aikaisemmin (YTL 48 §).

Työvoimaviranomaisten kytkeminen työvoiman käytön vähentämisasiin liittyy *muutosturvan toimintamalliin*, joka perustuu työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten entistä tiiviimpään yhteistoimintaan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvien irtisanomisten yhteydessä (ks. HE 48/2005). Ministeriön toimeenpano-ohjeen mukaan työvoimatoimisto ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan saatuaan työnantajan neuvotteluesityksen kautta tai muuten tiedon työvoiman vähentämistilanteesta. Työvoimatoimiston, yrityksen ja henkilöstön edustajien yhteistyönä käynnistetään jatkotoimenpiteiden suunnittelu, kartoitetaan työvoimapalvelujen tarve irtisanomistilanteessa ja laaditaan toimintasuunnitelma palvelujen tarjoamisesta ja järjestelyistä. Mainittakoon myös, että työsopimuslain 9 luvun 3a § velvoittaa kollektiivi-perusteilla yhden tai useamman työntekijän irtisanovan työnantajan ilmoittamaan työvoimatoimistolle tästä silloin, kun irtisanomisen kohteena on ns. muutosturvasääntelyjen piiriin kuuluva työntekijöitä.

6. *Toimintasuunnitelma tai vastaavat periaatteet.* Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoitukseltaan irtisanoa *vähintään kymmenen* työntekijää taloudellisiin tai tuotannollisiin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille *esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi*. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut (YTL 49.1 §). Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu. Siitä tulee käydä ilmi: 1) yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja 3) suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä 4) suunnitelmat työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi (esim. työnhakuvapaat).

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat *alle kymmentä* työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa *esitettävä toimintaperiaatteet*, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista haakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla (YTL 49.3 §). Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

Toimintasuunnitelma tai vastaavat periaatteet ovat myös yt-neuvottelujen kohteina.

7. *Neuvottelovelvoitteen sisältö.* Jos työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä *yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi* näiden toimenpiteiden *perusteita ja vaikutuksia, toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja* työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi (YTL 50 §). (Siis muistisääntönä P, V, T, V = perusteet, vaikutukset, toimintasuunnitelma ja vaihtoehdot).

Ainakaan henkilöstön työsuhdeturvaa koskevissa asioissa eivät *pelkät keskustelutilaisuudet* taikka yleisluontoiset tiedotustilaisuudet täytä neuvottelujen edellytyksiä.

KKO 1993:133. Yhtiössä oli pidetty keskustelutilaisuuksia, joissa oli käsitelty yhtiön taloudellista tilannetta, työntekijöiden myyntituloksia ja huonosta taloudellisesta tilanteesta mahdollisesti aiheutuvia toimenpiteitä. Näissä tilaisuuksissa ei ollut keskusteltu työntekijän kanssa hänen irtisanomisestaan tuotannollisista syistä. Sanotut keskustelutilaisuudet eivät täyttäneet YTL:n 7 §:n 2 momentin edellytyksiä.

Kun myös nykylaki edellyttää käsiteltäväksi vaihtoehtoja vähentämisen määrän pienentämiseksi ja seurausten lieventämiseksi, voidaan viitata esim. seuraavaan työtuomioistuimen ratkaisuun. TT:2009-9 Kanteessa oli kyse siitä, olisiko henkilöstön edustajia pitänyt työvoiman vähentämiseen liittyneissä yhteistoimintaneuvotteluissa informoida yrityksen toisen yksikön tuotannon kehitysnäkymistä ja siellä odotettavissa olleista työpaikoista. Tuomiossa katsottiin, että tämä olisi ollut yhteistoimintaneuvottelujen kannalta yhteistoimintalaissa tarkoitettu tarpeellinen tieto arvioitaessa työnantajan suunnittelemien henkilöstövähennysten perusteita ja vaihtoehtoja. Jätettäessä tiedottamatta näköpiirissä olleista toisen yksikkönsä työllistämismahdollisuuksista yhtiö oli laiminlyönyt työehtosopimuksen mukaisen neuvottelovelvoitteen. Työnantaja veloitettiin maksamaan irtisanotuille työntekijöille hyvitystä.

Aikaisemman lain oikeuskäytännössä on katsottu, ettei vähennettävien nimeäminen ole yt-neuvotteluissa välttämätöntä. KKO 1994:17, perustelut: YT-laissa ei ole säädetty irtisanottavien nimeämisestä neuvottelujen yhteydessä. Neuvottelut vaikutuksista ja vaihtoehtoista saattavat joskus edellyttää myös yksityiskohtaista selvitystä. Kun toimenpiteet tehtaalla olivat kuitenkin jo lähtökohtaisesti koskeneet kaikkia yksiköitä ja henkilöstöryhmiä, ei irtisanottavien nimeäminen jo yt-neuvotteluissa ollut välttämätöntä.

Neuvottelujen alettua voidaan niissä *sopia siitä*, miten asian käsittelyä jatketaan ja kuinka kauan. Neuvottelujasta ja neuvottelovelvoitteen täytymisestä voidaan sopia neuvotteluun osallistuneiden kesken.

8. *Neuvottelovelvoitteen täytyminen.* Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat *alle kymmeneen* työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvottelovelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla *14 päivän ajan-*

jaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin (YTL 51.1 §).

Siis ns. *lyhyt kaava* on: 5 päivän neuvotteluesitysaika ja 14 päivän neuvotteluaika (= noin 3 viikkoa).

Jos taas työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat *vähintään kymmeneen* työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään *kuuden viikon* ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. (YTL 51.2 §).

Siis ns. *pitkä kaava* on 5 päivän neuvotteluesitysaika ja 6 viikon neuvotteluaika (= n. 7 viikkoa).

