

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

Työaikasäätelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

Ei, nykyinen säätely vastaa työelämän tarpeita

Yleiset kommentit esityksestä:

SY katsoo, että esitys ei ole toteuttamiskelpoinen nyt esitetyssä muodossa. Katsomme, että mietinnön mukaisen esityksen valmistelua ei tule jatkaa.

Mietinnön ja esityksen laatineen työryhmän tehtävänä on ollut päivittää työaikalain säännökset 2020-luvun tarpeisiin. Esitys on kuitenkin monin paikoin ristiriitainen sekä perusteluiltaan puutteellinen. Muun muassa esityksen keskeiset soveltamisalaa ja toisaalta joustotyötä koskevat säännökset ovat osittain päällekkäisiä ja olisivat esitetyssä muodossa todennäköisesti omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia sekä riitoja työpaikoilla.

Kokonaisuudessaan katsomme, että esityksessä ei ole esitetty työaikasäätelyyn sellaisia muutoksia, jotka riittävällä tavalla huomioisivat yritystoiminnan ja työntekotapojen muutokset sekä tulevaisuuden työhön liittyvät tarpeet. Mietinnössä esitetyt muutokset eivät myöskään riittävällä tavalla vastaa hallitusohjelman täytäntöönpanosuunnitelman mukaisiin tavoitteisiin yksinkertaistaa säätelyä sekä vähentää sen noudattamisesta ja valvonnasta aiheutuvia yritysten ja hallinnon kustannuksia. Esitys ei sisällä sellaisia työmarkkinoiden rakenteellisia uudistuksia, jotka johtaisivat työpaikkojen lisääntymiseen ja työllisyysasteen kasvuun.

Lisäksi toteamme, että esitys ei myöskään ratkaise työpaikkasopimisen ongelmaa. SY vastustaa mietinnössä esitettyjä ehdotuksia erityisesti siltä osin, kun kyse on yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen osapuolista ja menettelytavoista. Mietinnön esityksessä esitetty malli on hyvin ongelmallinen perustuslain turvaaman yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden kannalta ja lisäksi se lisäisi työmarkkinoiden ja työelämän säätelyn sekavuutta

sekä monimutkaisuutta. Tältä osin viittaamme työryhmän mietintöön jätettyyn Suomen Yrittäjien lainopillisen asiamiehen Atte Rytkösen eriävään mielipiteeseen. Alla on tiivistetysti todettu näkemyksemme esityksen paikalliseen sopimiseen liittyvistä esityksistä.

1. Luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimuksen kiinteä osa, joka voi tulla sovellettavaksi vain silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työehtosopimuslain perusteella.

Luottamusmiesjärjestelmä ei tule sovellettavaksi yleissitovuuden (TSL 2:7) perusteella työehtosopimusta soveltavissa yrityksissä.

2. Luottamusmiestä paikallisen sopimisen osapuolena edellyttävä sääntely, silloin kun paikallinen sopiminen perustuu yleissitovan työehtosopimuksen määräykseen, ei turvaa hallitusohjelman mukaista tavoitetta saattaa järjestäytymättömät yritykset järjestäytyneiden yritysten kanssa paikallisen sopimisen osalta samaan asemaan ja jatkaa järjestäytymättömien yritysten perusteetonta syrjintää lain edessä.

3. Mietinnössä esitetty luottamusmiestä edellyttävä sääntely pakottaisi työntekijöitä järjestäytymään, jos työpaikoilla halutaan sopia. Koko henkilöstöllä yhdessäkään ei olisi mahdollisuutta sopia työehdoista, lukuun ottamatta säännöllisen työajan järjestelyjä, vaikka he niin haluaisivat.

4. Mietinnössä esitetty malli johtaisi siihen, että järjestäytymättömiä työntekijöitä kohdeltaisiin työelämässä heikommin kuin järjestäytyneitä työntekijöitä. Järjestäytymättömät työntekijät eivät voisi osallistua luottamusmiehen valintaan eivätkä myöskään työpaikkasopimiseen. Tällainen sääntely olisi perustuslain ja kansainvälisten sopimusten turvaaman yhdistymisvapauden ja siten perusoikeuksien vastaista.

5. Korkein oikeus antoi toukokuun 2017 lopulla ennakkoratkaisun (KKO 2017:29) luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen asemasta. Ratkaisu on huomioitava nyt tehtävässä uudistuksessa laajemmin kuin mitä esityksen perusteluihin on kirjattu. Korkeimman oikeuden linjausten mukaan ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä. Lainsäädäntö, jossa vain järjestäytyneitä työntekijöitä edustava luottamusmies kelpaisi paikallisen sopimisen osapuoleksi, ei olisi yhdistymisvapauden eikä korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevien linjausten mukainen, koska se sulkisi järjestäytymättömät työntekijät paikallisen sopimisen ulkopuolelle ja asettaisi heidät siten eri asemaan.

6. Työnantajien ja työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi luottamusmies ei voi olla aina ainoa työntekijöiden edustaja edes työehtosopimusta koskevissa kysymyksissä, vaikka työehtosopimuksessa olisi näin määrätty. Tämä on erityisen perusteetonta silloin, kun työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

7. Työaikalaisissa on vuodesta 2001 saakka toteutettu yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa siten, että sopijakumppanina voi luottamusmiehen lisäksi olla työsopimuslaissa määritelty luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä. Tämän mallin laajentaminen soveltuvin osin kaikkeen työaikoja koskevaan paikallisen sopimiseen saattaisi järjestäytymättömät yritykset yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Ratkaisu ottaisi kuitenkin huomioon ne erot, jotka liittyvät siihen, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana (järjestäytynyt yritys) vai yleissitovana (järjestäytymätön yritys). Malli asettaisi myös työntekijät keskenään yhdenvertaiseen asemaan.

Esityksen perustuslainmukaisuuden ja säätämisyjärjestyksen osalta toteamme edellä mainittuihin seikkoihin viitaten, että mietinnön perustuslaillinen arviointi on puutteellinen ja toisin kuin mietinnön sivulla 172 on todettu, mietinnön ehdotuksia ei nyt esitettävässä muodossa voi käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:

-

Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:

-

Vaikutukset

Onko esityksen vaikutusarviossa jäänyt mielestänne joitain keskeisiä vaikutussuhteita huomioimatta? Jos kyllä, niin mitä?

Toteamme esityksen vaikutusten ja vaikutusarvioinnin osalta, että mietinnössä esitetty paikallisen sopimisen järjestelmä olisi erittäin ongelmallinen perustuslain näkökulmasta, erityisesti yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden kannalta. Tältä osin korostamme, että mietinnössä ei ole millään tavalla arvioitu esityksen vaikutuksia työntekijöiden keskinäiseen yhdenvertaisuuteen ja esityksen perustuslainmukaisuuteen tältä osin. Myöhemmin pykälän 36 yhteydessä olemme tuoneet esiin korkeimman oikeuden keväällä 2017 antaman ratkaisun ((KKO 2017:29) merkitystä ja vaikuttavuutta nyt tehtävän uudistuksen yhteydessä. Myöskään tältä osin ratkaisun vaikutusta työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta ei esityksessä ole huomioitu millään tavalla.

