

Martti Kairinen
Johannes Lamminen
Jari Murto
Petri Rikkilä
Heikki Uhmavaara

KOLLEKTIIVISOPIMUKSET TYÖEHTOJEN TURVAAJANA

PROMETHEUS-PROJEKTI
TOINEN OSARAPORTTI, TAMMIKUU 2013
TURUN YLIOPISTO, TYÖOIKEUDEN OPPIAINE

Työsuojelurahasto on taloudellisesti tukenut tämän tutkimuksen aikaansaamista.

Prometheus
*Sopimukset työrauhan
ja työehtojen turvaajana*



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

ALKUSANAT

Tämä julkaisu on toinen *Prometheus*- työnimellä vuodesta 2009 Työsuojelurahaston tuella toimineen tutkimusprojektin tulos. Olemme tutkineet työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kahta pääasiaa, sekä kollektiivisopimukseen perustuvan työrauhan että sovittujen työehtojen noudattamista. Nämä ovat ne keskeiset kivijalat, jolla koko kollektiivisopimustoiminta lepää. Kesällä 2012 ilmestyi ensimmäinen julkaisumme siitä, miten hyvin kollektiivisopimukset turvaavat sopimuskaudellaan työrauhaa. Tässä taas selvitetään empiiristen ja oikeudellisten aineistojen avulla sitä, miten työnantajat noudattavat palkansaaajille tärkeitä työehtoja (eli normimääräyksiä) ja miten niitä koskevat lukuisat erimielisyydet selvitetään paikallisella, osapuoliliittojen ja lopulta työtuomioistuimen tasoilla. Vastaavanlaista aiempaa tutkimusta ei tästä asiasta ole Suomessa tehty. Tutkijaryhmä ei ole tyytynyt vain kuvaamaan asioita, vaan olemme myös arvioineet asian kehittämistarpeita ja tuomme esiin joitakin kehittämisehdotuksia. Ajatuksena on tuottaa vielä julkaisu, jossa näitä kahta asiaryhmää tarkasteltaisiin yhdessä.

Runsas kolme vuotta kestänyt ja esitutkimuksella alkanut tutkimus on edellyttänyt usean henkilön työpanosta ja asiantuntemusta. Olemme pitäneet lukuisia palavereja ja käyneet varsin mielenkiintoisia keskusteluja teemamme puitteissa. Työoikeuden professori *Martti Kairinen* on vastannut tämän tutkimusosion johtamisesta eri vaiheissa. Tohtorikoulutettava *Jari Murto* on osallistunut erityisesti työtuomioistuinaineiston kokoamiseen ja sen analysointiin. VTM *Heikki Uhmavaara* on vastannut liittoasiantuntijoille tehdyn kyselytutkimuksen toteuttamisesta projektiryhmän yhdessä laatiman kysymysten pohjalta sekä näin saatujen tulosten analysoinnista ja raportoinnista. Tohtorikoulutettava *Johannes Lamminen* on auttanut laajan työtuomioistuinaineiston käsittelyssä ja erityisesti vastannut julkaisun kokoamis- ja viimeistelytyöstä. OTM *Petri Rikkilä* on ollut aktiivisesti mukana tämänkin tutkimusosiomme eri vaiheissa. Erityisen hyödyllisen aineiston julkaisuun olemme saaneet OTM *Jenni Aaltosen* pro gradu -tutkielman kautta, jossa hän selvitti työtuomioistuimen käytössä olevia tulkintaperiaatteita. Hän, samoin kuin OTM *Tuomo Peltoniemi*, osallistui myös työtuomioistuinaineiston analysointiin. Allekirjoittaneet ovat kuitenkin vastuussa lopullisen julkaisun laadinnasta ja sisällöstä.

Turun yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa 31. päivänä tammikuuta 2013

Martti Kairinen Johannes Lamminen Jari Murto Petri Rikkilä Heikki Uhmavaara

SISÄLLYS

ALKUSANAT	<u>III</u>
TIIVISTELMÄ	<u>VII</u>
SUMMARY	<u>IX</u>

1 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, KESKEISET TULOKSET JA TUTKIMUKSEN

TOTEUTUS	<u>1</u>
1.1 Tutkimustehtävä	<u>1</u>
1.2 Keskeisiä tutkimustuloksia	<u>2</u>
1.3 Tutkimusaineistot	<u>7</u>
1.3.1 Asiantuntijakysely	<u>8</u>
1.3.2 Työtuomioistuimen ratkaisut.....	<u>9</u>
1.3.3 Kanteiden asiaryhmien analyysin tulkinnallisuudesta	<u>12</u>

2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN LUONNE JA SISÄLTÖ

2.1 Työehtosopimus – normisopimus.....	<u>13</u>
2.2 Työehtosopimukseen sidotut.....	<u>14</u>
2.3 Työehtosopimuksen sisällön jäsentelyä.....	<u>15</u>

3 NORMIMÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN JA TOIMIPAIKOILLA

SYNTYVÄT ERI MIELISYYDET	<u>19</u>
3.1 Arviot normimääräysten noudattamisesta.....	<u>19</u>
3.2 Vuosittain syntyvien tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien määrä toimipaikoilla.....	<u>20</u>
3.3 Tulkintaerimielisyyksiä aiheuttavat määräykset ja asiat.....	<u>22</u>
3.4 Normimääräysten rikkomiset ja niillä tavoitellut hyödyt.....	<u>24</u>
3.5 Tulkinta ja rikkomistapausten yhteys työrauha-asioihin	<u>28</u>

4	ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	31
4.1	Erimielisyyksien ratkaisutavat ja -tasot	31
4.1.1	<i>Erimielisyyksien käsittely työpaikkatasolla ja kysymys tasavertaisuudesta</i>	35
4.1.2	<i>Erimielisyysasiat liittotasolla</i>	37
4.1.2.1	Erimielisyyksien määrä liittotasolla	37
4.1.2.2	Erimielisyysasioiden käsittely liittotasolla	38
4.1.3	<i>Erimielisyyksien käsittely työtuomioistuimessa</i>	40
4.1.3.1	Erimielisyysneuvotteluiden käyminen prosessiedellytyksenä	43
4.1.3.2	Normimääräys- ja irtisanomisasiat työtuomioistuimessa 2000-luvulla	45
4.1.3.3	Kannetyypit	46
4.1.3.4	Kantajat ja vastaajat	46
4.1.3.5	Kanteiden kohdeasioiden ryhmittely	52
4.1.3.6	Paikallinen sopiminen työtuomioistuimen tuomioissa	54
4.1.3.7	Tulkintaerimielisyydet työtuomioistuimeen päätyvissä tapauksissa	57
4.1.3.8	Tulkintastandardit työtuomioistuimessa	60
4.1.3.9	Normimääräysten rikkomisasiat työtuomioistuimessa	73
4.1.3.10	Oikeusjutun voittajat	75
4.1.3.11	Äänestykset työtuomioistuimessa	79
4.1.3.12	Sovinnot työtuomioistuimessa	80
4.2	Seuraamukset työtuomioistuimen tuomioissa	81
4.2.1	<i>Hyvityssakkoseuraamus</i>	81
4.2.1.1	Tieten rikkominen	82
4.2.1.2	Työnantajyhdistyksen valvontavelvollisuus	86
4.2.2	<i>Hyvityssakkojen määrät</i>	88
4.2.3	<i>Arviot työtuomioistuimen tuomioista ja niiden vaikutuksista</i>	90
5	YHTEENVETOA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA	93
5.1	Yhteenvetoa ja kehittämisehdotuksien lähtökohtia	93
5.2	Kehittämisehdotuksia	96
	KIRJALLISUUTTA	101
	LIITE 1. ASIANTUNTIJAKYSELY	103

TIIVISTELMÄ

Pääkysymyksinä on selvitetty, miten hyvin työnantajat noudattavat työ- ja virkaehtosopimusten ehtoja eli normimääräyksiä sekä sitä, miten näitä määräyksiä koskevat erimielisyys- ja rikkomisasioiden käsittelyt toimivat työpaikoilla, liittotasolla ja työtuomioistuimessa. Lisäksi on pohdittu asioiden kehittämistarpeita. Aineiston muodostavat liittotason asiantuntijakyselyt, työtuomioistuimen tuomiot vuosilta 2000–2010 sekä asiaa koskevat työlainopilliset lähteet.

Yleisarvioksi saatiin, että työnantajat noudattavat kollektiivisopimusten normimääräyksiä melko hyvin tai kohtalaisesti. Kuitenkin näitä erimielisyyksiä työpaikoilla syntyy paljon, karkean arvion mukaan vuosittain jopa yli 10.000. Yli puolet erimielisyyksistä on tyypillisesti tulkintaerimielisyyksiä ja tieteen tehtyjä rikkomuksia on melko vähän. Keskeisimmät erimielisyyksien syntyssyyt ovat määräyksien tuntemattomuus tai tulkinnanvaraisuus. Myös työpaikan kireä ilmapiiri ja erilaiset muutokset synnyttävät erimielisyyksiä. Erimielisyyksillä on yhteys myös sopimuskaudella puhkeaviin työtaisteluihin. Osapuolet pitävät tärkeänä määräysten noudattamista, joskin luottamusmiehen hyväksymä työpaikkakohtainen käytäntö saattaa oikeuttaa työnantajalle määräyksen noudattamatta jättämisen.