Todettakoon, että *lomautusasioissa* mainittu pitkä kaava tulee kyseeseen silloin, kun kysymys on vähintään 10:stä työntekijästä ja aiottu lomautus tulisi kestämään yli 90 päivää. *Molempien ehtojen* tulee siis täytyä. Lisäksi 90 päivää on tässä kolme kuukautta eli 64 työpäivää.

KKO 1994:102. Työviikkoa lyhentämällä toteutetussa osittaislomautuksessa lomautuspäivät, joiden lukumäärä ei ylittänyt 90 kalenteripäivää vastaavaa 64 työpäivää, olivat sijoittuneet yli 90 päivän pituiselle ajanjaksolle. Toimenpiteen ei katsottu edellyttäneen YT-lain 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua kolmen kuukauden neuvotteluaikaa. (Nyt tuo 3 kk = 6 viikkoa)

Samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvia vähentämisiä ei tule hajoittaa erillisiksi pelkästään lyhyemmän neuvotteluaajan takia. Neuvotteluja ei voida osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomautusaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys.

KKO 1994:21. Yhtiö oli marraskuussa 1990 seitsemän päivän yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanonut yhdeksän toimihenkilöä ja huhtikuussa 1991 kolmen kuukauden neuvottelujen jälkeen 53 työntekijää. Kun toimihenkilöiden ja työntekijöiden irtisanomiset olivat johtuneet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jotka olivat olleet yhtiön tiedossa jo ennen toimihenkilöiden irtisanomista, yhtiö oli menetellyt virheellisesti, kun se oli toimihenkilöiden osalta laiminlyönyt noudattaa kolmen kuukauden neuvotteluaikaa.

Neuvotteluaianjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvotteluaika on myös 14 päivää.

Käytännön kannalta on tarpeen, että yhteistoiminnan osapuolet ovat selvillä siitä, milloin neuvottelu on päättynyt, mikä on syytä todeta viimeisessä neuvottelussa.

9. Työnantajan jälkiselvitys. Kun työnantaja on täyttänyt tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvollisuutensa, työnantaja voi tehdä päätökset irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista. Työnantajan on esitettävä vielä kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista *päätöksistä*. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotelluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henki-

löstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan (53 §).

6.10. YTL:n noudattamisen valvonta ja tehosteet

1. *Valvonta.* Yhteistoimintalain soveltamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on noudatettava (61 §). Todetakaan, ettei näillä valvontaelimillä ole YTL:n rikkomisjutuissa asianomistajan asemaa.

2. *Pakkokeinot.* Lain 64 §:n mukaan jos työnantaja laiminlyö, mitä 10—13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, *tuomioistuimella* voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia 16 §:ssä tarkoitettu henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, *työministeriö* voi henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä vaatia *tuomioistuimelta* velvoittavaa päätöstä, jos on ilmeistä, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi lain 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä.

3. *Sakkorangaistus.* YTL 67 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita *sakkorangaistukseen*, jos on tahallaan tai huolimattomuudesta jätetty noudattamatta tai rikottu lain seuraavia säännöksiä: 17 § (vuokratyövoiman käyttö), 20§ (yt-neuvottelut suunnitelmista), 22 § (tietojen anto suunnitelmista), 28 §:n 1 tai 2 mom (tietojen anto ja neuvottelutapa sopimisasiossa), 30 ja 31 §:t (henkilöstön edustajien tai työnantajan päätökset sopimisasiossa), 34 § (neuvotteluelvoite yritystoiminnan muutosasioissa), 36 § (tietojen anto yritystoiminnan muutosasioissa), 41 ja 43 §:t (selvitysvelvoite liikkeen luovutuksessa, sulautumisessa tai jakautumisessa), 55 § (asiantuntijoiden käyttö), 56 §:n 1 mom (vapautus työssä) ja 65 § (lain nähtävänä pito). Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Määrättäessä rangaistusta 34, 36 ja 41 §:ssä tarkoitettujen velvollisuuksien laiminlyönnistä, huomioon ei oteta rangaistusta alentavana seikkana, että määräysvaltaa käyttävä yritys ei ole antanut määräysvallassa olevalle yritykselle yhteistoimintamennettelyn täyttämiseksi tarvittavia tietoja. Tämä säännös perustuu joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 4 kohtaan, jonka mukaan työnantajan velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko niistä päättänyt työnantaja tai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden, ja että säännöksen rikkomisessa ei oteta huomioon työnantajan perusteluita siitä, että hän ei ole saanut tarvittavia tietoja yritykseltä, jonka tekemä

päätös johtaa joukkovähentämiseen. Vastaavasti liikkeen luovutusdirektiiviin 7 artiklan 4 kohdan mukaan direktiivissä säädettyjen velvoitteiden väitetyn rikkomisen osalta perusteluksi ei hyväksytä sitä, että työnantaja ei ole saanut tarvittavia tietoja määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

Rangaistuksista yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta ja salassapitovelvoitteen rikkomisesta säädetään rikoslaissa.

Sakkorangaistukseen tuomitseminen on rikosoikeuden yleisten oppien ja etenkin ns. legaliteetti-periaatteen mukaisesti mahdollista vain näiden *lainsäännösten* rikkomisen osalta, eikä laventavaa tulkintaa voida tässä yhteydessä tehdä. Kyse on virallisen syytteen alaisista teoista, joissa asianomistajina ovat ne tahot, joiden kanssa neuvottelut olisi pitänyt käydä.

3. *Hyvitys.* Tärkein sanktiomuoto on kuitenkin yhteistoimintalain 62 §:ssä säädetty *hyvitys-seuraamus*. Kyse on yksityisoikeudellisesta *erityisseuraamuksesta*, joka on luonteeltaan taloudellinen sanktio eikä rangaistus. Hyvityksen saajana on asianomainen työntekijä tai toimihenkilö.