Korostamme, että yhdenvertaisuuslainsäädäntö edellyttää, että lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa henkilöitä tai henkilöryhmiä muita edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Menettelyn syrjivyyttä on arvioitava sen tosiasiallisten seurausten kannalta. Suosinta tai jonkin yksilön tai ryhmän asettaminen etuoikeutettuun asemaan on kiellettyä, jos se asiallisesti merkitsee toisiin kohdistuvaa syrjintää. Tässä tapauksessa mietinnössä kuvatun kaltainen paikallista sopimista koskeva menettely johtaisi käytännössä siihen, että järjestäytymättömät työntekijät asetettaisiin

epätasa-arvoiseen asemaan sillä perusteella, että he ovat päättäneet käyttää negatiivista yhdistymisvapauttaan. Samoin malli käytännössä johtaisi siihen, että järjestäytymättömät yritykset olisivat edelleen epätasa-arvoisessa asemassa järjestäytyneisiin yrityksiin nähden. Tätä ei voida pitää hyväksyttävänä. Tältä osin esityksen vaikutuksia ei ole mietinnössä arvioitu lainkaan.

Paikallisen sopimisen osalta mietinnössä on todettu, että myöskään työnantajaliittoihin kuuluvissa järjestäytyneissä yrityksissä sopiminen ei ole mahdollista, jos työpaikalla ei ole riittävästi ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä eikä siten luottamusmiestä ole valittu. Tämä on sinänsä totta. On kuitenkin huomattava, että liittyessään työnantajaliittoon yritys sitoutuu vapaaehtoisesti myös luottamusmiesjärjestelmään ja työehtosopimuksen määräämään sopimisjärjestelmään sekä luottamusmiesjärjestelmään. Yritys voi näin ottaa huomioon mainitut seikat harkitessaan järjestäytymistä. Tältäkin osin on kuitenkin huomattava, ettei esityksessä ole arvioitu sääntelyn vaikutusta työntekijöiden yhdenvertaisuuteen.

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

Kts. edellinen kohta.

Kuinka arvioitte esityksen vaikuttavan työnantajan hallinnolliseen taakkaan? Lisääkö vai vähentääkö esitys kokonaisuudessaan työnantajan hallinnollista taakkaa?

-

Onko teillä esittää materiaalia, lähteitä tai kirjallisuutta, joihin mielestänne jatkovalmistelun aikana olisi hyvä kiinnittää huomiota?

Työoikeuden professori Seppo Koskinen: ”Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies”, <http://www.edilex.fi> 7.6.2017”

Työoikeuden professori Seppo Koskinen: ”Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asema paikallisen sopimisen osapuolina”, 20.5.2016

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

Esityksen vaikutusarviointien yhteydessä (sivu 60) on todettu, että jatkossa ”yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille olisi jatkossa vastaavat mahdollisuudet sopia työaikalain ja työehtosopimusten mahdollistamista joustoista”. Tältä osin toteamme, että esitetystä muodossaan esitys ei tosiasiallisesti tarkoittaisi järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden yritysten saattamista samaan asemaan tai että näillä jatkossa olisi vastaavat mahdollisuudet sopia työaikalain ja työehtosopimusten mahdollistamista joustoista. Tältä osin yksityiskohtaisemmat kommentit on esitetty myöhemmin esityksen 36 §:ää koskevien kommenttien yhteydessä.

1 Luku Soveltamisala

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yleisesti toteamme, että esityksen soveltamisalaa, soveltamisalapoikkeuksia sekä toisaalta lakiesityksen 13 §:n mukaista joustotyöaikaan koskevat säännökset ovat osittain päällekkäisiä ja olisivat esitettyssä muodossa todennäköisesti omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia sekä riitoja työpaikoilla.

Esityksessä ei ehdoteta suuria muutoksia voimassa olevan lain soveltamisalaan. Nykyisen työaikalain soveltamisalan ongelmana on ollut se, että lakia pääsääntöisesti sovelletaan silloinkin, kun työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista vaan tehtävien suorittamista valvotaan lähinnä työn tuloksen perusteella. Tällaisia henkilöitä työskentelee yrityksissä muun muassa erityisesti erilaisissa itsenäisissä ja vastuullisissa asiantuntijatehtävissä. Katsomme, että tällaiset henkilöt tulisi rajata nyt esitettyä yksiselitteisemmin lain soveltamisen ulkopuolelle.

On huomattava, että työaikadirektiivi mahdollistaisi voimassa olevaa lakia laajemmat poikkeamismahdollisuudet lain soveltamisalaan. Suomen työaikalain soveltamisala on kansainvälisesti vertaillen laaja ja työaikalaki pitää sisällään varsin yksityiskohtaisia velvoitteita työnantajalle myös sellaiseen työhön, jossa työajan mittaaminen ei ole tarpeellista tai tarkoituksenmukaista. Tältä osin katsomme, että työaikalain soveltamisalaa tulisi lähtökohtaisesti kaventaa ja ottaa täysivaltaisesti käyttöön työaikadirektiivin mahdollistamat soveltamisalapoikkeukset.

Nyt esitetyn pykäläehdotuksen osalta tulisi soveltamisalapoikkeuksia koskevassa 2-kohdassa selkeästi vielä erottaa, että lakia ei sovelleta työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työajan pituutta ei mitata tai työntekijä voi itse päättää työajastaan.

Minkä työntekijäryhmien/ammattien/työntekijöiden tulisi kuulua työaikalain soveltamisalaan ja vastaavasti keiden tulisi olla soveltamisalan ulkopuolella?

Lain perusteluissa tulee kuvata mahdollisia soveltamisalapoikkeuksia enemmän yleisellä tasolla kuin määrittäen täsmällisesti yksittäisiä esimerkkiammatteja tai tehtäviä. Työelämän muutokset ja erilaisten työskentelytapojen kehittyminen huomioon ottaen ei ole perusteltua, että lain perusteluissa esitettäisiin yksityiskohtaisia listauksia, jotka myöhemmin lakia sovellettaessa tulkittaisiin kattavana listauksena vain niistä tehtävistä / ammateista, jotka jäävät soveltamisalan ulkopuolelle.

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan työnantajan olisi jatkossa turvattava työntekijälle matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Tältä osin esitys poikkeaa voimassa olevan lain säännöksistä.

Esityksen perusteella ei kuitenkaan ole selvää, tuleeko työnantajan valvoa työntekijän palautumista matkustamisesta yksilöllisesti. Tällaista veloitetta ei voitaisi pitää käytännön työelämän kannalta perusteltuna tai edes mahdollisena. Esityksestä tai sen perusteluista ei myöskään käy selville, mitä käytännön toimia palautumisen varmistaminen edellyttäisi työnantajalta. On huomattava, että ensinnäkin matkustaminen terminä on erittäin laaja käsite ja toisaalta riittävän palautumisen arviointi on hyvin tulkinnanvaraista. Matkustamisesta aiheutuva rasitus koetaan yksilötasolla hyvin eri tavalla. Lisäksi työn liian kuormittavuuden ehkäiseminen on joka tapauksessa osa työnantajan työsuojelovelvoitteita ja työnantajan on työturvallisuuslainsäädännön nojalla seurattava sekä ehkäistävä työtä aiheutuvaa kuormitusta.