Tyypillisesti noin 80 % erimielisyyksistä selvitetään työpaikkatasolla, 15 % etenee liittotasolle ja vain noin 5 % työtuomioistuimeen. Liittotasolla ja työtuomioistuimessa erimielisyyksien selvittämisjärjestelmät näyttävät toimivan kohtalaisen hyvin, mutta työpaikkatasolla palkansaajapuoli ei koe asemaansa riittävän tasavertaiseksi.

Työtuomioistuimessa on ollut vuosittain keskimäärin noin 60 näitä normeja koskevaa riitaa. Yleisimmin riidat ovat koskeneet palkkausta, työaikoja, loma-asioita tai työsuhteen päättämistä. Noin kolmasosassa oikeusjutuista työtuomioistuin on katsonut, että erilaisille tulkinnoille on ollut riittäviä perusteita, eikä jutun häviöjää joudu maksamaan voittajan oikeudenkäyntikuluja. Työtuomioistuimessa työnantajat voittavat normimääräyksiä koskevia oikeusjuttuja hieman enemmän kuin palkansaajapuoli, mutta irtisanomisjutuista palkansaajapuoli voittaa enemmän kuin työnantajapuoli.

Kehittämistarpeita tuli tutkimuksessa ilmi useita. Tutkijaryhmä esittää seuraavia:

- Normimääräysten selkeyttä, tiedottamista ja osaamista tulisi parantaa.
- Työpaikkatason soveltamisten ja erimielisyyksien selvittämisen menettelytapoja sekä henkilöstön edustajan asemaa ja toimivaltuuksia tulisi kehittää.
- Liittotason osapuolten neuvonta- ja valvontavastuuta olisi tarpeen lisätä.
- Normimääräysten noudattamista ja toteuttamista tulisi kehittää.

Asiasanat: työ- ja virkaehtosopimus, normimääräys, työehtonormien noudattaminen, erimielisyysneuvottelut, hyvityssakko, työtuomioistuimen tuomiot.

SUMMARY

Main issue of this study is, how well the employers are following the normative regulations of collective agreements, and how cases concerning disagreements and breaches of these norms are handled at the local level, union level and in the Labour Court. In addition, we have considered how things could be improved. The research material consists of union expert -surveys, Labour Court -cases from years 2000–2010 and judicial sources.

Generally assessing, employers seem to follow the normative regulations quite well or moderately well. However, disagreements in workplaces are frequent, roughly estimated to exceed 10.000 annually. Over half of disagreements are typically interpretation disputes, while knowingly executed breaches of the normative regulations are a minority. Unfamiliar or ambiguous regulations appear to be the main reasons behind these disagreements as well as tense atmosphere at the workplace and changes in the undertaking. Also, there appears to be an apparent connection between regulation disagreements and industrial actions carried out while collective agreement is in force. The parties consider it important that the normative regulations of the collective agreements are followed, but a practice accepted by a workplace steward, at the local level, may allow the employer to do an exception.

Typically, about 80 % of disagreements are solved at the local level, about 15 % advance to the union level and only about 5 % are decided by the Labour Court. At the union level and in the Labour Court, the resolution mechanisms of disagreements seem to work pretty well, but at the local level, the employee -side feels that the parties are in an unequal position.

The Labour Court is handling annually about 60 cases concerning normative regulation disputes. Usually, the disputed regulations are associated with wages, work times, vacations or termination of employment. In about one third of these cases the Labour Court states that different interpretations are possible. In such occasions, the loser of the case is relieved from the obligation to pay litigation costs. In the Labour Court, the employee-side wins majority of disagreements concerning regulations related to termination of employment, while the employer-side wins majority of disagreements concerning other normative regulations.

Several improvement-needs were revealed during this research process. Our research group recommends the following:

- Clarification of normative regulations, bettered informing and know-how.
- At the local level, the application processes and the resolution mechanisms of normative regulation disputes as well as the position and the competence of workplace steward ought to be developed.
- The union -level responsibilities concerning counselling and surveillance obligations should be increased.
- Following and implementation of normative regulations should be advanced.

1 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, KESKEISET TULOKSET JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

1.1 Tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen päätehtävänä on selvittää, kuinka hyvin kollektiivisopimuksissa (työ- ja virkaehtosopimukset) sovittuja työehtoja eli normimääräyksiä noudatetaan. Toisena päätehtävänä on arvioida normimääräyksiin liittyvien tulkinta-erimielisyyksien ja rikkomistapausten (joista jäljempänä käytetään yhdessä termiä *erimielisyys*) selvittämisen- ja ratkaisujärjestelmän toimivuutta. Lisäksi tavoitteena on pohtia noudattamisen ja tämän järjestelmän kehittämistä.

Kysymys on koko *Prometheus*-työnimellä vuodesta 2010 varsinaisesti toimineen tutkimushankkeen toisesta päätutkimusaiheesta. Vuoden 2012 kesällä on jo julkaistu tutkimus ”*Kollektiivisopimukset ja työrauha*”¹, jossa selvitettiin sitä, miten hyvin kollektiivisopimukset turvaavat työrauhaa sopimuskauden aikana, ja esitettiin joitakin kehittämisehdotuksia.

Aineistoltaan ja metodiltaan tutkimus on monipuolinen.² Siinä on käytetty sekä lainopillisen että empiirisen tutkimuksen menetelmiä ja aineistoja, koska tutkimuskohde on sekä juridinen että yhteiskunnallinen. Kollektiivisopimuksissa sovittujen työehtojen noudattamisasioita on tutkittu ensinnäkin *työlainopin metodein* työtuomioistuimen tuomioiden sekä muiden oikeustieteellisten lähteiden kautta. Toiseksi kohteena olevia asioita on tutkittu *oikeussosiologisesta näkökulmasta* tekemällä osapuolten liittoasiantuntijoille kyselytutkimus, jolla on selvitetty järjestöasiantuntijoiden tietoja, kokemuksia ja näkemyksiä tästä asiaryhmästä. Kolmanneksi on analysoitu kaikki vuosilta 2000–2010 olevat työtuomioistuimen tuomiot, jotka ovat koskeneet työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa tai rikkomista. Tutkituissa, yhteensä 622 oikeusjutussa, on kantajana ollut jokin palkan- saajapuolen liitto. Monipuoliset menetelmät ja aineistot, joita selvitetään jäljempänä tarkemmin, ovat tarjonneet perustaa tehdä myös kollektiivisopimusjärjestelmän toimivuuden arviointia ja kehittämistarpeiden pohdintaa.

¹ Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Prometheus-projekti osaraportti, huhtikuu 2012. Turun yliopisto, työoikeuden oppiaine. Hansaprint Oy, Turku 2012.

² Ks. laborologisesta tutkimusotteesta Kairinen 2006, s. 77–81.

Kollektiivisopimusten normimääräysten noudattamista ja niitä koskevien erimielisyyksien selvittämis- ja ratkaisumekanismeja on selvitetty muun muassa seuraavien tarkempien kysymysten kautta:

- Kuinka paljon normimääräyksiä koskevia erimielisyyksiä on syntynyt ja paljonko näitä asioita on edennyt edelleen liittotasolle ja työtuomioistuimeen asti?
- Minkälaisia asioita tai työehtoja syntyneet erimielisyydet ovat koskeneet?
- Mistä syistä erimielisyyksiä on syntynyt?
- Onko joitakin hyväksyttäviä syitä sille, että työnantaja voi jättää noudattamatta normimääräyksiä?
- Onko normimääräyserimielisyyksien synnyllä yhteyttä sopimuskauden aikaiseen työrauhaan?
- Miten syntyneitä erimielisyyksiä on käsitelty ja neuvoteltu sekä työpaikkatasolla että asianosaisten liittojen välillä?
- Onko työpaikkatason ja liittotason asianosaisten kesken vallinnut riittävä tasavertaisuus?
- Minkälaiset erimielisyysasiat viedään lopulta työtuomioistuimen käsitteilyyn?
- Ketkä ovat olleet oikeudenkäynnin asianosaisina ja minkälaista asiaa, kiistaa jutut ovat koskeneet?
- Onko oikeusjutuissa ollut kysymys tulkintaerimielisyydestä vai selkeästä tietien rikkomisesta?
- Minkälaisia oikeudellisia tulkintastandardeja käyttäen työtuomioistuin yleensä tekee kollektiivisopimusten tulkintaratkaisuja ja onko paikallista sopimista tai paikallisia sopimuksia koskien käytetty joitakin normaalista poikkeavia tulkintaperiaatteita?
- Kumpi osapuoli on voittanut työtuomioistuimessa näitä asioita koskevia oikeusjuttuja ja miten paljon työtuomioistuimessa on äänestetty?
- Minkälaisiin seuraamuksiin normimääräyksen rikkojana ollut työnantaja tai valvontavelvollinen työnantajaliitto on työtuomioistuimen tuomiossa tuomittu?
- Mitä vaikutuksia työtuomioistuimen tulkinta- tai rikkomistuomioilla on ollut?