Säännöksen mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 45—51 §:ssä (= keskeiset menettelysäännökset lain 8 luvusta) säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Työnantaja on velvollinen suorittamaan hyvitystä näiden velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen ollut lain mukainen tai ei. Myöskään syy-yhteyttä ei vaadita neuvottelovelvoitteen rikkomisen ja suoritetun henkilöstöratkaisun välillä. Esitöiden mukaan hyvitysseuraamuksen peruste on työnantajan moitittavana pidettävä työntekijän oikeuksia loukkaava menettely. Työnantaja olisi velvollinen maksamaan hyvitystä silloinkin, kun voidaan näyttää, ettei neuvottelovelvoitteen asianmukainen täyttäminen olisi johtanut muuhun tulokseen.

Hyvityksen tuomitseminen kuuluu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Hyvityssäännös on esitöiden mukaan vahingonkorvauslain 5 luvun kärsimyskorvaukseen nähden erityissäännös. Hyvityksellä korvataan yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnillä toteutunutta loukkausta. Hyvitys on siten kokonaan aineetonta korvausta toisin kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Säännös ei edellyttäisi näyttöä loukkauksen aiheutumisesta tai määräästä, vaan teon luonne riittäisi korvauksen perusteeksi (vrt. VahL 5 luvun 6 §).

Laiminlyönnin luonne vaikuttaa tuomittavan hyvityksen määrään. Hyvityksen enimmäismäärä on 30 000 euroa, jota tarkistetaan kolmivuosittain. Toisaalta hyvityksen määrällä ei ole minimiä. Määrä ei aikaisemman lain tapaan ole sidottu työntekijän palkkaan. Yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta tuomittava hyvitys ei ole esteenä tuomita muita korvauksia esimerkiksi perusteettomasta irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta. Tuloverolain 80 §:n 8 kohdan mukaan hyvitys ei ole verotettavaa tuloa saajalleen.

Esitöissä on maininta siitä, että koska hyvitys on korvaus työnantajan yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnistä työntekijälle aiheutuvasta henkisestä loukkauksesta, tulisi sen suuruutta tuomioistuimessa määrättäessä käyttää koko asteikkoa. (Mainittakoon, että aikaisemman lain hovioikeuskäytännössä keskimääräinen tuomittu hyvitys oli 5,7 kuukauden palkka ja mediaani 4,0 kuukauden palkka.)

YTL 62 §:n 2 momentin mukaan hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Vakavamasta menettelyrikkomisesta tulee tuomita suurempi hyvitys kuin lievästä. Määrää harkittaessa otetaan huomioon myös työnantajalta kohtuudella edellytettävä asiantuntemuksen taso. Tästä syystä kooltaan pienemmälle yritykselle määrättävä hyvitys voisi olla alhaisempi kuin vastaavassa tilanteessa suuremmalle yritykselle määrättävä hyvitys. Myöskään hyvityksen määrä ei saisi aiheuttaa yrityksen toiminnan jatkumisen vaarantumista.

Mainitun lainkohdan 3 momentissa on lisäksi säännös, joka perustuu joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 4 kohtaan. Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

YTL 62 §:n 4 momentin mukaan *hyvitys voidaan jättää tuomitsematta*, jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä. Asia tulisi ratkaista siis kokonaisarviossa ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Huomioon otettavana seikkoina voivat tulla kyseeseen sekä laiminlyönnin liittyvään syyllisyyteen että itse laiminlyönnin (tekoon) liittyvät seikat. Myös laiminlyöjään liittyvät subjektiivisen puolen seikat (kuten syyntakeisuus, ajattelomattomuus, anteeksiannettavuus, oikeuserhdys) voivat johtaa arvioimaan laiminlyöntiä *siinä konkreettisesti tilanteessa* niin vähäiseksi, että hyvitys voidaan jättää tuomitsematta. Yhteistoimintalain tarkoituksen toteutuminen voi myös olla merkittävä seikka tässä yhteydessä.

4. *Kanneaika*. Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta *kahden vuoden kuluessa* sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Tällainen raukeamistilanne voi syntyä lähinnä lomauttamisten ja osa-aikaistamisten yhteydessä, koska niissä työsuhteet jatkuvat. Työsuhteen päätyttyä taas oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Korkeimman oikeuden mainittakoon seuraavat *hyvitysratkaisut*, jotka koskevat siis aikaisemman lain soveltamista:

KKO 1993:133. Yhtiössä oli pidetty keskustelutilaisuuksia, joissa oli käsitelty yhtiön taloudellista tilannetta, työntekijöiden myyntituloksia ja huonosta taloudellisesta tilanteesta mahdollisesti aiheutuvia toimenpiteitä, muttei työntekijän kanssa oltu keskusteltu hänen irtisanomisestaan. Kun keskustelutilaisuudet eivät täyttäneet YT-lain edellytyksiä, yhtiö velvoitettiin suorittamaan

työntekijälle mainitun lain 15a §:ssä tarkoitettuna hyvityksenä *neljän kuukauden* palkkaa vastaava määrä.

KKO 1994:118. Työnantaja oli laiminlyönyt tehdä työntekijöille YT-lain 7a §:n edellyttämän kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvotteluihin. Työnantajan laiminlyöntiä ei olosuhteet huomioon ottaen pidetty niin vähäisenä, että lomautetun työntekijän vaatima hyvitys olisi lain 15a §:n 2 momentin nojalla voitu jättää tuomitsematta. (Ään.) – Tuomittiin *yhden kuukauden* palkkaa vastaava hyvitys, samoin KKO:1996:51.