Edellä mainitut seikat huomioiden emme pidä esitettyä lisäystä työnantajan velvoitteisiin tarkoituksenmukaisena emmekä kannatettavana.

Kaikki aika joka liittyy työnantajan antamiin tehtäviin, ei kuulu työajan määritelmän piiriin (esim. matkustaminen ja koulutus eräissä tilanteissa). Työryhmävalmistelun aikana keskusteltiin myös vaihtoehdosta, jossa laissa olisi säädetty työhönsidonnaisuus ajasta, joka ei olisi työaika, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?

Nykysääntelyä ei tarvitse tältä osin muuttaa

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

Katsomme, että lainsäädäntöä ei tule muuttaa tältä osin. Lakiesityksen perusteluissa esitetyt tarkennukset siltä osin, kun kyse on esimerkiksi koulutukseen osallistumisesta, ovat tarkoituksenmukaiset ja riittävät.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Puuttuuko säännöksestä sellaisia toimintoja, joiden osalta käytetään jaksotyöaika tai sitä olisi tarpeellista käyttää?

-

Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaika ei tulisi käyttää?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yötyö on voimassa olevan työaikalain nojalla lähtökohtaisesti kielletty. Esityksessä ei esitetä muutosta tähän yleiseen periaatteeseen. On kuitenkin huomattava, että yötyön tarve on viime vuosina lisääntynyt, kun palveluille on entistä enemmän kysyntää vaihtelevina vuorokaudenaikoina. Lisäksi vähittäiskauppojen aukioloaikojen vapauttaminen on ollut merkittävä osa tätä suuntausta. Toisaalta erityisesti erilaisissa asiantuntijatehtävissä töitä tehdään myös aikavyöhykeerojen vuoksi ympäri vuorokauden. On korostettava, että työaikalain tulee pysyä yhteiskunnassa ja kuluttajien asiointitottumuksissa tapahtuneen kehityksen rinnalla.

Lakiesitys kuitenkin sallisi yötyön säännöllisen teettämisen vain esityksessä mainituissa töissä ja muutoin poikkeusluvalla. Erityisesti on huomattava, että esitys ei sallisi yötyötä vähittäiskaupan alalla, vaan mahdollinen yötyön salliminen jäisi työehtosopimuksella sovittavaksi. Katsomme, että tältä osin esitys on periaatteellisesti ristiriidassa sen kanssa, että kauppojen aukioloaikojen rajoituksista luovuttiin vuonna 2015.

Katsomme, että erityiselle yötyökiellolle ja tätä kautta yötyön rajoittamiselle ei nyky-yhteiskunnassa ole perusteita ja yötyö tulisi yhteiskunnan muutosten vuoksi sallia ilman toimialakohtaisia rajoituksia. Muutos omalta osaltaan tukisi myös tavoitetta saattaa työaikasääntely vastamaan 2020-luvun ja tulevaisuuden tarpeita.

Lisäksi on huomattava, että yötyön vapauttamiselle ei ole työaikadirektiivistä tai muusta EU-sääntelystä johtuvia esteitä.

Onko tehtäviä, joita tehdään jatkuvasti yöaikaan, mutta ne jäävät säännöksen ulkopuolelle?

Vähittäiskauppa.

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdoillistaa yötyön tekemisen?

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esitetty säännös joustotyöajasta on lähtökohtaisesti kannatettava ja tarkoituksenmukainen. Nyt esitettävässä muodossa sääntely on kuitenkin osittain päällekkäistä lain soveltamisalapoikkeusten kanssa ja tältä osin omiaan aiheuttamaan sekaannusta sekä tulkintaongelmia.

Esityksen mukaan joustotyöaika koskeva sopimus olisi molemmin puolin irtisanottavissa. Joustotyöajasta sovittaessa olisi tästä johtuen esityksen mukaan sovittava myös siitä työajasta, jota työsuhteessa noudatetaan siinä tapauksessa, että joustotyöaika koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa. Esityksen mukaan, jos joustotyöajan sijalle tulevasta työajasta ei ole sovittu mitään, lähtökohtana olisi, että työsuhteessa olisi siinä tapauksessa noudatettava työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaika. Tältä osin katsomme, että esitys ja perustelut ovat puutteelliset ja jättävät kokonaan huomioimatta sen mahdollisuuden, että joustotyöajasta voitaisiin työntekijän ja työnantajan kesken sopia myös sellaisissa tehtävissä, jotka muuten jäisivät kokonaan työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Esityksen perusteluissa tulisi selkeämmin ilmaista, että vaikka osapuolet olisivat tehneet joustotyöaika koskevan sopimuksen, ei tämä automaattisesti tarkoita, että sopimuksen irtisanomisen jälkeen työntekijän osalta siirryttäisiin noudattamaan työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaika. Sen sijaan tällaisessa tilanteessa olisi arvioitava, tuleeko työaikalaki ylipäänsä sovellettavaksi henkilön työsopimuksen mukaiseen ja henkilön suorittamaan työhön. Lisäksi perusteluissa tulisi todeta, että mahdollista olisi myös kirjata jo työsopimukseen, että mikäli joustotyöaika koskeva ehto irtisanotaan, ei työntekijän suorittamaan työhön sovelleta työaikalakia.

Esityksen perusteluiden mukaan joustotyöajan, eli keskimääräisen työajan käyttö edellyttäisi työaikalain 29 §:n mukainen tasoittumissuunnitelman laatimista. 29 §:n mukaan työnantajan on muussa kuin 12 ja 13 §:n mukaisessa työssä ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Tältä osin esityksen perustelut ovat keskenään ristiriitaiset.

Ottaen huomioon pykälän ja uuden joustotyöaika-määritelmän tarkoitus lisätä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työaikansa sijoitteluun, katsomme tasoittumissuunnitelmaa koskevan sääntelyn olevan ristiriidassa tavoitellun joustavuuden kanssa, kuten myös lain 29§:n perusteluista

käy ilmi. Edellä mainittuun perustuen katsomme, että perusteluiden selkeyttämiseksi sivulla 113 oleva maininta tasoittumissuunnitelman laatimisvelvollisuudesta tulee poistaa.

Missä tehtävissä joustotyön tulisi olla mahdollista ja vastaavasti mistä tehtävissä joustotyötä ei tulisi käyttää?