1.2 Keskeisiä tutkimustuloksia

Yleisluonteiseen kysymykseen siitä, kuinka hyvin työnantajat noudattavat työehtosopimusten normimääräyksiä, saatiin palkansaajajärjestöjen asiantuntijoilta vastaus, jonka mukaan *työnantajat noudattavat kollektiivisopimusten normimää-*

räyksiä melko hyvin tai kohtalaisesti. Tätä vastausta tukee myös työtuomioistuimen tuomioiden analyysit. Toiseen vastaavaan kysymykseen siitä, miten normimääräysten erimielisyys- ja rikkomisasiota käsitellään ja ratkaistaan työpaikkatasolla, liittotasolla ja työtuomioistuimessa, saatiin asiantuntijakyselyssä molempien osapuolten vastaajilta *yleisarvioksi*, että nykyinen *systemi toimii melko tai kohtalaisen hyvin*. Kollektiivisopimusten normimääräyksiä koskevaan järjestelmään ei siis näytä lähtökohtaisesti olevan tarvetta tehdä suuria muutoksia. *Kehittämistarpeita kuitenkin on.*

Tutkimuksesta käy ilmi se, että normimääräyksiä koskevia erimielisyyksiä on Suomessa kaikkiaan *varsin paljon*. Asiantuntijakyselyn vastausten perusteella voitiin karkeasti ja tietyin varauksin arvioida, että normimääräyksiä koskevia erilaisia erimielisyyksiä syntyisi koko työmarkkinakentässä vuosittain jopa noin 10 000 – 15 000 kappaletta, joskin alakohtaiset vaihtelut ovat suuria.³ —

Selvä enemmistö (65 – 90 %) erimielisyyksistä näyttäisi olevan luonteeltaan *tulkintaerimielisyyksiä* ja tieteen tehtyjä rikkomuksia on melko vähän. Tulkintaerimielisyyksiä aiheuttavat eniten palkkaa ja työaika koskevat määräykset. Paikallinen sopiminen sinänsä ei näyttäisi olevan merkittävä erimielisyyksien lähde, joskin paikallisia sopimuksia koskevia tulkintakysymyksiä syntyy kylläkin joitakin.

Keskeisimpiä syitä normimääräyksiä koskevien erimielisyyksien syntyyn työpaikoilla ovat *määräyksen tuntemattomuus, määräysten tulkinnanvaraisuus, työpaikan kireä ilmapiiri ja johdon tai työpaikan erilaiset muutokset*. Syinä ei niinkään näyttäisi olevan työnantajien haluttomuus noudattaa sopimuksia tai velvoitteiden tietoinen rikkominen⁴. —

Pelkästään henkilöstön hyväksynnän perusteella ei palkansaajapuolen asiantuntijoilla näyttäisi olevan valmiutta hyväksyä normimääräysten rikkomista edes poikkeustilanteissa. Kuitenkin luottamusmiehen hyväksymä työpaikkakohtainen käytäntö näyttäisi liittoasiantuntijoiden enemmistön mielestä olevan hyväksyttävä syy sille, että työnantaja voisi jättää noudattamatta jonkin normimääräyksen. Hyväksyttäväksi syyksi määräyksen noudattamatta jättämiselle kelpaa liittoasiantuntijoiden mukaan myös se, että määräys on laadultaan työpaikan käytäntöön soveltumaton tai muuttuneeseen tilanteeseen vanhentunut. Työnantajapuolen asiantuntijoiden mukaan silloin, kun työnantaja on laiminlyönyt normimääräyksen noudattamisen, tavoitteina tälle on ollut lähinnä ”hallinnollisesti helpompi käytäntö” ja ”toiminnan tehostaminen” eivätkä niinkään säästösyöt.

Normimääräyksiä koskevat erimielisyydet voivat toisinaan olla niin vakavia, että ne saattavat haitata tavaroiden ja palveluiden tuotannon sujuvuutta ja työ-

³ Luku perustuu liittoasiantuntijoiden käsityksiin oman sopimusalan tilanteesta ja sitä voidaan pitää lähinnä suuntaa antavana, koska siihen sisältyy epävarmuustekijöitä ja vastaajien tulkinnat siitä, millaisia tilanteita luetaan kollektiivisopimuksia koskeviksi erimielisyyksiksi, vaihtelevat.

⁴ Hyvityssakkoja tuomittiin vain 7 %:ssa kaikista työtuomioistuimen 622 tuomiosta.

rauhankin säilymistä. Tutkimuksessa tuli ilmi, että työehtosopimusnormien noudattamista koskevilla *erimielisyyksillä on yhteys sopimuskauden aikaisiin työtaisteluihin*. Palkansaajapuolen asiantuntijoiden selvä enemmistö katsoi muun muassa, että työnantajan tekemä normimääräysten rikkominen oikeuttaa työtaistelun sopimuskauden aikanakin.

Molempien osapuolten asiantuntijoiden selvä enemmistö on sitä mieltä, että työehtoja koskevat *erimielisyydet pitäisi neuvotella ja ratkaista ensisijaisesti työpaikkatasolla*. Asiantuntijakyselyn perusteella näyttää siltä, että kaikenlaisista erimielisyyksistä tyypillisesti noin 80 % neuvotellaan ja ratkaistaan työpaikkatasolla. Arviolta noin 15 % erimielisyyksistä etenee tyypillisesti edelleen sopimusosapuolten eli käytännössä valtakunnallisten liittojen tasolla selvitettäväksi. Työtuomioistuimeen asti päättyy vain ikään kuin ”jäävuoren huippuna” noin 5 % normimääräysten erimielisyysasioista. Erimielisyysasioiden selvittelytasojen suhteellisissa määrissä alakohtaiset vaihtelut ovat kuitenkin suuria.

Työtuomioistuimeen tuli vuosittain 2000-luvun ensimmäisten 11 vuoden aikana keskimäärin 60 normimääräystä koskevaa riita-asiaa. Suurin osa tästä ”jäävuoren” asioista ratkeaa jo aiemmin tai ”sulaa” muutoin pois. Työtuomioistuimeen saapuneista jutuista suurimpia asiaryhminä olivat palkkaukseen sekä työaikoihin ja lomiin liittyvät erimielisyydet. Tulkintakysymyksiä liittyi suhteellisesti kaikkein eniten osa-aikaisuuteen, työaikoihin ja lomiin liittyviin määräyksiin.

Kantajina ja vastaajina ovat työtuomioistuimessa 2000-luvulla olleet useimpien ne järjestöt, jotka ovat osallisina useissa kollektiivisopimuksissa. Yli puolessa jutuista kantajana oli SAK:n kenttään kuuluva palkansaajajärjestö.

Työtuomioistuimeen viedään ennen muuta *vaikeaksi koettuja tulkinta-asioita*, joihin halutaan saada *selkeyttävä tuomio*, mutta myös *periaatteellisesti tärkeitä asioita*. Oikeusjuttuja, joissa ainoana pääkysymyksenä on ollut työnantajan tietten rikkominen, on nostettu varsin vähän. Tyypillisin kannevaatimus työtuomioistuimessa on tulkintavaatimus, joka on mukana noin 90 %:ssa kaikista erimielisyysjutuista.

Tutkimuksessa on selvitetty myös työtuomioistuimen käytössä olevia useita erilaisia kollektiivisopimusten *tulkintaa koskevia standardeja tai periaatteita* käyttäen hyväksi oikeustapauksia ja oikeuskirjallisuutta. Taas liittojen kentässä liittoasiantuntijoiden yhteisen käsityksen mukaan keskeisimpiä tulkintapremissejä ovat sopimustekstin tai soveltamisohjeen sanamuoto, sopimusmääräyksen tarkoitus ja alakohtainen soveltamiskäytäntö, joskin muitakin tulkintalähtökohtia on käytössä.

Tulkintaa koskeva erimielisyys liittyy yli 90 % työtuomioistuimen käsittelyyn tulevista normimääräysjutuista ja noin puoleen irtisanomisjutuistakin siten, että kanteessa esitetään tulkintaa koskeva vaatimus. Runsaassa kolmanneksessa normimääräysjutuista ja vajaassa viidenneksessä irtisanomisjutuista työtuomioistuin

katsoo normimääräyksien olevan siinä määrin tulkinnanvaraisia, että erilaisille tulkinnoille on ollut tarpeeksi perusteita eikä oikeudenkäyntikuluja tuomita riidan hävinneen maksettavaksi.

Hyvityssakko normimääräyksen tietensä rikkomisesta (TEhtoL 7 §) tuomittiin työnantajalle kaikkiaan 56 tapauksessa, joista 43 oli normimääräystapauksia ja 13 irtisanomistapauksia. Hyvityssakkoon päätyneiden ratkaisujen osuus oli normimääräystapauksista vain vajaa 11 prosenttia ja irtisanomistapauksista kuusi prosenttia. Kaikista tutkituista jutuista työnantajalle tuomittiin sakko tieten rikkomisesta yhdeksässä prosentissa tapauksista.

Työnantajan maksettavaksi tuomittujen *hyvityssakkojen mediaani* (tyypillinen arvo) oli irtisanomisjutuissa *2000 euroa* ja muita normimääräyksiä koskevissa tuomioissa *2400 euroa*. Työnantajaliitolle määräysten valvontarikkomuksesta tuomitun hyvityssakon mediaani oli 2500 euroa. Verrattaessa työrauharikkomuksista tuomittuihin hyvityssakkoihin nämä mediaanitasot vastaavat palkansaajien järjestöille työrauhavelvoitteen valvontavastuusta tuomittavan hyvityssakon tasoja.