KKO 1994:21. Yhtiö oli marraskuussa 1990 seitsemän päivän yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanonut yhdeksän toimihenkilöä ja huhtikuussa 1991 kolmen kuukauden neuvottelujen jälkeen 53 työntekijää. Kun toimihenkilöiden ja työntekijöiden irtisanomiset olivat johtuneet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jotka olivat olleet yhtiön tiedossa jo ennen toimihenkilöiden irtisanomista, yhtiö oli menetellyt virheellisesti, kun se oli toimihenkilöiden osalta laiminlyönyt noudattaa kolmen kuukauden neuvotteluaikaa. - Korkein oikeus katsoi yhtiön tietoisesti laiminlyöneen noudattaa neuvotteluaikaa, eikä yhtiön laiminlyöntiä voitu pitää vähäisenä. Kantajana olleella toimihenkilönä oli oikeus saada hyvityksenä *kuuden kuukauden* palkkaa vastaava määrä.

KKO 2000:7. A oli myynyt omistamansa vahinkovakuutusosakeyhtiön osakkeet pankille, joka oli myynyt ne seuraavana päivänä vakuutusosakeyhtiö B:lle. Osakkeiden myynti ja siihen liittyneet omaisuuden ja työntekijöiden siirtyminen sekä muut järjestelyt tulkittiin liikkeen luovutukseksi. Kysymys oli lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisen hyvityksen tuomitsemisesta.

- Hyvitysvaatimuksen osalta KKO totesi, että osakekauppa ja siihen liittyneet järjestelyt olivat muodostaneet liikkeen luovutuksen varsin selvästi jo aiemman kansallisen oikeuskäytännön valossa. B:llä oli ollut parhaat tiedot merkittävistä tosiseikoista ja edellytyksiä selvittää kysymys riittävän kattavin ja huolellisin tarkasteluin. Luovutuksensaajayhtiö B:n selvittely oli kuitenkin ollut ilmeisen epäsuhteessa siihen, mitä yhteistoimintalain tehokas toteuttaminen edellyttää. Ilmeisen huolimattomaan valmisteluun perustuen tehdyn tulokinnan katsottiin johtaneen YTL 15 a §:n rikkomiseen ja B yhtiö velvoitettiin suorittamaan hyvityksenä *kahdeksan kuukauden* palkka.

6.11. Yhteistoiminta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

1. *Yhteistoiminta ison yrityksen tai yritysryhmän tasolla.* Samassa yhteydessä kun ytlaki uusittiin, säädettiin myös erillinen laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä, YSYL, 335/2007. Se korvasi aikaisemman yhteistoimintalain sisältämät ns. *konserniyhteistyötä* koskevat säännökset ja toimeenpani EY:n tätä asiaa koskevat direktiivit. (Ks. ns. EWC-direktiivi tai yritysneuvostodirektiivi 94/45/EY).

Normaalin yhden yrityksen sisäisen yhteistoimintamenettelyn lisäksi ja siitä riippumatta on katsottu tarpeellisesti luoda myös isojen yritysten ja yritysryhmien tasoista tiedottamista ja kuulemistä koskevaa yhteistoimintaa. Taustalla on se, että yritykset kasvavat ja keskittyvät, ne liittyvät toisiinsa myös valtioiden rajat ylittäen, ylikansallistuvat ja myös niiden toimintoja yhdistetään. On nähty tarpeelliseksi, että niin Suomessa toimivat isot yritykset ja yritysryhmät kuin myös useissa Euroopan talousalueen valtioissa toimivat yritykset ja yritysryhmät *tiedottavat* kehityksestään niille työntekijöiden edustajille, joita niiden päätökset koskevat, ja myös kuulevat työntekijöitä.

Tässä laissa säädetään erikseen sekä suomalaisen ison yritysryhmän että vielä suuremman yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän johdon ja henkilöstön välisistä yhteistoimintamenettelyistä. Tämä ennen muuta siitä syystä, että useiden EY-maiden järjestelmät perustuvat yritysneuvostoihin, joita taas Suomessa toimivissa yrityksissä ei ole (vrt. Saksa ja mm. Ranska), ja koska EY on säätänyt asiasta edellä mainitun yritysneuvostoa (*works council*)koskevan direktiivin.

Tällaisten isojen tai laajojen yritysten määräysvaltaa käyttävän johdon tasoilla tapahtuvan yhteistoiminnan sääntelyn tarkoituksena on varmistaa *näkemyksen vaihto ja vuoropuhelu* työntekijöiden edustajien ja asianmukaisen yritysjohton välillä. Kyse ei siis ole yt-neuvotteluelvoitteesta. Tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeuksia saada tietoa (*information*) ja tulla kuulluiksi (*konsultation*) yritysten ja yritysryhmien toiminnasta kehitysnäkymineen sekä erityisesti asioista, joista tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden asemaan ja heidän työllisyyteensä. Lailla pyritään myös edistämään yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta.

2. *Yritysryhmä* muodostuu määräysvaltaa käyttävästä yrityksestä ja sen määräysvallassa olevista yrityksistä. Yrityksen käsite voidaan tässä ymmärtää samoin kuin yhteistoimintalaissa (3 §). Yritys on siis yhteisön (kuten osakeyhtiön), säätiön tai luonnollisen henkilön taloudellista toimintaa harjoittava kokonaisuus. Määräysvaltaa käyttävä yritys on se, jolla on määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä esimerkiksi omistuksen, rahoitukseen osallistumisen tai määräysvallassa olevan yrityksen sääntöjen perusteella (esim. konsernin emoyhtiöt). Tämä voi ilmetä esimerkiksi niin, että yritys voi nimittää enemmistön toisen yhtiön hallitukseen tai sillä on äänioikeuden enemmistö päättävässä elimessä taikka omistuksellinen enemmistö toisessa yrityksessä. Usein on kyse keskushallinnosta.