Mahdollisuus sopia joustotyöajan käyttöönotosta sekä noudattamisesta tulee määrittää nimenomaan työn ja työtehtävien luonteen, ei yksittäisten työntekijä- tai henkilöstöryhmien kautta. Koska lain uudistamisen tarkoituksena on katsoa tulevaisuuteen, ei ole tarkoituksenmukaista sitoa joustotyöajan käyttöä tiettyihin henkilöstöryhmiin, kuten ”ylempiin toimihenkilöihin”. Erityisesti huomioon ottaen, että joustotyöaikaa koskeva sopimus olisi mahdollista irtisanoa, mikäli jompikumpi osapuolista katsoo, ettei se enää kyseisellä hetkellä vastaa tarkoitusta, ei sopimismahdollisuutta tältä osin pitäisi lähteä liikaa rajoittamaan. On selvää, että erityisesti tulevaisuudessa myös tehtäviä kuten verkkokauppojen asiakaspalvelua tai muuta sinänsä täysin ”suorittavaa työtä” voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Tällöin molempien osapuolten intressissä on mahdollisimman joustavat työaikajärjestelyt. Myös tästä johtuen joustotyön sopimismahdollisuudet olisi järkevintä kiinnittää nimenomaisesti siihen, onko työtä mahdollista tehdä ajasta ja paikasta riippumatta niin, että työntekijä itse voi vaikuttaa siihen, miten työaikansa sijoittaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voimassa oleva laki ei sisällä säännöksiä työaikapankkien käytöstä. Lisäksi käytännön työelämässä on ollut epäselvää, ovatko työehtosopimusten työaikapankkeja koskevat säännökset myös järjestäytymättömien yritysten käytössä silloin kun ne joutuvat noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä yleissitovuuden perusteella. Tältä osin pidämme perusteltuna sitä, että lainsäädäntöä uudistettaessa lakiin otetaan säännös, joka mahdollistaa työaikapankkien käytön kaikissa yrityksissä.

Jotta lakiin otettava säännös olisi käytännön työelämässä hyödyllinen ja käytännössä mahdollinen soveltaa, tulisi sen olla muotoilultaan mahdollisimman yleisluontoinen niin, että se mahdollistaisi työpaikalla paikallisesti sovittavat monipuoliset ja yrityksen tilanteeseen tarkoituksenmukaiset järjestelyt. Tältä osin on huomattava, että lakiesityksen mukainen malli rajoittaisi esimerkiksi sopimista siltä osin, voidaanko työaikapankkiin siirtää säännöllisen työajan tunteja. Tämä mahdollisuus on käytössä mm. monissa työehtosopimusten mukaisissa työaikapankeissa. Onkin huomattava, että esitetystä muodosta säännös käytännössä voisi johtaa työaikapankkeihin, joiden käyttäminen ainoastaan lyhentäisi säännöllistä työaikaa. Tällaisia järjestelyitä ei voida pitää työnantajayritysten kannalta tarkoituksenmukaisina.

Edellä mainittuun viitaten esityksen 14§:n 1 momentin 1 kohtaa tulisi muuttaa siten, että sopimuksella voitaisiin sopia, että työaikapankkiin voidaan siirtää myös säännöllisen työajan tunteja.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksessä esitetään nykylaista poiketen työnantajalle velvollisuutta perustella kieltäytymisensä syyt työntekijälle silloin, kun osa-aikatyön järjestäminen ei ole mahdollista. Esityksen perusteluissa on todettu sääntelyn tavoitteena olevan, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitetäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin, ja ratkaisu työajan lyhentämisestä tehtäisiin oikeiden faktojen perusteella. Tavoite on sinänsä tarkoituksenmukainen ja perusteltu, mutta katsomme, että nyt esitettävä selvitysvelvollisuus pikemminkin lisää riitojen sekä tulkintaongelmien mahdollisuuksia työpaikoilla. Tästä johtuen SY vastustaa esitettyä muutosta.

5 Luku. Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Toteamme, että esityksen sivulla 121 (esimerkki 2) on kuvattu ylityön muodostumista keskimääräistä työaikaa (37,5h / viikko) noudatettaessa. Kaavio kuvaa työntekijän kahden viikon aikana tekemää työtä ja sen jakautumista säännölliseen työaikaan, lisätyöhön ja vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Esimerkki itsessään on perusteltu ja tarkoituksenmukainen, mutta pelkästään nyt esitetyssä muodossa se ei ole helposti ymmärrettävissä lakia ja erilaisia työaikajärjestelmiä tuntemattomalle lukijalle / lain soveltajalle. Katsomme, että jotta lain soveltaminen erityisesti pienillä työpaikoilla, jossa ei ole erityistä henkilöstöhallintoon tai työaikaseurantaan ja työvuorosuunnitteluun erikoistunutta henkilöstöä, olisi mahdollista ja selkeää, tulisi esimerkin taustalla olevat oletukset kirjata ja esimerkin laskentakaavat kirjoittaa auki perusteluihin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Katsomme, että mietinnössä esitetyn kaltaiselle sunnuntaityötä koskevalle sääntelylle ei ole nyky-yhteiskunnassa perusteita. Esitämme, että pykälän 4 momentti sunnuntaina tehtävää työtä koskevasta suostumuksesta poistetaan esityksestä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Kuten esityksen 17 §:n osalta olemme todenneet, mietinnössä esitetyn kaltaiselle sunnuntaityötä koskevalle sääntelylle ei ole nyky-yhteiskunnassa perusteita. Ei varsinkaan silloin, kun työskentely perustuu työntekijän omaan valintaan.

SY:n näkemyksen mukaan sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta koskeva erityissääntely tulee poistaa esityksestä. Vaihtoehtoisesti voitaisiin sallia työnantajan ja työntekijän sopia paikallisesti sunnuntaityön korvaamisesta. Muutos ja sunnuntain erityiskorvauksen poistaminen alentaisi työllistämiskynnystä. On lisäksi huomattava, ettei työaikadirektiivi tai muu kansainvälinen sääntely edellytä sunnuntaityön osalta erityistä korvausta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

6 Luku. Lepoajat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksessä esitetään jaksotyön lepoaikaa lisättäväksi voimassa olevasta laista poiketen yhdeksästä tunnista 11 tuntiin. Vaikka esityksen perusteluissa on tuotu esiin useita esimerkkejä, milloin jaksotyössä voitaisiin edelleen käyttää yhdeksän tunnin lepoaikaa, olisi kyseessä huomattava muutos nykytilanteeseen.

Katsomme, että esitetty muutos on erityisesti pienten yritysten näkökulmasta hankala ja käytännön toimintojen järjestämistä vaikeuttava. On huomattava, että jaksotyötä tehdään esimerkiksi majoitus- ja ravitsemistoiminnassa ja nyt esitettävä muutos tarkoittaisi käytännössä sitä, että kyseisellä alalla sama henkilö ei voisi työskennellä sekä iltavuorossa että aamuvuorossa. Tämä vaikeuttaisi erityisesti pienten yritysten toimintaa. Esitetty 11 tunnin lepoaika johtaisi siihen, että sen sijaan, että henkilö voisi kiireisenä aikana työskennellä illalla ravintolassa ja aloittaa seuraavan päivän aamiaisvuorossa, aamuvuoroon pitäisi palkata toinen työntekijä. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että yrityksen ei ole mahdollista tarjota kokoaikatyötä yhdellekään työntekijälle, vaan tarjolla oleva työ tulisi jakaa osiin ja tarjota osa-aikatyönä useammalle työntekijälle. SY vastustaa esitettyä muutosta.