Normimääräysaineiston tapauksista työnantajaliitot eli vastaajat ovat voittaneet n. 53 prosenttia. Palkansaajapuolen voittoprosentti oli taas 44 ja noin kolmessa prosentissa jutuista päädyttiin molempien osapuolten osittaisvoittoihin. Pelkästään tulkintaluonteisista jutuista työnantajien voittoprosentti oli vielä suurempi. Niistä 164 normimääräysaineiston jutusta, joissa kanne koski ainoastaan sopimuksen tulkinnan vahvistamista, työnantajapuoli voitti 60 prosenttia. *Irtisanomisaineiston* tapauksissa työnantajapuolen voittoprosentti oli 37 ja palkansaajapuolen 40. Tieto voittajasta puuttuu 15 prosentista tämän aineiston tapauksista⁵. Työtuomioistuimien joutui tekemään äänestysratkaisun 16 prosentissa normimääräysaineiston tapauksista ja 22 prosentissa irtisanomisaineiston tapauksista.

Työtuomioistuimen tuomioiden laatua pidettiin asiantuntijakyselyn vastauksissa yleisimmin *kohtalaisena tai hyvänä*. Tuomiot näyttävät vaikuttavan parantavasti etenkin normimääräysten noudattamiseen, oikeustilan selkeyteen ja osapuolten valmiuteen välttää vastaisuudessa tällaisia erimielisyystilanteita.

Kokoavasti voidaan siis todeta, että työnantajat noudattavat kollektiivisopimusten normimääräyksiä melko hyvin ja että näihin liittyvien erimielisyyksien käsittely paikallis- ja liittotasolla sekä työtuomioistuimissa sujuu kohtalaisesti.

Silti kehittämisen varaa on. Kun eräillä sopimusaloilla näyttää syntyvän melko paljon näitä erimielisyyksiä, olisi erityisesti näiden alojen *osapuolilla syytä parantaa määräystensä selkeyttä, tiedottamista ja osaamista*. Määräysten tulisi olla riittävän hyvin laadittuja, selkeitä ja helposti jo itse sopimuksesta omaksuttavissa. Turhia tulkintakiistoja voitaisiin välttää, jos etenkin uusien määräysten osalta olisi saatavissa tietoa siitä, mikä on määräyksen tavoite ja tarkempi sisältö

⁵ Tietoa ei voitu merkitä.

(vrt. lakisäännösten esityöt). Yksi ratkaisu työehtosopimusten normimääräysten sisällön selkeyttämiseksi on solmia paikallisella tasolla tulkinta- tai soveltamis-sopimuksia, joiden asemaa ja merkitystä voisi selkeyttää sopimusmääräyksin.

Kollektiivisopimusjärjestelmää voisi kehittää myös ohjaamalla nykyistä pa-remmin *työpaikkatason erimielisyysneuvottelujen menettelytapoja*. Työehtoso-pimusten menettelysääntöjen kehittäminen voisi koskea erityisesti YTL 6 luvussa tarkoitettujen muutostilanteiden neuvottelumenettelyjä, koska työpaikkatason muutokset näyttävät synnyttävän erimielisyyksiä. Ajatuksena olisi siis työpaikka-tason muutostilanteiden hallintaa koskevien menettelytapojen kehittäminen työ-ehdosopimusmääräyksin ja samalla niissä saavutettujen neuvottelutulosten oikeu-dellisen aseman selkeyttäminen. Mutta myös työehtosopimuslakiin voisi lisätä työehtosopimuksissa olevat kehittyneet normistot siitä, miten menetellään työ-paikkatasolla silloin kuin normimääräyksistä syntyy erimielisyyksiä.

Kollektiivisopimuksien voimassaolokaudella tapahtuviin muutoksiin sopeu-tumiseksi tulisi myös nykyisiä materiaalisia normimääräyksiä kehittää niin, että määräykset ottaisivat jo etukäteen huomioon sopimusalojen erilaisten työpaikko-jen tarpeet sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Tällaisen vain asianomaista työpaik-kaa koskevan eli *partikulaarisen proaktiivisuuden* lisäämiseksi voisi normimää-räyksissä määritellä, miten työpaikan olojen merkittävien muuttumisten tilanteis-sa voidaan muuttaa normimääräystä tai sen soveltamiskäytäntöä. Kyse olisi jat-kuvan neuvottelumenettelyn periaatteen ottamisesta soveltuvin osin käyttöön myös työpaikkatasolla.

Henkilöstön edustajan aseman ja toimivaltuuksien selkeyttämiseksi ja neuvot-teluaseman tasavertaistamiseksi voitaisiin tehdä eräitä toimenpiteitä. Kollektiivi-sopimusosapuolet voisivat ottaa sopimuksiinsa määräyksiä, jotka vahvistaisivat sopimusten soveltamista ja tulkintaa koskevat neuvottelutulokset työehtosopi-musnormeiksi, samaan tapaan kuin paikalliset sopimuksetkin vahvistetaan työeh-tosopimusnormeiksi. Paikallistason neuvotteluasetelman erivertaisuutta voitaisiin vähentää osallisliittojen edustajien osallistumisella paikallistason erimielisyys-neuvotteluihin jommankumman osapuolen pyynnöstä, josta on jo joissakin kol-lektiivisopimuksissa määräyksiä. Myös ulkopuolisten asiantuntijoiden tai sovitte-lijoiden käyttöä paikallistason neuvonpidoissa koskevia määräyksiä voisi kehitel-lä erityisesti niillä sopimusaloilla, joissa syntyy muita aloja runsaammin normi-määräyksiä koskevia erimielisyyskiistoja.

Osapuolina olevien *liittojen neuvontapalvelujen ja valvontavastuun kehittämi-nen* voisi olla myös yksi kehittämistoimien osa. Velvoitemääräyksillä olisi mah-dollista lisätä osallisjärjestöjen neuvontapalveluiden järjestämistä ja niiden saata-vuuden parantamista myös muille kuin järjestön omille jäsenille. Liittoasiantunti-joiden piirissä näyttäisi olevan valmiutta lisätä nykyisestä osallisliittojen valvon-tavastuuta ja roolia paikallisten erimielisyyskiistojen selvittäjänä ja ratkaisijana. Liit-toasiantuntijoiden enemmistö suhtautui myönteisesti väitteeseen, jonka mukai-

sesti sovittelumenettely tulisi ottaa laajemmin käyttöön paikallisten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien ratkaisemisessa. Kollektiivisopimusten määräyksillä jonkinlainen sovintomenettely voitaisiin, oikeusprosessin vaihtoehtona, ottaa laajemmin käyttöön paikallisten erimielisyyksien ratkaisemiseksi.

Normimääräysten *noudattamisen ja toteuttamisen kehittäminen* voisi olla myös perusteltua osana muita toimenpiteitä. Yksistään normimääräysten rikkomisesta ja valvonnan laiminlyönnistä tuomittavien hyvityssakkojen määrän nostaminen ei riitä turvaamaan nykyistä paremmin työehtojen noudattamista. Sanktioinnin tehostaminen voisi tapahtua nykyisen latitudin puitteissa siten, että työtuomioistuimien vain tarkistaisi nykyistä tuomitsemiskäytäntöään ylöspäin. Toinen vaihtoehto olisi se, että kollektiivisopimuslakeja muutettaisiin ja hyvityssakon maksimimäärää nostettaisiin yhdessä laittomasta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon maksimimäärän kanssa. Työmarkkinajärjestöillä on myös valta työehtosopimuksillaan muuttaa TEhtol 7 §:n mukaisia työnantajaan kohdistuvia sanktiomääräyksiä. Erityisesti aloilla, joissa normimääräysrikkomuksia esiintyy muita aloja enemmän, voisi harkita, pitäisikö myös tuossa säännöksessä olevaa edellytystä tuomita rikkonut työnantaja hyvityssakkoon laskea.

Normimääräysten toteuttamiseen liittyy myös kysymys työolonormien eli ”työsuhteissa muuten” noudatettavien normimääräysten toteuttamisesta ja yksilön oikeussuojasta. Yksilö ei voi nostaa kannetta työtuomioistuimessa kuin toissijaisesti erityisissä tilanteissa, vaikka onkin oikeastaan työolonormien tosiasiallinen intressisubjekti, etenkin työpaikan työturvallisuutta ja terveyttä koskevissa asioissa. Kehittämistoimena voitaisiin harkita *esimerkiksi* sellaista lainmuutosta, että yksittäiselle työntekijälle luotaisiin mahdollisuus saada järjestön kanteen perusteella työolonormien tietyn rikkomisesta työtuomioistuimessa tuomittava *hyvityssakko* hyvityksenä tai korvauksena rikkomisen aiheuttamista vahingoista ja haitoista.

1.3 Tutkimusaineistot

Empiirisen tutkimusaineiston muodostavat 1) työmarkkinajärjestöjen asiantuntijoille suunnattu kysely 2) työtuomioistuimen normimääräysten tulkintaa, rikkomisia tai valvontavelvollisuutta koskevat tapaukset (N=622) vuosilta 2000–2010. Lisäksi tutkimuksessa on hyödynnetty juridisena aineistona muun muassa oikeustapauksia ja oikeuskirjallisuutta. Monipuolisen aineiston hyödyntäminen rinnakkain antaa tutkimuskohteesta tarkemman kuvan.

1.3.1 Asiantuntijakysely

Asiantuntijakyselyllä selvitettiin kollektiivisopimuksien työnantajaa velvoittavien työnormien ja työolonormien eli *normimääräysten* noudattamista ja niihin liittyviä erimielisyyksiä⁶. Kyselyllä tiedusteltiin erityisesti normien tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien syntymisestä ja sitä, miten erimielisyydet selvitetään, sovitaan tai ratkaistaan paikallisella tasolla, osallisjärjestöjen eli liittojen välillä tai työtuomioistuimessa. Kyselyssä selvitettiin sekä asiantuntijoiden arvioita tai tietoja (faktakysymykset) että mielipiteitä valikoiduista asioista.