3. *Suomalainen yritysryhmä* on lain 2 luvun mukaan sellainen, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää. Luvun säännökset tulevat sovellettavaksi tällaiseen ryhmään kuuluvassa yksittäisessä yrityksessä, jos siinä on vähintään 20 työntekijää, laskettuna kahden vuoden keskiarvona, myös osa- ja määräaikaiset mukaan lukien. Ryhmätason menettelyiden lisäksi siis YTL:n normaalitkin velvoitteet koskevat ryhmän yrityksiä. Tällaisen suomalaisen yritysryhmän johto saa henkilöstön edustajien kanssa *sopia* ryhmätason yhteistoiminnan sisällöstä ja menettelytavoista. Jos sopimusta ei ole, laissa on toissijaiset säännökset työntekijöiden edustajista, tiedotettavista ja käsiteltävistä asioista sekä tiedottamisen menettelytavoista (ks 9 – 12 §). Lain 4 luvussa on lisäksi säännöksiä muun muassa työntekijäin edustajien oikeuksista, irtisanomissuojasta, sopimisoikeudesta, salassapitovelvoitteesta ja sanktiosta.

3. *Yhteisönlaajuinen yritys taikka yritysryhmä* taas on sellainen, joilla on Euroopan talousalueella yhteensä vähintään 1000 työntekijää siten, että vähintään kahdessa maassa kummassakin on vähintään 150 työntekijää. YSYL 3 luvussa säädetyt velvoitteet koskevat lähtökohtaisesti näin laajojen ja suurten toimijoiden suhteen määräysvaltaa käyttävää, Suomessa rekisteröityä yritystä (keskushallintoa). Tällaisen tulee *joko* pyrkiä sopimaan henkilöstön edustajien kanssa *eurooppalaisen yritysneuvoston* perustamisesta *tai* vastaavan *tiedottamis- ja kuulemismenettelyn* aikaansaamisesta. Laissa on tarkemmat säännökset menettelytavoista tällaisen sopimiseksi. Jos sopimusta ei saada aikaan, laissa on direktiivin mukaisesti toissijaiset säännökset.

Mainittakoon, että *kollektiiviperusteiseen irtisanomissuojaan* liittyen YSYL 45 §:ssä säädetään joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 4 kohdan toimeenpanemiseksi erityinen tiedottamisvelvollisuus yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävän yritykselle. Se koskee siis tilannetta, jossa suomalaisessa tai yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävä yritys valmistelee päätöksiä, joiden johdosta sen määräysvallassa olevassa yrityksessä tai toimintayksikössä olisi todennäköisesti harkittava työvoiman käytön vähentämistä. Tällöin sen tulee antaa määräysvallassaan olevalle yritykselle tai toimintayksikölle riittävät tiedot valmisteilla olevista ratkaisuksista ja niiden vaihtoehtoista siten, että viimeksi mainittu yritys tai toimintayksikkö voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa asianmukaisesti.

4. YSYL 46 §:ssä on lain eräiden, siinä lueteltujen säännösten tehosteeksi säädetty sakkorangaistus. Lisäksi siinä viitataan YTL:n tapaan rikoslakiin eräiden säännösten osalta.

7. HENKILÖSTÖN EDUSTUS YRITYSTEN HALLINNOSSA

7.1. Tarkoitus ja soveltamisala

Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (HEL) luo henkilöstölle oikeuden osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen päättävissä, toimeenpaneuvissa, valvovissa tai neuvoo-antavissa hallintoelimissä siten kuin laissa tarkemmin säädetään. Henkilöstön edustuksella (hallintoedustus) tarkoitetaan henkilöstön oikeutta osallistua *edustajien-sa välityksellä* johonkin yritysjohtoon kuuluvaan pakolliseen tai vapaaehtoiseen toimielimeen. Tällaisen *edustuksellisen edustuksen* toteuttamisella tavoitellaan yritysten toiminnan kehittämistä, yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tehostamista sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä. Tavoitteet ovat siis samat kuin YT-laissakin. Hallintoedustuslaki (HEL) liittyy läheisesti yhteistoimintalakiin (YTL) ja henkilöstörahasolakiin (HRL).

Oikeus osallistua edustajien välityksellä yrityksen tärkeiden kysymysten käsittelyyn ei HEL:n mukaan perustu omistukseen tai rahaan, vaan suoraan siihen työhön, jota työsuhteinen henkilöstö yrityksessä tekee.

Laki koskee sellaisia *suomalaisia* osakeyhtiöitä ja osuuskuntia sekä muita taloudellisia yhdistyksiä, vakuutusyhtiöitä, liikepankkeja, osuuspankkeja ja säästöpankkeja, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti *vähintään 150*. Tällaisia yrityksiä on Suomessa noin 850. Tämä laki ei koske mm. henkilöyhtiöitä, vakuutusyhdistyksiä, säätiöitä eikä valtion liikelaitoksia. Viimeksi mainittujen osalta asiaa säädellään valtion liikelaitoslaissa.

7.2. Edustuksen toteuttaminen

Yritys ja sen henkilöstö voivat melko joustavasti *sopia* niistä osallistumismalleista, jotka parhaiten sopivat osapuolille. HEL 4 §:ssä on kuitenkin eräitä rajauksia sopimiseen. Tämä sopiminen tapahtuu YTL:n mukaisessa yhteisessä kokouksessa tai neuvottelukunnassa (YTL 9 §). Henkilöstön puolelta sopimuksen tulee hyväksyä vähintään kaksi sellaista henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Jos edustuksesta ei voida näin sopia, henkilöstöllä on oikeus vaatia edustuksen toteuttamista HEL:n 5 §:n mukaisena, lakiin perustuvana (ns. *perälautasäännös*). Yrityksen niskoittellessa HEL:n velvoitteiden toteuttamisessa voidaan lääninhallituksessa asettaa uhkasakko. Kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavalla henkilöstöryhmällä on oikeus nimetä edustajansa varajäsenineen yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt. Yritys voi näissä puitteisissa valita toimielimistä yhden tai useampiakin.