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

Kts. edellinen kohta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

7 luku. Työaika-asiakirjat

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen mukaan jos työntekijän työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Tämän lisäksi työntekijällä olisi oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunteista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.

Käytännössä esitetty sääntely tarkoittaa, että työnantaja voi joutua tekemään työvuorolistat kahteen kertaan. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi jättää vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden osalta työvuorolistat ensin tyhjäksi ja tämän jälkeen tiedustella halukkuutta / mahdollisuutta yksittäisten työvuorojen osalta. Kokonaisuutena esitetty muutos lisäisi epävarmuutta työvuorolistan mukaisten työvuorojen toteutumisesta. Tällaista menettelyä ei voida pitää työntekijöidenkään näkökulmasta tarkoituksenmukaisena. Mikäli työntekijän suostumuksesta ja kieltäytymisoikeudesta päädyttäisiin kuitenkin säätämään esitetyllä tavalla, tulee esitystä tarkentaa siten, että työntekijän on toimitettava kieltäytymisensä työnantajalle kirjallisesti. Lisäksi lain perusteluissa tulisi todeta, että lähtökohtaisesti työntekijän kieltäytyminen muodostaa työnantajalle painavan syyn työvuoroluettelon muuttamiseen.

On selvää, että muutos lisää työnantajan hallinnollista taakkaa. Tältä osin SY vastustaa esitystä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

8 luku. Säännösten pakottavuus

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Kts. kohta 36§ yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voimassa olevan työaikalain mukaan työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen työaikalain 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja laista poikkeavia määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tältä osin yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavien yritysten kohdalla säännöt ovat tiukemmat kuin työnantajaliittojen jäsenyrityksissä. Voimassa oleva sääntely syrjii näin niitä, jotka ovat käyttäneet Suomen perustuslain takaamaa negatiivista yhdistymisvapautta eli vapautta olla kuulumatta työnantajajhdistykseen.

Mietinnön esityksen mukaan, voimassa olevan työaikalain 40 a §:stä poiketen yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi jatkossa noudattaa sekä sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimista että sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Esitetty muutos on kannatettava ja välttämätön, jotta yleissitovuuden piirissä olevat yritykset saavat jatkossa käyttää hyväkseen niitä paikallisen eli yritysکوhtaisen sopimisen mahdollisuuksia, joita työehtosopimuksessa on annettu työnantajaliiton jäsenenä olevien yritysten käyttöön. Paikallisen sopimisen osalta esityksen keskeisin ehdotus koskee kuitenkin esityksen 36 §:n säännöstä, jolla säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia ja erityisesti sopimisen osapuolista. Tältä osin ehdotukseen sisältyy runsaasti ongelmia.

Mietinnön esityksessä, erityisesti 36 §:ssä esitettyjen paikallista sopimista koskevien ratkaisuiden vaikutukset koskevat laajaa yritysten ja työntekijöiden joukkoa. Työnantajayritykset jakautuvat niin sanottuihin normaalisitovaan, yleissitovaan ja vapaaseen kenttään. Nyt esitetyn osalta on pääasiassa kyse yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen piirissä toimivien noin 50 000 työnantajayrityksen asemasta. Yleissitovuuden piirissä on selvästi yli puolet työnantajayrityksistä.

Käytännön sopimisen näkökulmasta on huomattava, että normaalisitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin noin 50 työntekijää, kun taas yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin noin 5 työntekijää. Pienissä työnantajayrityksissä luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on tutkimusten mukaan vahvaa, eikä työpaikan yhteistoimintaa varten tarvita jäykkiä menettelymuotoja. Mietinnön esityksessä nämä erot sekä erot siltä osin kun kyse on siitä, noudattaako yritys työehtosopimusta yleissitovuuden vai normaalisitovuuden perusteella, on jätetty täysin huomioimatta.

Esityksen mukaan vain luottamusmies kelpaisi sopijaosapuoleksi, lukuun ottamatta säännöllisen työajan järjestelyistä sopimista, kun TES edellyttää luottamusmiestä. Sopimisen edellytyksenä oleva luottamusmiespakko johtaisi työntekijöiden veloitteeseen järjestäytyä, jos työpaikalla halutaan sopia työehdoista paikallisesti. Mietinnössä on mainittu, että mikäli työnantaja haluaa neuvotella paikallisesta sopimuksesta, eikä luottamusmiestä ole valittu, työntekijöillä olisi oikeus luottamusmiehen valintaan. Kyseessä olisi todellisuudessa kuitenkin myös velvollisuus järjestäytyä, mikäli järjestäytymättömät työntekijät haluaisivat päästä tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan kanssa. Lisäksi sääntely tarkoittaisi luottamusmiesjärjestelmän ulottamista järjestäytymättömiin yrityksiin ja tältä osin huomattavaa laajennusta yleissitovuusjärjestelmään.

Luottamusmiespakkoa koskeva sääntely olisi vakavasti ristiriidassa Suomen perustuslain 13 §:ssä suojatun negatiivisen yhdistymisvapauden kanssa. Yhdistymisvapaus on perusoikeus, johon kuuluu oikeus kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen, mukaan lukien työntekijöiden tai työnantajien valtakunnalliset yhdistykset. Yhdistymisvapaus on turvattu perustuslain lisäksi myös Euroopan ihmisoikeussopimuksella, YK:n KP-sopimuksella ja TSS-sopimuksella, Euroopan sosiaalisella peruskirjalla sekä ILO:n yleissopimuksilla.

Työehtosopimusten yleissitovuus ei ulotu luottamusmiesjärjestelmään

Esityksen perusteluissa on todettu, että jos yleissitovaa työehtosopimusta soveltava työnantaja kuitenkin haluaa neuvotella, muuta kuin säännöllistä työaikaan koskevan paikallisen sopimuksen sellaisen sopimuslausekkeen perusteella, jossa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies, työpaikalle on valittava luottamusmies, jotta työehtosopimuksesta poikkeavasta ratkaisusta voidaan sopia. Paikallinen sopimus on siten tehtävissä samoin edellytyksin sekä normaalisitovassa että yleissitovassa kentässä. Tältä osin esitys jättää täysin huomioimatta sen, että luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimuksen kiinteä osa, joka voi tulla sovellettavaksi vain silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työehtosopimuslain perusteella. Luottamusmiesjärjestelmä ei siis tule sovellettavaksi yleissitovuuden (TSL 2:7) perusteella työehtosopimusta soveltavissa yrityksissä.

Tosiasiassa sääntely mietinnössä esitettyssä muodossa ei tarkoittaisi, että järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten mahdollisuudet sopia työaikalain ja työehtosopimusten mahdollistamista joustoista olisivat jatkossa yhtäläiset.