Kysely toteutettiin helmi-huhtikuussa 2011 internet-kyselynä (Webropol). Kysely oli suunnattu työ- ja virkaehtosopimuksia solmivien palkansaaja- ja työnantajaliittojen asiantuntijoille, jolle lähetettiin sähköpostitse saatekirje sekä pyyntö osallistua kyselyyn. Kyselyn kohdejoukkoon valikoitiin kustakin liitosta työehtosopimusasioita hoitava lakimies, päällikkö tai vastaava asiantuntija. Saatekirjeessä mainittiin, että vastauksen ei oleteta edustavan liiton virallista kantaa.

Vastauksia saatiin palkansaajaliitoista 32 ja työnantajaliitoista 20 eli yhteensä 52 kappaletta. Palkansaajapuolen asiantuntijavastauksista 18 eli valtaosa on SAK:n liitoista. Toimihenkilöjärjestöistä saatiin yhteensä 14 vastausta. Vastaukset jakautuivat siis keskusjärjestöittäin seuraavasti:

Taulukko 1. Vastaajat keskusjärjestöittäin.

	Työnantajajärjestö	SAK	STTK	AKAVA	Yhteensä
Työnantajajärjestö	20	0	0	0	20
Palkansaajajärjestö	0	18	6	8	32

Työnantajajärjestöjen asiantuntijoista valtaosa on järjestöistä, joiden sopimukset ovat pääasiassa palvelualoilla. Palkansaajapuolella teollisuus on vastauksissa paremmin edustettuna.

Taulukko 2. Millä sektorilla järjestön solmimat kollektiivisopimukset pääasiassa ovat?

	Teollisuus	Yksityiset palvelualat	Julkinen sektori	Useita sektoreita	Yhteensä
Työnantajajärjestö	4	10	6	0	20
Palkansaajajärjestö	12	8	7	5	32
Kaikki	16	18	13	5	52

⁶ Kysely ei koskenut ns. velvoitemääräyksiä. Kyselyn kooste on liitteenä (Liite 1).

Vastaajilla on keskimäärin varsin pitkä kokemus työehtosopimusasioiden hoitamisesta, puolella vähintään 20 vuoden ajalta.

Taulukko 3. Vastaajien kokemus työehtosopimusasioiden hoitamisesta.

	Alle 2 vuotta	2 - 9 vuotta	10 - 19 vuotta	Vähintään 20 vuotta	Yhteensä
Työnantajajärjestö	0	3	4	13	20
Palkansaajajärjestö	1	5	12	14	32
Kaikki	1	8	16	27	52

Asiantuntijakyselyn aineisto ei ole lukumääräisesti suuri, mutta vastaajat ovat sopimusalojensa tilanteen hyvin tuntevia asiantuntijoita, joilla on vankka käytännön kokemus. Vastaukset kattavat merkittävän osan työmarkkinakenttää ja niiden antamaa yleiskuvaa voidaan pitää luotettavana. Vastaajien määrä ei kuitenkaan mahdollista moniulotteisia tarkasteluja eri alaryhmissä.

1.3.2 Työtuomioistuimen ratkaisut

Laajemman kuvan saaminen useista tuomioistuimen ratkaisuista vaatii erilaista lähestymistä kuin perinteinen lainopillinen säännösten tulkintaan ja oikeuskysymyksiin perustuva lähtökohta. Kukin tuomio on yksittäinen tapaus vaatimukseen ja tosiasiakuvauksineen, mutta tästä huolimatta voidaan ajatella, että samankaltaisissa tai samaan asiaryhmään kohdistuvissa tuomioissa on löydettävissä yhtäläisyyksiä. Tutkimusaineistosta ja tiedonintressistä seuraa kuitenkin ongelma: *miten laadullista aineistoa (tuomio) analysoidaan määrällisesti?* Tätä lähdettiin tutkimuksessa ratkaisemaan ”purkamalla kukin tuomio osiin” ja luokittelemalla siinä esiintyneitä tekijöitä erilliseen taulukkoon. Luokittelusta ja taulukoinnista seuraavasta tuomioiden osien ja asiaryhmien kumuloitumisesta voidaan havaita tuomioaineistossa olevia säännönmukaisuuksia sekä muita ilmiöitä, jotka eivät välttämättä nouse esiin vielä silloin, kun tuomioita tarkastellaan yksittäistapauksellisesti laadullisena aineistona ja sen menetelmin.

Työehtosopimusten normimääräysten tulkintaa, rikkomista ja valvontavelvollisuutta käsittelevä tutkimusaineisto koostuu työtuomioistuimen tuomioista vuosilta 2000–2010. *Aineiston ensimmäinen osa* muodostettiin hakemalla Finlex -tietokannasta tuomiot asiasanoilla:

- työehtosopimuksen rikkominen
- työehtosopimuksen tulkinta
- tulkinta

Tätä aineistoa nimitetään raportissa *normimääräysaineistoksi*. Se käsittää 407 työtuomioistuimen ratkaisua, joissa kantajana on ollut palkansaajaliitto.

Toisessa vaiheessa aineistoa täydennettiin työtuomioistuimen tapauksilla, joissa on ollut kyse työntekijän *irtisanomisesta tai lomauttamisesta*. Näitä on aineistossa 215. Tätä aineistoa nimitetään raportissa *irtisanomisaineistoksi*.

Kaiken kaikkiaan tarkasteltavia työtuomioistuimen tuomioita on aineistossa *622 kappaletta*. Normimääräys- ja irtisanomisaineistoa koskevat tulokset on esitetty erikseen useimmissa raportin taulukoissa, mutta tarvittaessa eroa tarkennetaan nimenomaisessa kohdassa, jos se on tarpeen tulkinnan selkeyttämiseksi.

Aineistoon valikoitui lisäksi 19 tapausta, jossa kantajana on työnantajaliitto tai molemmat osapuolet vastakannetilanteissa. Nämä on rajattu pois tuloksista, jotka koskevat näin ollen juttuja, joissa palkansaajaliitot ovat kantajina. Aineistoista on jätetty pois myös lausunnot, joita työtuomioistuin antaa yleisille tuomioistuimille työehtosopimusten tulkinnasta (laki työtuomioistuimesta 39 §).

Tarkasteltavat tuomiot vuosien 2000–2010 tapauksista koottiin taulukkolaskennan tietokantaan (Excel), jossa kukin tuomio alustavasti luokiteltiin. Näin pyrittiin saamaan tarkempi kuva työtuomioistuimessa tuona ajanjaksona käsitellyistä työehtosopimuksen normimääräyksiä koskeneista tuomioista sekä määrällisesti että laadullisesti. Aineiston jatkokäsittely ja tilastolliset analyysit tehtiin SPSS-ohjelmalla.

Ensin työtuomioistuimen tuomioista selvitettiin ketkä ovat olleet kantajana ja vastaajana. Tuomioista kirjattiin myös mahdollisesti kuultavana ollut työnantaja. Seuraavassa vaiheessa työtuomioistuimen tapaukset jaettiin *kannetyyppeihin* kanteessa esitettyjen vaatimusten perusteella. Jos kanteessa oli vaadittu työtuomioistuinta vain tuomitsemaan hyvityssakkoa työnantajalle työehtosopimuksen tietten rikkomisesta (TEhtoL 7 §), merkittiin (R). Jos lisäksi vaadittiin hyvityssakkoa liiton valvontavelvollisuuden rikkomisesta (TEhtoL 8 §), merkittiin (V). Silloin kun työtuomioistuimen kanteissa vaadittiin työtuomioistuinta vahvistamaan tietty tulkinta tai sisältö sopimusmääräykselle, merkittiin tämä vahvistusvaatimus sopimuksen oikeasta tulkinnasta (T). Irtisanomisaineiston tapauksia luokiteltiin vielä luokkaan (M) silloin, kun kanteessa vaadittiin pelkästään korvauksen tuomitsemista työehtosopimuksen tai irtisanomissuojasopimuksen vastaisesta irtisanomisesta, eikä kannevaatimuksia tulkinnan vahvistamisesta, tietten rikkomisesta tai valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä ollut. Yksi kanne on voinut sisältää vain yhdenkin vaatimuksen, mutta yhtä lailla useamman kannetyypin.

Taulukko 4. Aineisto kannetyypin mukaan.⁷

	Normi- määräys- tapaukset	Irti- sanomis- tapaukset	Kaikki
Tulkinta (T)	164	41	205
Tieten rikkominen (R)	10	5	15
Valvontavelvollisuuden laiminlyönti (V)	3	22	25
Tulkinta ja tietten rikkominen (T+R)	36	8	44
Tulkinta ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+V)	33	36	69
Tieten rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (R+V)	23	4	27
Tulkinta, tietten rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+R+V)	137	19	156
Muu (M)	0	64	64
Tieto puuttuu	1	16	17
Kaikki	407	214	622

Kannevaatimuksia tarkasteltiin kannetyyppien lisäksi *asiaryhmittäin*. Käytetty ryhmittely siitä, mihin asiaryhmään kanteen katsottiin kuuluvan, tehtiin työtuomioistuimen tuomioista ilmenevien kanteen perusteena olevien työehtosopimusmääräysten perusteella. Luokittelussa käytettyjä asiaryhmiä olivat: 1) soveltamisala, 2) palkkaus, 3) työaika, 4) lomat, 5) muut vapaat, 6) työtehtävät, 7) sosiaalimääräykset, 8) luottamusmiesasiat, 9) yt-menettely, 10) työvoiman käyttö, 11) paikallinen sopiminen, 12) erimielisyyksien ratkaiseminen, 13) irtisanominen ja 14) lomauttaminen. Tiettyjä asiaryhmiä, kuten palkkaus, työaika, luottamusmies, työvoiman ja paikallinen sopiminen jaettiin vielä alaryhmiin. Yhdessä tuomioissa käsiteltyjen työehtosopimusmääräysten on voitu katsoa kuuluvan yhteen tai useampaan asiaryhmään ja luokittelu on tehty tämän mukaisesti.