Johtoryhmäedustus on ollut kaikkein suosituin vaihtoehto. Kaksi kolmasosaa yrityksistämme on valinnut tämän epävirallisen elimen edustusorganaksi. Toiseksi suosituin toteutuselin on hallitus, mutta myös hallintoneuvostoissa on henkilöstön edustajia.

Henkilöstön edustajat nimetään toimielimeen yrityksen valitsemien *lisäksi*. Henkilöstön edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä siten, että heitä voi olla neljä sosa toimielinten muiden jäsenten määrästä. Jos esimerkiksi osakeyhtiön hallituksessa on ollut kahdeksan jäsentä, voi henkilöstön edustajia olla lisäksi kaksi, kuitenkin vähintään yksi. Viimeksi mainitussa tapauksessa varajäsenellä on kuitenkin oikeus osallistua hallituksen kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

Henkilöstön edustajaksi ovat kelpoisia yritykseen työsuhteessa olevat täysivaltaiset henkilöt, jotka eivät ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa. Valinta tapahtuu vaalissa, jonka osalta noudatetaan työsuojeluvaltuutetun vaalia koskevia sääntöjä niin, että henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat. Tavallista on, että henkilöstön edustajina toimivilla on aikaisempaa kokemusta ammattiyhdistystoiminnasta lähinnä luottamusmiehinä. Edustajana toimiminen saattaa synnyttää lojaalisuusristiriidan yhtäältä henkilöstön etujen ja toisaalta yritysintressien välillä.

Henkilöstön edustajalla on *samat oikeudet ja velvollisuudet* kuin toimielimen muillakin jäsenillä, eräitä säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. Henkilöstön edustajilla *ei ole oikeutta* ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Tietysti myös normaalit jääviyssäännökset koskevat heitä. Henkilöstön edustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa sopimuksella, johon edustus perustuu. Velvollisuudet sisältävät myös sen, että henkilöstön edustajakin saattaa joutua mm. vahingonkorvaus- ja rangaistusvastuun alaiseksi. Oikeudet taas merkitsevät päätöksentekoon osallistumisen oikeuden lisäksi mm. sitä, että henkilöstön edustajalla ja hänen varajäsenellään on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaan asiaan liittyvään aineistoon samassa laajuudessa kuin muillakin jäsenillä. HEL asettaa vastaavasti myös henkilöstön edustajalle salassapitovelvoitteen samalla tavoin kuin YT-lakikin.

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan turvana on luottamusmiehelle kuuluva erityinen irtisanomissuoja rangaistus-sanktioineen.

8. HENKILÖSTÖRAHASTOT

8.1. Lähtökohtia

"Jos haluaa saada, täytyy ensin antaa." -Kiinal. sananlasku

Henkilöstörahaston ideana on yrityksen sisäisen yhteistoiminnan syventäminen, kilpailukyvyyn parantaminen sekä taloudellisen demokratian edistäminen. Sekä yritysten että työntekijöiden menestyminen on järjestelmässä pyrkimyksenä. Yrityskohtaisten henkilöstörahastojen avulla toteutetaan itse asiassa vanhaa ajatusta siitä, että työntekijällä on legitiimi oikeus työnsä tuloksiin, eikä voittoa jaettaisi vain yrityksiin pääomaa sijoittaneille. Voitonjakojärjestelmien kehittämisen kautta on toivottu myös

voitavan täydentää perinteistä työehtosopimusten kautta tapahtuvaa tulonjakoa työntekoa kannustavampaan suuntaan. Henkilöstörahasto on nykyisin palkansaajan kannalta taloudellisesti kilpailukykyinen vaihtoehto suoraan lisänä jaettavalle tulospalkkioille ja voittopalkkioille.

Henkilöstörahaston tekemien sijoitusten (osakkeet) kautta palkansaajat saavat myös erään omistukseen perustuvan mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon yrityksessä (ns. *taloudellinen osallistuminen*). Tämä sijoittaminen edellyttää, että rahaston varoja ei nopeasti nosteta ulos jäsenosuuksina, vaan varat ovat tietyn ajan sidottuina. Kyse on työntekijän kannalta siis *viivytetysti maksettavasta voitto-osuudesta*, joka on omiaan sitouttamaan työntekijää siihen yritykseen, josta voittopalkkiot ovat peräisin.

Näitä tarkoituksia ei kuitenkaan ole säädetty laissa, joten niiden asema lain tulkinnaissa ei ole sellainen kuin YT-laissa ja HEL:ssä olevien tarkoitussäännösten. HRL:n 2 §:n mukaan henkilöstörahaston tarkoituksena on yrityksen tai viraston sille suorittamien voittopalkkioiden ja muiden lain tarkoittamien varojen hallinta.

Henkilöstörahastolakia sovelletaan suomalaiseen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen, kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen, valtion liikelaitokseen ja konsernin ulkomaiseen tytäryritykseen ja Suomessa rekisteröityyn sivuliikkeeseen. Näistä organisaatioista käytetään laissa käsitettä "*yritys*". Lisäksi laki koskee valtion virastoa ja laitosta (*virastoja*). Muita yritys- tai yhteisömuotoja laki ei koske.