Esityksen mukaan työntekijöille olisi varattava tilaisuus valita keskuudestaan luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevilla neuvotteluilla. Perusteluissa on kuitenkin todettu myös, että luottamusmiehen valintaan sovellettaisiin yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyviä luottamusmiehen valintaa koskevia säännöksiä. Esityksessä tai sen perusteluissa ei kuitenkaan ole millään tavalla käsitelty sitä, mitä nämä säännökset käytännössä tarkoittaisivat ja miten niitä sovellettaisiin. Esitys jättää epäselväksi mm. sen, olisiko työpaikalla mahdollista valita luottamusmies ainoastaan paikallisen sopimuksen neuvottelumenettelyä varten ja mikä tällaisen luottamusmiehen asema olisi käytyjen neuvotteluiden jälkeen. Toisaalta perusteluista ei myöskään käy ilmi, tulisiko esimerkiksi työpaikalla, jossa on kolme järjestäytymätöntä työntekijää, näistä vähintään kahden liityttyään ensin ammattiliiton jäseneksi, rekisteröityä vielä myös omaksi ammattiosastokseen, kuten mm. teknologiateollisuuden työehtosopimus edellyttää, jotta luottamusmies voitaisiin valita. Tältä osin esitys sekä perustelut ovat täysin riittämättömät ja aiheuttaisivat käytännössä huomattavaa sekavuutta ja monimutkaisuutta sekä tulkintaongelmia erityisesti pienillä työpaikoilla.

Esitys pakottaisi työntekijät järjestäytymään paikallisen sopimisen edellytyksenä

Esitys tarkoittaisi työntekijöiden velvollisuutta järjestäytyä, jos sopimisen mahdollisuuksia haluttaisiin käyttää. Esityksen mukaisesti luottamusmiehen olisi kuuluttava työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon ja valintaan voisivat osallistua vain liittoon kuuluvat työntekijät (yksittäisten, lähinnä toimihenkilöitä koskevien työehtosopimusten mukaan valintaan voivat osallistua kaikki työntekijät). Käytännössä vähintään kahden työntekijän tulisi liittyä tiettyyn ammattiliittoon, jotta sopimuksia voidaan tehdä. Järjestelmä tarkoittaisi myös sitä, että järjestäytymättömät työntekijät eivät saisi osallistua paikallisessa sopimisessa heitä edustavan edustajan valintaan.

On huomattava, että voimassa olevan työaikalain 10 § mahdollistaa ja mahdollistaisi edelleen myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle yritykselle säännöllisestä työajasta sopimisen työehtosopimusmääräysten puitteissa. Työnantajan sopijakumppanina voi kyseisen säännöksen mukaan olla työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Tältä osin luottamusmiesvaatimus muista työaikaan koskevista asioista paikallisesta sovittaessa lisäisi sääntelyn monimutkaisuutta. Käytännön näkökulmasta ei voida pitää perusteltuna, että esimerkiksi työpaikalla, jossa olisi kaikkien työntekijöiden toimesta valitun luottamusvaltuutetun kanssa sovittu säännöllisen työajan järjestelyistä, vaadittaisiin tämän jälkeen vähintään osan työntekijöiden järjestäytymistä, jotta voitaisiin sopia muista työehtosopimuksessa paikallisesti sovittavaksi määritellyistä työaikaan liittyvistä kysymyksistä.

Mietinnössä esitetty luottamusmiestä edellyttävä sääntely siis syventäisi rakenteellista syrjintää suosimalla järjestäytyneitä työntekijöitä. Ehdotus pakottaisi työntekijöitä järjestäytymään, jos työpaikoilla halutaan sopia. Koko henkilöstöllä yhdessäkään ei olisi mahdollisuutta sopia työehdoista, lukuun ottamatta säännöllisen työajan järjestelyjä, vaikka he niin haluaisivat.

Käytännössä esimerkiksi 10 henkilöä työllistävässä yrityksessä esitys johtaisi siihen, että vähintään kahden työntekijän olisi pakko liittyä ammattiliiton jäseneksi ja tämän jälkeen he valitsisivat toisen luottamusmieheksi, ilman, että kahdeksan muuta työntekijää voisivat osallistua valintaan. Malli tarkoittaisi myös sitä, että kaksi henkilöä työllistävässä yrityksessä ei voitaisi sopia yhteisesti yrittäjän ja kyseisten työntekijöiden välillä, vaan molempien työntekijöiden olisi järjestäydyttävä ja valittava toinen työntekijöistä luottamusmieheksi, jonka jälkeen hän edustaisi myös toista työntekijää. Tällaista mallia ei voida pitää yhdenvertaisuuden tai käytännön työelämän näkökulmasta hyväksyttävänä.

KKO 2017:29 – vaikutus nyt tehtävään uudistukseen

Korkein oikeus antoi toukokuun 2017 lopulla ennakkoratkaisun (KKO 2017:29) luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen asemasta. Katsomme, että ratkaisu on huomioitava myös työaikalainsäädännön uudistuksessa laajemmin kuin mitä esityksen perusteluihin on kirjattu.

Mietinnössä (s. 172) on todettu, että kyseessä olevassa korkeimman oikeuden ratkaisussa ei otettu kantaa luottamusvaltuutetun mahdollisuuksiin toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa neuvottelussa tai työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen neuvottelussa tai luottamusvaltuutetun oikeuksiin ja velvollisuuksiin yleisesti, vaan ainoastaan henkilöstöryhmän oikeuteen valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Samoin mietinnössä on todettu, että kyseinen korkeimman oikeuden ratkaisu ei siten vaikuta nyt käsittelyssä olevaan lakiehdotukseen.

Kyseissä tapauksessa oli kyse järjestäytyneestä työnantajasta, jonka työntekijöihin noudatettiin vakuutusalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta. Yhtiössä oli tähän työehtosopimukseen perustuen valittu luottamusmies, jonka valintaan kaikki työntekijät eivät olleet voineet osallistua. Työntekijät, jotka eivät kuuluneet työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon, olivat valinneet itselleen työsopimuslain tarkoittaman luottamusvaltuutetun. Työnantaja oli ilmoittanut, että se ei pitänyt valittua henkilöä luottamusvaltuutettuna, koska työpaikalla jo oli työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies.

Korkeimman oikeuden kannan mukaan muun muassa perustuslain turvaama yhdistymisvapaus edellyttää, että työntekijöillä, joilla ei ole oikeutta osallistua työehtosopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tulee olla oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu.

Vastoin mietinnössä esitettyä on selvää, ettei ratkaisusta voi tehdä edellä mainitun kaltaista suppeaa tulkintaa. Tapauksessa ei ratkaistu vain yksittäistä luottamusvaltuutetun asemaa koskenutta tapausta, vaan korkein oikeus linjasi ratkaisussa, jonka oikeusohjeet pohjautuivat Suomen perustuslakiin sekä kansainvälisiin sopimuksiin, yleisesti yhdistymisvapauden merkitystä ja sisältöä työelämässä, erityisesti siltä osin, ettei ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä.