Asiaryhmien perusteella tehtävässä vertailussa on otettava huomioon, että eri sopimuksissa oleva tapa ryhmitellä määräyksiä ei ole yhtenäistä, mikä on vaikuttanut jonkin verran asiaryhmittelyyn. Esimerkkinä tästä on sairausajan palkka, joka saattaa joissakin kollektiivisopimuksissa olla palkkauksen kohdalla ja toisissa sosiaalimääräysten kohdalla. Tämä on heijastunut myös asiaryhmittelyn kirja-

⁷ Palkansaajaliittojen nostamat kanteet.

uksiin. Myös luottamusmiehen työsuhteen päättämistä koskevien tuomioiden osalta on huomattava, että asiaryhmittelyssä kyseisen kaltainen tapaus on kirjattu yhtäältä normimääräysten luottamusmies -asiaryhmään ja toisaalta irtisanomistapaukseksi.

Työtuomioistuimen tuomioista tarkasteltiin myös sitä, onko yksittäisessä tapauksessa työehtosopimuksen normimääräys ollut *tulkinnallinen*. Näin pyrittiin saamaan tietoa siitä, missä määrin työtuomioistuimeen päätyneet riidat ovat johduneet määräysten tulkinnallisuudesta sekä tarpeesta saada niihin selkeyttävä tuomio. Arvio työehtosopimusmääräyksen tulkinnallisuudesta tehtiin sillä perusteella, oliko työtuomioistuin itse ottanut tuomiossaan nimenomaisesti kantaa määräyksen tulkinnallisuuteen.

Tuomioista selvitettiin kanteen voittajaa ja sitä, oliko tuomioista mahdollisesti *äänestetty*. Tämän perusteella on pystytty laskemaan kanteiden voitto- ja äänestysprosentteja. Ratkaisuista selvitettiin vielä tuomitun *hyvityssakon määrä* toisaalta työnantajan tietien rikkomistapauksissa että toisaalta liiton valvontavelvollisuuden laiminlyöntitapauksissa.

1.3.3 Kanteiden asiaryhmien analyysin tulkinnallisuudesta

Kanteiden asiaryhmittely perustuu lähtökohtaisesti niihin kanteissa esitettyihin työehtosopimusmääräyksiin, joihin kantaja on kanteensa perustanut. Kuitenkin luokitteluiden ja niiden perusteella tehtyjen määrällisten laskelmien tulkinnassa on tarpeen ottaa huomioon tiettyjä luokitteluun vaikuttavia seikkoja.

Ajallista vertailua työehtosopimusten normimääräyksiin perustuvista tuomioista vuosina 2000–2010 tehtäessä on huomattava, että neuvottelemisen seurauksena työehtosopimukset ja niiden sisältämät normimääräykset ovat saattaneet ajanjaksona muuttua merkittävästikin. Tapausten asiaryhmiä voidaan verrata, mutta vertailu ei välttämättä perustu samoihin määräyksiin.

Toisaalta työehtosopimuksissa sinällään samaakin asiaryhmää säännöstelevien määräysten sisältö, tarkoitus ja sanamuodot vaihtelevat eri työehtosopimusten välillä. Tämä johtuu työehtosopimusmääräysten erilaisesta sisällöstä ja kirjoitustavasta sekä siitä, että eri työehtosopimuksissa samaa asiaa säännöstelevien määräysten paikka ei välttämättä ole yhtenäinen. Toisin sanoen työehtosopimukset eivät ole keskenään sisällöllisesti aivan verrannollisia.

Tuomioiden ryhmittely eri asiaryhmiin sisältää jonkin verran mahdollisuuksia myös erilaiseen luokitteluun, etenkin asiaryhmien alaryhmissä. Asiaryhmittelyyn sisältyvä mahdollinen tulkinnallisuus yksittäisissä asiaryhmissä ei ole kuitenkaan tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta suuri ongelma muun muassa tarkasteltujen tuomioiden suuresta määrästä johtuen.

2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN LUONNE JA SISÄLTÖ

2.1 Työehtosopimus – normisopimus

Työehtosopimuksella on erityinen asema sopimusoikeudessa. Sen määräyksillä on poikkeuksellisia oikeusvaikutuksia. Työehtosopimuksella voidaan asettaa myös *ulkopuolisille* sopijajärjestöjen jäsenyönantajille ja -työntekijöille velvoitteita, joita näiden on noudatettava keskinäisissä työsuhteissaan. Tämä on yksi työehtosopimuksen tärkeä tunnusmerkki ja merkitsee sitä, että työehtosopimus luokitellaan *normisopimukseksi*.⁸

Työsuhteessa työskentelevien palvelussuhteen ehdoista sovitaan työehtosopimuksilla, joista on säädetty työehtosopimuslaissa (TEhtoL, 436/1946). Julkisella sektorilla virkamiesten palvelussuhteen ehdoista taas sovitaan virkaehtosopimuksella. Näistä on säädetty virkaehtosopimuslaissa.⁹ Virkaehtosopimukset eroavat työehtosopimuksista ennen muuta siinä, että vain palvelussuhteiden ehdoista sopiminen on mahdollista. Sopimusvapaus on rajoitetumpaa kuin työehtosopimuksella. Vaikka muitakin eroja on, silti se, mitä jatkossa kerrotaan työehtosopimuksista, soveltuu – *mutatis mutandis* – myös virkaehtosopimukseen.

Normisopimuksella tarkoitetaan sopimuksia, joiden tarkoituksena on määrätä etukäteen muiden vastaisuudessa ehkä solmittavien sopimusten sisältö. Työehtosopimukset muodostavat tärkeimmän normisopimusryhmän. Työehtosopimuksen solmimisen tarkoituksena on sopia sellaisista määräyksistä, jotka vaikuttavat työehtosopimuksen osapuolten kannalta ulkopuolisten henkilöiden välisissä oikeussuhteissa, kuten työsuhteissa. Työehtosopimusten normivaikutus kohdistuu jo ennen sen solmimista tehtyyn sopimukseen perustuvaan oikeussuhteeseen.¹⁰

Työsopimusvapauden rajoittamista työehtosopimuksella voidaan perustella sosiaalisilla syillä. Työehtosopimuksen tavoitteena on sopimustasapainon saavuttaminen. Työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa eli työsuhteessa työnantaja on sopimuskumppanina pääsääntöisesti vahvempi. Sopimustasapaino

⁸ *Saloheimo* 2012, s. 2-3.

⁹ Valtion virkaehtosopimuslaki (664/1970), Kunnallinen virkaehtosopimuslaki (669/1970), Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974) sekä Landskapslag om tjänstekollektivavtal (22/1978).

¹⁰ *Sarkko* 1973, s. 4-5.

pyritään saavuttamaan määrämällä työsuhteen ehdoista pakottavalla tavalla työehtosopimuksella.¹¹

Työehtosopimusjärjestelmän kautta toteutetut *paikallisen* sopimisoikeuden laajennukset merkitsevät sopimisoikeuden palauttamista työsuopimuskumppaneille. Sopimisoikeus on tällöinkin kytketty työehtosopimuksissa määrättyihin ehtoihin.¹² Paikallisen sopimisen lisääntymisen voidaan katsoa lisäävän sopimusvapautta työehtosopimusjärjestelmän piirissä.

2.2 Työehtosopimukseen sidotut

Työehtosopimukset sitovat, paitsi sopijapuolten keskinäisissä suhteissa, myös ulkopuolisia. Työehtosopimuksen *henkilöllinen vaikutuspiiri* ilmenee TEhtoL:n 4 §:stä. Sen mukaan työehtosopimukseen ovat sidottuja

- 1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeinpäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja
- 3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

Työehtosopimuksen osapuolia kutsutaan yleisesti työehtosopimukseen *osallisina sidotuiksi*. Osallisyhdistysten jäsenyhdistykset ja näiden alayhdistykset yhdessä tai useammassa asteessa ovat työehtosopimukseen *muuten kuin osallisina sidottuja*. Tyypillinen esimerkki muuten kuin osallisena sidotusta on työntekijäliiton ammattiosasto tai muu paikallisyhdistys. Työehtosopimukseen sidottuja ovat myös työehtosopimukseen osallisen tai muuten sidotun yhdistyksen jäsenyönantajat ja -työntekijät. Nämä eivät voi kesken sopimuskauden eroamallakaan vapautua työehtosopimuksen alaisuudesta. Eronneen työnantajan ja työntekijän sidonnaisuus työehtosopimukseen lakkaa vasta sopimuskauden päätyttyä. Sen sijaan työnantaja, työntekijä tai yhdistys, joka liittyy työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen jäseneksi, tulee sopimukseen välittömästi sidotuksi.¹³ Työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimuksen ehtoja myös järjestäytymättömän tai ”väärän” järjestön jäsenenä olevan työntekijänsä työsuhteessa.