Lain piiriin kuuluvissa yrityksissä tulee olla palveluksessa vähintään 30 henkilöä, jotta henkilöstörahasto voidaan perustaa. Tuo määrä henkilöstöä, vakainaista tai tilapäistä, tulisi olla perustamishetkellä yritykseen työsuhteessa. Rahasto taas voidaan tällaisissa yrityksissä perustaa myös yrityksen vähintään 10 työntekijää käsittävään tulosityksikköön. Konserniyhtiöiden piirissä taas voi olla myös ko. yhtiöiden yhteisiäkin rahastoja. Suomalaiseen konsernirahastoon voivat kuulua myös ulkomaisen tytäryhtiön työntekijät.

Henkilöstörahastolla tarkoitetaan yrityksen tai viraston henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien *voittopalkkioerien* ja muiden tämän lain (HRL) mukaisten varojen hallinta.

Voittopalkkioerä on rahasuoritus, joka yrityksessä määräytyy olennaisesti tuloslaskelman tai vastaavan laskentatoimen laskelman mukaisesta liikevoitosta lisättyinä poistoilla tai muista kannattavuutta ja tehokkuutta osoittavista tekijöistä käsin. Virastoissa taas voittopalkkioerä määräytyy palkkausjärjestelmän mukaisista tulospalkkioista.

Yritys tai virasto päättävät voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta.

Työministeriössä rekisteröity henkilöstörahasto(hr) on itsenäinen juridinen henkilö, joka voi mm. olla asianosaisena tuomioistuinkäsittelyssä ja muussa viranomaisessa. Rahasto voi kuitenkin harjoittaa vain henkilöstörahastolaissa tarkoitettua toimintaa.

8.2. Henkilöstörahaston perustaminen

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen ja sen henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista YTL:n mukaisella (vast.) tai muulla yrityksen ja henkilöstöryhmien *sopimalla* tavalla. Rahaston perustaminen taas edellyttää eri henkilöstöryhmien kesken vallitsevaa tiettyä yhteisymmärrystä ja yhteistä näkemystä yrityksen johdon ja henkilöstön välillä ainakin keskeisistä asiakohdista.

Yrityksen johdon asiana taas on päättää siitä, että minkälainen erä yrityksen voitosta tai vastaavasta tuloksesta maksetaan perustettavalle rahastolle. Tässä on erilaisia vaihtoehtoja käytössä. Henkilöstöryhmien edustajat puolestaan laativat ehdotuksen rahaston perustamiseksi. Tämä edellyttää vähintään kahden henkilöstöryhmän, jotka yhdessä muodostavat henkilöstön enemmistön, tukea hankkeelle.

Kun alustavat myönteiset valmistelupäätökset on tehty, pidetään henkilöstöryhmien yhteinen kokous rahaston perustamisesta ja hyväksytään rahaston säännöt. Tämän jälkeen rahasto rekisteröidään.

Jäseniä rahastossa ovat kaikki yrityksen työsuhteessa (vast.) olevat henkilöt. Jäsenyys syntyy siis *pelkän työsuhteen (tai virkasuhteen) perusteella*. Määräaikaisia työntekijöitä ei voida sulkea rahaston jäsenyyden ulkopuolelle, mutta säännöillä voidaan tietyt johtajat sulkea pois rahastosta. Jäsenet eivät ole henkilökohtaisesti vastuussa rahaston velvoitteista.

8.3. Rahaston toiminta

”Rahalla saa ja hevosella pääsee” - sanonta

Henkilöstörahastolle tulee siis pääomaa ennen muuta yrityksen sille suorittamista voittopalkkioeristä. Tämä on laskennallisesti jaettava jäsenten kesken sääntöjen mukaisesti, pääsääntöisesti tasapuolisesti heidän osuuksikseen, se voidaan tehdä esimerkiksi työajan tai palkkojen suhteessa. Rahaston jäsenosuuspääoman tuottama yli- tai alijäämä sekä sijoitusten arvonneutokset liitetään tilikausittain jäsenten osuuksiin. Henkilöstörahaston varojen ja kunkin jäsenen rahasto-osuuden arvo on määritettävä rahaston tilinpäätöspäivänä. (17 §). Mikäli yrityksen voittopalkkiojärjestelmä sen sallii, on jäsenellä oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioon myös *käteisenä*. Käteisenä nostettu osuus ei tule henkilöstörahastoon. Käteisenä nostamisesta on työntekijän ilmoitettava *ennen* sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä muodostuu.

Jäsenosuuspääoma kasvaa vuosittain sinne tulevan voittopalkkioerän lisäksi myös sen tuoman ylijäämän tai sillä hankittujen sijoitusten arvonneutosten kautta. Rahaston vuosittaisen tilinpäätöksen yhteydessä jäsenet voivat todeta heidän laskennallisen osuutensa kulloisenkin arvon. Rahastolla voi olla myös muuta rahastopääomaa, jota on tarkoitettu käytettäväksi mm. koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen (yhteispääomaa, 18 §).

Rahasto voi sijoittaa varojaan kyseiseen yritykseen tai yritys konserniin tämän omaksi pääomaksi (esim. osakkeisiin). Rahasto voi myös antaa luottoa yritykselle. Sijoitus

omaan yritykseen voi olla myös riskisijoitus. Tämän lisäksi laki sallii rahaston sijoittavan varojaan myös *varmalla ja tuloa tuottavalla* muulla tavalla (20 §). Tämä muu tapa voi olla esimerkiksi muiden yritysten osakkeiden ostamista pörssissä taikka luontonantoa ulkopuolisille varmaa vakuutta vastaan.