Vaikka ratkaisussa ei sinänsä otettu kantaa luottamusvaltuutetun asemaan paikallisen sopimisen osapuolena, ovat ratkaisun perustelut ja korkeimman oikeuden linjaukset kuitenkin huomioitava esitettyä laajemmin nyt tehtävän uudistuksen yhteydessä. Mietinnössä esitetty malli nimittäin johtaisi suoraan siihen, että järjestäytymättömiä työntekijöitä kohdeltaisiin työelämässä heikommin kuin järjestäytyneitä työntekijöitä. Järjestäytymättömät työntekijät eivät voisi osallistua luottamusmiehen valintaan eivätkä myöskään työpaikkasopimiseen. Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella tällainen sääntely olisi perustuslain ja kansainvälisten sopimusten turvaaman yhdistymisvapauden vastaista.

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asemasta sekä tehtävistä

Nyt käsiteltävän sääntelyn kannalta on keskeistä huomioida myös luottamusvaltuutetun sekä luottamusmiehen tehtävät ja toimivalta. Luottamusvaltuutetun tehtävä on edustaa työntekijöitä samalla tavoin kuin luottamusmies edustaa omia edustettaviaan. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä on todettu, että työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetun sekä luottamusmiehen keskeisin tehtävä on työpaikan henkilöstön / oman henkilöstöryhmän edustaminen. Tätä tehtävää erityisesti luottamusvaltuutetun osalta ei kuitenkaan ole lainsäädännössä täsmällisesti määritelty. Tältä osin on kiinnitettävä huomiota myös mainittuun korkeimman oikeuden ratkaisuun ja sen linjauksiin. Kuten työoikeuden professori Seppo Koskinen on 7.6.2017 Edilex-verkkopalvelussa julkaistussa artikkelissaan todennut, korkein oikeus tekemässään ratkaisussa linjasi luottamusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa konkreettisemmin tältä osin kuin esimerkiksi työsopimuslaki tai lain esityöt.

Korkeimman oikeuden linjausten mukaisesti luottamusvaltuutetun tehtäviin kuuluu ammatillisen toimintavapauden turvaaminen. Kuten professori Koskinen kirjoituksessaan toteaa, ”kun kyse on luottamusvaltuutetun kohdalla ammatillisen toimintavapauden turvaamisesta (”edunvalvonnasta”), ei sen keskeisintä osaa (työehtosopimusjärjestelmää) voida jättää kyseisen toimintavapauden ulkopuolelle”.

Ottaen huomioon suomalaisen yleissitovuusjärjestelmän laajuus, on perusteltua todeta, kuten Koskinen artikkelissaan esittää, että ”luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta kiistatta liittyvät yleissitovuusjärjestelmän yhteydessä työsopimuslain sanamuodossa tarkoitetulla tavalla työsopimuslaissa säänneltyyn asiaan.” Tältä osin on katsottava, että luottamusvaltuutetulla on siihen liittyvä toimintavalta edustaa omia valitsijoitaan. Tämä oikeus on työsopimuslain mukaan pakottavaa oikeutta ja näin ollen vahvempaa kuin työehtosopimussääntely.

Lisäksi työntekijät voivat työsopimuslaissa mainitulla tavalla erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. On perusteltua katsoa, että tämä valtuutus voi jo nyt sisältää myös työehtosopimusasioissa edustamisen, koska kyse silloin on työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mainitulla tavalla työsuhteita koskevista asioista.

Tässä yhteydessä on huomattava myös se, että luottamusmiehellä ei käytännössä ole velvollisuutta edustaa kuin hänet valinneita työntekijöitä. Esitetty sääntely johtaisi siis tilanteeseen, jossa työntekijät eivät tosiasiallisesti voisi valita ja näin valtuuttaa itselleen edustajaa paikallisen sopimisen neuvotteluihin.

Korkeimman oikeuden ratkaisuihin on edelleen todettu, että perustuslaissa ja edellä mainituissa kansainvälisissä sopimuksissa turvasta yhdistymisvapaudesta seuraa, ettei ammatillista järjestäytymisvapautta käyttävälle tulisi aiheutua tekemästään valinnasta haitallisia seuraamuksia ja ettei ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ole hyväksyttävä

peruste erilaiseen kohteluun työelämässä. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin säännöstä voidaan siten pitää ongelmallisena yhdistymisvapauden näkökulmasta, mikäli sitä tulkitaan siten, että se estää työntekijöitä, jotka eivät ole työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä, valitsemasta keskuudestaan luottamusvaltuutettua, jos työpaikalla jo on työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies.

Työaikalain uudistamisen yhteydessä on huomattava, että korkein oikeus asettui ennakkoratkaisussaan mainittua, kymmeniä vuosia jatkunutta ”vakiintunutta tulkintakäytäntöä” vastaan. Ratkaisullaan korkein oikeus oikaisi kauan jatkuneen ”vakiintuneen tulkintakäytännön” eli käytännössä katsoen sellaisen menettelyn, jonka mukaan joku voisi edustaa toista ilman valtuutusta. Korkein oikeus antoi suuremman painoarvon perus- ja ihmisoikeutena turvatulle työntekijöiden ammatilliselle järjestäytymisoikeudelle ja katsoi sen toteutumisen edellyttävän, että niillä työntekijöillä, jotka eivät saa osallistua luottamusmiehen valintaan, on mahdollisuus valita luottamusvaltuutettu omaksi edustajakseen.

Lisäksi tässä yhteydessä on huomioitava, että järjestäytymättömien työntekijöiden suhteellinen osuus työntekijöiden kokonaismäärästä on jo pitkään ollut kasvussa ja työntekijöiden järjestäytymisaste on 2000-luvun aikana pudonnut noin 60 % tasolle. Nyt esitettävä sääntely asettaisi siis jopa 40 % työntekijöistä heikompaan asemaan sillä perusteella, että he ovat päättäneet käyttää negatiivista yhdistymisvapauttaan.

Ottaen huomioon korkeimman oikeuden tulkinta ja linjaus, jonka mukaan työntekijäliittoon kuulumattomilla työntekijöillä on aina mahdollisuus valita luottamusvaltuutettu omaksi edustajakseen, ei nyt esitettyä sääntelyä, jonka mukaan työntekijöiden edustaja voisi paikallisen sopimisen kysymyksissä toimia ainoastaan luottamusmies ja työntekijät näin pakotettaisiin järjestäytymään, voida pitää millään tavoin perusteltuna eikä oikeudellisesti mahdollisena.

Yhdistymisvapauden ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden merkitys

Mietinnön perusteluissa on käyty läpi myös työntekijöiden edustajien asemaa ja ensisijaisuutta. Esityksessä luottamusmies on sopimisen osapuolena asetettu ensisijaiseksi luottamusvaltuutettuun nähden.