¹¹ Sarkko 1973, s. 5.

¹² Kröger 1995, s.154.

¹³ Saloheimo 2012, s. 58.

2.3 Työehtosopimuksen sisällön jäsentelyä

Työehtosopimuksen määräykset voidaan jakaa *normimääräyksiin* ja *velvoitemääräyksiin*. Lisäksi työehtosopimus voi sisältää soveltamisohjeita ja suosituksia. Suosituksiin ei liity oikeudellista velvoittavuutta toisin kuin soveltamisohjeisiin.

Normimääräykset ovat työehtosopimuksen tärkeintä sisältöä. Sopimuksessa täytyy olla jokin normimääräys, muuten kyse ei ole työehtosopimuksesta. Normimääräyksiä noudatetaan työehtosopimukseen *sidottujen* työnantajien suhteissa työntekijöihin ja näiden ammattiyhdistykseen. Normimääräyksillä säännellään työsuhteen ehtoja. Tyypillinen normimääräys koskee esimerkiksi sitä, minkälaisesta palkkaa työntekijälle on maksettava tai miten työaika on järjestettävä. Työehtosopimuksen määräykset voivat velvoittaa tai kelpuuttaa työnantajan tai työntekijää.¹⁴

Normimääräykset perustuvat *osallisille* laissa annettuun *säännöstämiskompetenssiin*. Työehtosopimuslain 1 §:ssä on määritelty työehtosopimukseen osallisten *yleinen* säännöstämiskompetenssi.¹⁵ Sen mukaisesti *työehtosopimuksella sovitaan ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava*. Vuorion mukaan säännöksellä on ilmaistu säännöstämiskompetenssin *asiallinen laajuus*¹⁶. Säännöksen nojalla voidaan sopia työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä ammattiyhdistyksen ja sen edustajien asemasta, oikeuksista ja neuvottelusuhteista työnantajaan.¹⁷

TEhtoL:n 1 §:n perusteella on oikeuskirjallisuudessa vakiintuneesti katsottu, että normimääräykset voivat olla joko työnormeja tai työolonormeja. *Työnormit* ovat normeja, joita "työsopimuksissa" on noudatettava ja jotka velvoittavat myös yksittäisiä jäseniä. Ne koskevat esimerkiksi työsuoritukseen tai vastikkeeseen liittyviä kysymyksiä. *Työolonormit* taas ovat ehtoja, joita "työsuhteissa muuten" on noudatettava ja jotka velvoittavat työehtosopimukseen sidottuja työnantajia. Työolonormit koskevat yhtäältä esimerkiksi työturvallisuuteen ja työhygieniaan liittyviä kysymyksiä että toisaalta luottamusmiehen asemaa koskevia ja muita TES:n toteuttamiseen liittyviä asioita.¹⁸

Velvoitemääräykset taas koskevat työehtosopimukseen *osallisten*, esimerkiksi liittojen välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Yleensä velvoitemääräyksillä pyritään vaikuttamaan työehtosopimussuhteesta johtuviin osallisten oikeuksiin ja velvollisuuksiin ja velvoitemääräykset vaikuttavat enintään välillisesti työsuhteisiin.

¹⁴ Saloheimo 2012, s. 93.

¹⁵ Muitakin säännöstämiskompetenssia koskevia lainsäännöksiä on eri laeissa useita.

¹⁶ Vuorio 1955, s. 311.

¹⁷ Saloheimo 2012, s. 91.

¹⁸ Ks. esim. Sarkko 1980, s. 199-201.

siin. Esimerkkeinä velvoitemääräyksistä voidaan mainita määräykset, jotka koskevat työehtosopimuksen voimassaoloa, liittojen välistä neuvotteluvollisuutta ja neuvottelumekanismeja ristiriitatilanteissa.¹⁹

Velvoitemääräykset perustuvat osallisten *velvoittautumiskompetenssiin*. Periaatteessa velvoittautumiskompetenssi on rajoittamaton. Kyse on yleiseen sopimusvapauteen perustuvasta kompetenssista ottaa työehtosopimukseen määräyksiä, joista aiheutuu oikeuksia ja velvollisuuksia vain sopijapuolten välillä. Työehtosopimuslaki ei sisällä mitään velvoittautumiskompetenssin erityisiä rajoituksia, kuten se sisältää normimääräysten perustana olevan säännöstämiskompetenssin rajoituksia. Sopimusoikeuden yleiset normit voivat kuitenkin joissakin tilanteissa aiheuttaa rajoituksia velvoittautumiskompetenssin käyttämiselle.²⁰

Normimääräysten ja velvoitemääräysten oikeusvaikutukset poikkeavat olennaisesti toisistaan. TEhtol 6 §:n mukainen pakottava vaikutus voi koskea vain työehtosopimuksen normimääräyksiä. TEhtol 7 §:n mukainen hyvityssakko voidaan tuomita työehtosopimuksen normimääräysten tietensä rikkomisesta.²¹ Velvoitemääräysten rikkomisen seuraamuksista voidaan sopia osapuolten välillä sopimusvapauden rajoissa. Seuraamuksena kyseeseen voi tulla esimerkiksi sopimussakko tai vahingonkorvaus.

Käytännössä työehtosopimuksen *normimääräykset velvoittavat työnantajaa*. Työntekijää velvoittavia normimääräyksiä ei kollektiivisopimuksissa juurikaan ole. Työehtosopimusten normimääräysten toteuttaminen tapahtuu lähtökohtaisesti yksittäisillä työpaikoilla. *Tulkintaetuoikeutensa* nojalla työnantaja ensi kädessä ratkaisee, miten työehtosopimuksen palkka- ja muita ehtoja sovelletaan työsuhteissa.²² Mikäli työntekijäpuoli kokee tämän soveltamisen epätyytyttävänä tai virheellisenä, on heidän asianaan riitauttaa työnantajan tulkinta työehtosopimuksen normimääräyksiä soveltamisesta. Liittojen vastuuna on hyvityssakon uhalla valvoa, että työnantajat noudattavat työehtosopimusmääräyksiä ja tulkitsevat niitä oikein. Liittojen vastuuta koskeva TEhtol 8 §:n 2 momentin vastuusääntö koskee kuitenkin vain selviä ja riidattomia määräyksiä.

Tutkimusprojektissa tehdyn asiantuntijakyselyn perusteella sopimustekstejä tulkitaan liittojen kentissä ensisijaisesti tekstin sanamuodon, soveltamisohjeen ja sopimusmääräyksen tarkoituksen mukaan. Vaikka työnantajan tulkintaetuoikeus määrittääkin tulkinnan joissakin tapauksissa, pyritään pääasiallisesti toimimaan sen mukaan, mitä sopimukseen on kirjoitettu ja mitä määräyksellä on tarkoitettu. Melko usein otetaan huomioon myös alakohtainen soveltamiskäytäntö. Tulkinta-

¹⁹ Sarkko 1980, s. 198.

²⁰ Sarkko 1980, s. 197.

²¹ Kysymys työsopimuslain 12:1 mukaisen vahingonkorvauksen soveltumisesta lisäksi on tulkinnanvarainen kysymys. Työehtosopimuksen normimääräykset asettavat kuitenkin työsuhteesta johtuvia velvoitteita.

²² Saloheimo 2012, s. 121.

periaatteet järjestyvät samaan järjestykseen työnantaja- ja palkansaaja-asiantuntijoilla, kun vastaukset järjestetään painotetun pisteytyksen mukaan²³.

Taulukko 5. Miten työ- ja virkaehtosopimusten tekstejä liiton kentässä tulkitaan? (vastausten painotetut summapistemäärät)

	Työnan- tajaliitot	Palkan- saajaliitot
Sanamuodon mukaan	48	76
Soveltamisohjeen mukaan	45	67
Sopimusmääräyksen tarkoituksen mukaan	45	84
Alakohtaisen soveltamiskäytännön mukaan	25	31
Työnantajan omaksuman tulkinnan mukaan (tulkintaetuoikeus)	20	22
Kollektiivisopimusten koulutus- ja tiedotus-aineiston mukaan	18	22
Yrityskohtaisen soveltamiskäytännön mukaan	14	14
Henkilöstön edustajan omaksuman tulkinnan mukaan	6	11

Työehtosopimuksissa on säännönmukaisesti olemassa *neuvottelulausekkeet* siitä, miten erimielisyydet on hoidettava. Ne voivat velvoittaa myös työntekijöitä tässä tarkoituksessa. Neuvottelujärjestelmässä voidaan erottaa lähtökohtaisesti työpaikkataso ja työehtosopimuksen osallisten välinen neuvottelutaso, liittotaso. Vasta jos liittoneuvottelujen jälkeenkin asia jää riitaiseksi, voidaan se työtuomioistuimesta annetun lain mukaan (TTL, 646/1974) saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi (11.2 §).

Esimerkkinä työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksistä voidaan mainita teknologiateollisuuden työehtosopimuksen määräykset erimielisyyksistä ja niiden ratkaisemisesta. Niistä on sovittu työehtosopimuksen 31 §:ssä muun muassa seuraavasti:

Mom. 1. Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys on pyrittävä ratkaisemaan työpaikalla käytävin neuvotteluiin.

Mom. 2. Työntekijän palkkausta ja työehtoja koskevasta asiasta neuvotellaan ensin työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Ellei työntekijä ole saanut asiaa selvitettyksi esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian neuvoteltavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Ellei luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa päästä sovintoon, voidaan asia siirtää neuvoteltavaksi pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan kanssa.