Jäsenosuuspääoma jakaantuu *sidottuun* osaan ja *nostettavissa olevaan* osaan. Jälkimmäisen osan nostamisesta määrätään säännöissä. Aluksi *viiden jäsenyysvuoden ajan* jäsenosuuspääoma on sidottua, mutta tämän ajanjakson jälkeen sidotusta osasta siirretään vuosittain nostettavaan osaan enintään 15 %, ellei säännöissä toisin määrätä. Tämän nostettavissa olevan osan rahaa jäsenyöntekijä siis voi ottaa vuosittain käyttöönsä työsuhteensa aikana.

Riippumatta siitä, mitä säännöissä on määrätty, jäsenosuus on suoritettava jäsenelle neljässä kuukaudessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä (=rahaston tilinpäätöspäivästä) luettuna siitä, kun palvelussuhde on päättynyt kollektiiviperusteen (vast.) tai kuoleman johdosta. Muissa päättymistilanteissa (individuaaliperusteet) tai oman irtisanoutumisen tilanteessa taas osuus maksetaan vasta sen jälkeen kun yrityksen yksi täysi tilikausi on kulunut päättymisestä lukien (ks. tarkemmin HRL 27 §). Jos rahaston säännöissä on määrätty, voidaan eläkkeelle jäätäessä jäsenosuuden nostamista jaksottaa jopa neljälle vuodelle.

Yrityksen rahastolle maksama voittopalkkioerä on yritykselle tulonhankkimisena verotuksessa vähennyskelpoinen erä eikä siitä suoriteta sosiaaliturva- tai eläkevakuutusmaksuja tai muitakaan työnantajamaksuja. Henkilöstörahastolle tullut voittopalkkioerä ei ole veronalaista tuloa. Rahasto saa siis rahansa bruttona ja voi ne myös sellaisena sijoittaa. Mutta jäsenen nostaessa hänelle kuuluvan jäsenosuuden on se hänelle veronalaista ja ennakonpidätyksen alaista ansiotuloa sinä vuonna, jolloin nosto tapahtuu. Jäsen maksaa nostamastaan osuudesta veroa 80 %:n osalta. Loppuosa siis on hänelle verovapaata.

Jäsenosuus rahastosta on henkilökohtainen sekä luovutus- ja panttauskelvoton. Vain nostettavissa oleva osa voidaan ulosmitata asianmukaisten ulosmittausrajoitusten puitteissa.

Rahastoa koskevissa asioissa päätöksentekovalta kuuluu jäsenille. Toimielimiä voivat olla rahaston jäsenten kokous ja hallitus. Suurissa rahastoissa voidaan jäsenten kokoukselle kuuluva päätöksentekovalta uskoa myös jäsenten valitsemille valtuutetuille, jotka valitsevat hallituksen ja muut tarvittavat elimet.

Suomessa oli vuonna 2008 yhteensä 57 rahastoa ja niissä noin 137 000 jäsentä. Jäsenosuuspääomaa niissä oli vuoden 2006 lopussa yhteensä lähes 500 miljoonaa euroa. Vuonna 2008 voittopalkkioita maksettiin 105,4 miljoonaa euroa (ks. www. mol.fi).

Lähdekirjallisuutta lukuun VI

Bruun, Niklas: Kollektivavtal och rättsideologi. Vammala 1979.

Bygglin - Nordström - Savonen: Henkilöstörahastot. Espoo 1990.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa. 1989 vp - HE n:o 247.

MARTTI KAIRINEN:

TYÖOIKEUS PERUSTEINEEN

Uusittu 2. painos. 2009

(527 sivua + XXXVI)

Kirja on ajantasaistettu ja aikaisempaa laajempi esitys työoikeuden koko alueesta. Edellinen painos vuodelta 2004 on kauttaaltaan tarkistettu muun muassa monien lakien muutosten takia. Myös oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden kehittymiset on otettu huomioon.

Teos tarjoaa kokonaiskuvan työoikeuden perusteista ja selvityksen sen nykysisällöstä. Kirjassa on tiedot muun muassa työoikeuden yleisistä lähtökohdista ja opeista, kehityshistoriasta, työoikeuden normien soveltamisalasta, kansainvälisen työoikeuden pääkohdista, työehtojen määräytymisjärjestelmästä, työsopimusasioista, työnantajan ja työntekijän keskeisistä oikeuksista ja velvollisuuksista, liikkeen luovutuksesta, työsuhdeturvasta ja irtisanomissuojasta. Teoksessa selvitetään myös kollektiivisen työoikeuden keskeinen sisältö, kuten työmarkkinajärjestöjen toimintaa, painostustoimia ja yhteistoimintamenettelyä koskevat säännökset. Lukuisat oikeustapaukset täsmentävät, perustelevat ja havainnollistavat esitystä.

Kirja soveltuu sekä yliopistolliseksi oppikirjaksi että käsikirjaksi niille, jotka tarvitsevat tietoja työsuhdeasioiden oikeudellisista perusteista ja keskeisistä sisällöistä. Teosta voivat asianajajien ja tuomarien lisäksi käyttää muutkin asiasta kiinnostuneet, kuten järjestöissä toimivat, esimiesasemassa olevat ja luottamusmiehet. Asiahakemistolla ja sen termien selityksien laatimisella on helpotettu työoikeudellisiin asioihin ja kielenkäyttöön perehtymistä.

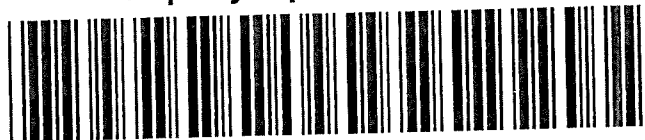
Kirjoittaja toimii Turun yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa työoikeuden professorina sekä työoikeudellisten kysymysten asiantuntijana.

Kustantaja: Työelämän Tietojen
Lehtisalon tie 2
21250 Masku

ISBN 952-9651-08-2

ISBN 952965108-2

Lapin yliopiston kirjasto



1700247485