Luottamusvaltuutetun toissijaisuutta luottamusmieheen nähden on lain esitöissä perusteltu viittaamalla ILO:n yleissopimuksen nro 135 määräyksiin. Kyseisen yleissopimuksen mukaan sopimusvaltioiden on pyrittävä varmistamaan, ettei luottamusvaltuutetun kaltaisten ammattiyhdistyksistä riippumattomien edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään ammattiyhdistysten tai niiden edustajien asemaa. Tältä osin on kuitenkin huomattava, kuten korkein oikeus on mainitussa ratkaisussaan todennut, että kyseisen sopimuksen määräyksistä ei kuitenkaan

ole saatavissa tukea tulkinnalle, jonka mukaan luottamusmies ja luottamusvaltuutettu eivät voisi toimia työpaikalla yhteistyössä edustaen omia valitsijoitaan.

Työntekijöiden oikeus liittyä valitsemaansa ammattiyhdistykseen ja valita oma edustajansa on keskeinen osa perus- ja ihmisoikeuksina turvattua yhdistymisvapautta ja ammatillista järjestäytymisoikeutta. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia tulkittaessa on kahdesta mahdollisesta tulkintavaihtoehdosta valittaessa perusteltua valita vaihtoehto, joka paremmin turvaa ammatillisen järjestäytymisoikeuden toteutumisen. Tämän tulkintavaihtoehdon valitsemista puoltaa lisäksi se, että laajempi mahdollisuus valita luottamusvaltuutettu on omiaan takaamaan tehokkaammin suojan myös sellaisille työntekijöille, jotka eivät kuulu työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen.

Korkeimman oikeuden mukaan ammattiliittoon kuuluvalla luottamusmiehellä ei siis ole etusijaa suhteessa työsopimuslain mukaiseen luottamusvaltuutettuun, jonka valintaan myös liittoon kuulumattomat saavat osallistua. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu voivat toimia työpaikalla yhteistyössä edustaen omia valitsijoitaan. Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen keskeinen arvo onkin se, että se saattaa liittoon kuuluvat ja liittoon kuulumattomat yhdenvertaiseen asemaan.

Toisin kuin mietinnössä on todettu, korkeimman oikeuden ratkaisua ei voida tulkita niin, että sen katsottaisiin koskeneen ainoastaan henkilöstöryhmän oikeutta valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Korkeimman oikeuden ratkaisun linjaukset perustuvat perustuslain ja kansainvälisten sopimusten turvaamaan yhdistymisvapauteen, jonka merkitystä ja säädöspohjaa selostetaan ratkaisussa laajasti. Ratkaisu linjaa ennen kaikkea sitä, että työläinsäädäntöä on tulkittava perusoikeusmyönteisesti.

Mikäli luottamusvaltuutettua ei voitaisi valita, jos luottamusmies on jo valittu, tästä seuraisi korkeimman oikeuden mukaan se, että sellaiset työntekijät, jotka eivät kuulu työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen, asetettaisiin ammatillista järjestäytymistä koskevan valintansa perusteella eri asemaan kuin työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen kuuluvat työntekijät. He eivät nimittäin voisi valita keskuudestaan omaa laajan edustamisvaltuuden omaavaa edustajaa, vaan heitä edustaisi luottamusmies, jonka valintaan he eivät ole voineet osallistua. Tällaisesta edustamisjärjestelystä voisi aiheutua heille myös tosiasiallista haittaa, jos luottamusmies ei ajaisi heidän etujaan yhtä tehokkaasti kuin työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenten etuja.

Erytisen suureksi oman edustajan puuttumisesta aiheutuva haitta saattaa korkeimman oikeuden mukaan muodostua sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka ovat järjestäytyneet muuhun kuin työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen ja jotka muodostavat erillisen henkilöstöryhmän, jonka edut saattavat joiltakin osin olla ristiriidassa työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen kuuluvien työntekijöiden etujen kanssa.

On kuitenkin huomattava, että oman edustajan puuttumisesta aiheutuva haitta on vähintään yhtä merkittävä myös silloin, kun työntekijä on järjestäytymätön eli ei kuulu mihinkään työntekijäyhdistykseen. Näin ollen korkeimman oikeuden ennakkoratkaisua ei ole perusteltua tulkita myöskään siten, että luottamusvaltuutetun valinta olisi mahdollista vain tietyn henkilöstöryhmän työntekijöille. Tämä tulkinta johtaisi siihen, että osa työntekijöistä joutuisi hyväksymään ammattiliiton jäsenten valitseman luottamusmiehen omaksi edustajakseen, vaikka ei ole voinut osallistua tämän valintaan. Ja joka käytännössä voisi myös kieltäytyä edustamasta heitä.

Yhdistymisvapauden ydin, jonka korkein oikeus ratkaisussaan nosti nimenomaisesti esiin, ja joka on nyt tehtävässä uudistuksessa huomioitava, on, että ammatillista järjestäytymisvapauttaan käyttävälle ei tulisi aiheutua tekemästään valinnasta haitallisia seuraamuksia ja ettei ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä.

Käsitellyssä korkeimman oikeuden ratkaisussa keskeisintä on siis se, että liittoon kuulumattomuuden perusteella ei voida kohdella työelämässä eriarvoisesti. Lisäksi olennaista korkeimman oikeuden ratkaisussa on se merkittävä poikkeus suhteessa mm. työsopimuslain esitöihin ja oikeuskirjallisuuteen, että luottamusmies ei ole ensisijainen edustaja suhteessa luottamusvaltuutettuun. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu voivat toimia työpaikalla yhteistyössä edustaen omia valitsijoitaan.

Korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeen ei voida katsoa olevan perusteltua, että järjestäytyneiden työntekijöiden valitsemalla luottamusmiehellä eli ammattiosaston edustajalla olisi oikeus edustaa ketään muita kuin niitä, jotka ovat hänen valintaansa voineet osallistua. Tähän viitaten on huomattava, että esityksessä luottamusmiehelle annettaisiin automaattisesti oikeus mm. solmia ja irtisanoa paikallisia sopimuksia, jotka sitoisivat myös niitä, jotka eivät ole hänen valintaansa osallistuneet ja valtuutusta antaneet. Tällaista asemaan perustuvan oikeuden perusteita ei ole mietinnössä millään tavoin perusteltu.

Sellainen lainsäädäntö, jossa vain järjestäytyneitä työntekijöitä edustava luottamusmies kelpaisi paikallisen sopimisen osapuoleksi, ei olisi yhdistymisvapauden mukainen, koska se sulkisi järjestäytymättömät työntekijät paikallisen sopimisen ulkopuolelle ja asettaisi heidät siten eri asemaan.

Edellä esitettyyn viitaten esitämme, että esityksen 36§ muotoillaan seuraavasti:

”Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä.

Jos työehtosopimuksessa osapuoleksi on määrätty luottamusmies, sopimuksen saa kuitenkin tehdä myös työntekijöiden valitsema luottamusvaltuutettu tai jos tällaista ei ole valittu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä.”

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Kts. edellinen kohta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

9 luku. Erinäiset säännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

-

Rytkönen Atte
Suomen Yrittäjät ry - Janne Makkula, työmarkkinajohtaja