Jos asia koskee luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti, voidaan neuvottelut aloittaa suoraan luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut. Neuvottelut on käytävä viivyttämättä.

²³ Siten, että ensisijaiseksi arvioitu periaate saa painon 3, toissijaiseksi arvioitu painon 2 ja kolmanneksi arvioitu painon yksi.

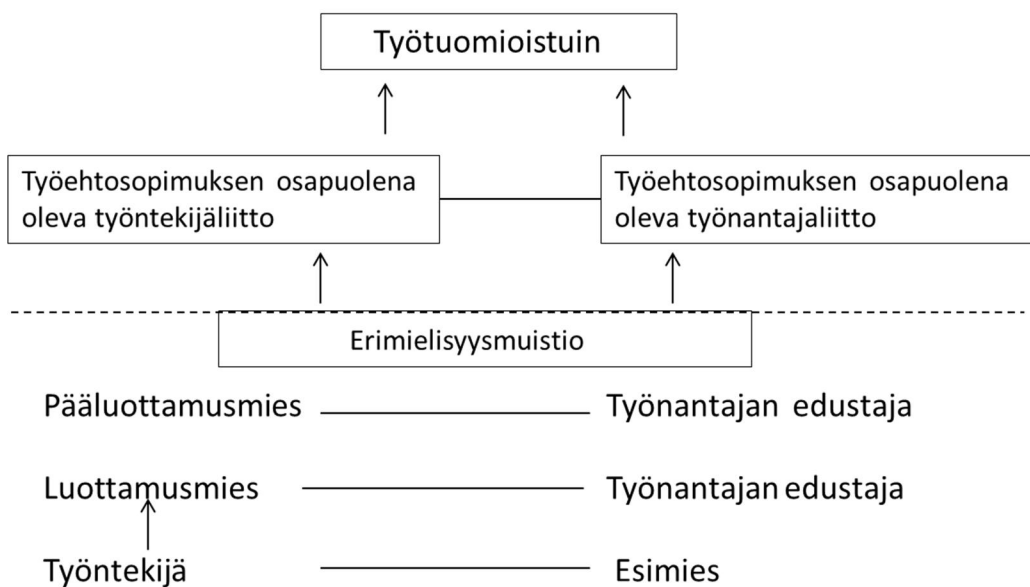
Mom. 3. Ellei erimielisyydestä päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Erimieliseksi jäädystä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat.

Mom. 4. Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista on neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuinten ratkaistavaksi.

Kuvio 1. Erimielisyysasioiden käsittelykaavio.

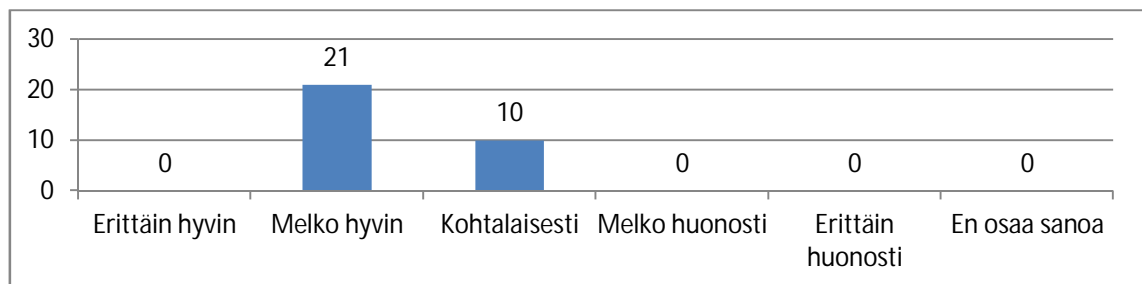


3 NORMIMÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN JA TOIMIPAIKOILLA SYNTYVÄT ERIMIELISYYDET

3.1 Arviot normimääräysten noudattamisesta

Palkansaaja-asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin työnantajat noudattavat heidän järjestönsä kentässä työehtosopimusten normimääräyksiä. Kaksi kolmannelta vastaajista katsoo työnantajien noudattavan normimääräyksiä *melko hyvin* ja kolmannes *kohtalaisesti*.

Kuvio 2. Kuinka hyvin työnantajat noudattavat järjestönne kentässä kollektiivisopimusten normimääräyksiä? (N=31)



Huonoksi ei tilannetta määrittele kukaan. ”Melko hyvin” on tyypillinen arvio sopimussektoreittainkin tarkastellen, kuten myös keskusjärjestöittäin.

Taulukko 6. Kuinka hyvin työnantajat noudattavat järjestönne kentässä kollektiivisopimusten normimääräyksiä? (N=31)

Vastaukset keskusjärjestön mukaan

	SAK	STTK	AKAVA
Melko hyvin	12	5	4
Kohtalaisesti	5	1	3

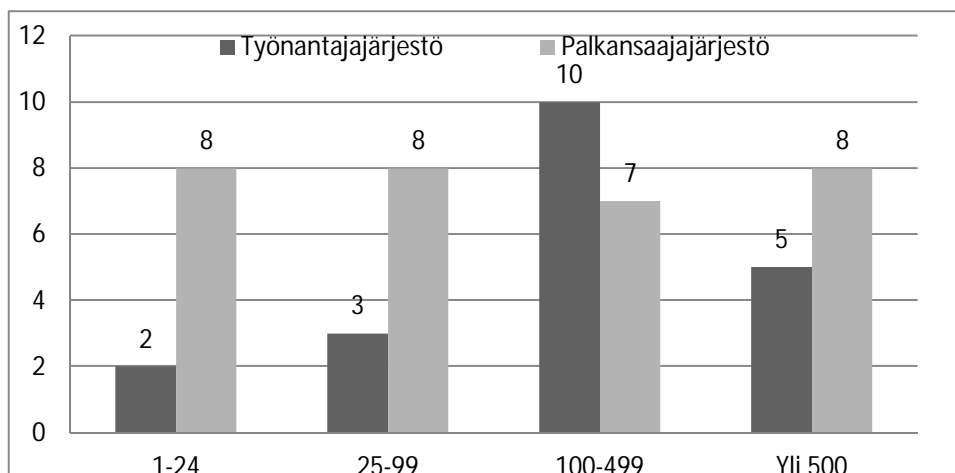
Palkansaaja-asiantuntijoita pyydettiin myös avovastauksella luonnehtimaan, millaiset työnantajat erityisesti *noudattavat huonosti* kollektiivisopimusten normimääräyksiä:

- Pienet yritykset johtuen siitä, että sopimuksia ei tunneta tai niitä pyritään tulkitsemaan yksipuolisesti työnantajan eduksi. Muutamassa vastauksessa mainitaan, että kyse on usein järjestäytymättömistä pienistä yrityksistä. Myös pienet kunnat mainitaan ongelmallisina puuttuvan osaamisen takia.
- Suurissa yrityksissä, joissa on päätoiminen henkilöstöhallinto, noudatetaan yleensä sopimuksia, mutta joissakin suurissa yrityksissä ja konserneissa on esiintynyt pyrkimystä venyttää sopimustulkintoja työnantajan eduksi ja tavallaan ”kokeilla kepillä jäätä” ja jopa murtaa työehtosopimusten piiriin kuuluvien rintamaa.
- Johdon tai omistussuhteiden vaihtuminen aiheuttaa toisinaan osaamattomuutta hoitaa henkilöstöasioita tai jopa piittaamattomuutta niistä taloudellisen tuloksen maksimoinnin takia.
- Yritykset, jotka ovat ulkomaalaisessa omistuksessa tai käyttävät runsaasti ulkomaalaista työvoimaa. Esimerkkeinä sopimuksia huonosti noudattavina mainitaan ulkomaista vuokratyövoimaa välittävät työnantajat ja kansainvälisten konsernien pienet Suomen yksiköt. Kysymys on monesti osaamisen puuttumisesta, mutta myös tietoista sopimusten alittamista esiintyy.
- Julkisella sektorilla jotkin kunnat, mutta myös kaikki yliopistot kokonaistyöaikamääräysten ja palkkausjärjestelmäsopimusten osalta.

3.2 Vuosittain syntyvien tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien määrä toimipaikoilla

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon heidän järjestönsä kollektiivisopimuksia soveltavilla toimipaikoilla syntyy vuosittain normimääräysten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä. Määrä näyttäisi *vaihtelevan aloittain huomattavasti*. Palkansaajapuolen asiantuntijoista kahdeksan ilmoittaa tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä olleen vuosittain 1-24, kahdeksan 25-99, seitsemän 100-499 ja kahdeksan vähintään 500. Työnantajapuolen asiantuntijoiden arvioissa on niin ikään hajontaa. Työnantajapuolella tyypillisin arvio on haarukassa 100-499 (10 vastaajaa). Palkansaajapuolella kolmessa isossa liitossa ja työnantajapuolella yhdessä liitossa arvioidaan, että tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä olisi liiton työehtosopimuksia soveltavissa toimipaikossa vuosittain jopa yli 5000, mikä vaikuttaa korkealta arviolta.

Kuvio 3. Kuinka paljon arvioitte kaikilla järjestönne kollektiivisopimuksia soveltavilla toimipaikoilla syntyvän yhteensä vuosittain normimääräysten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä?



Pyydetyt arviot ovat karkeita, koska järjestöjen vastaajilla ei oletettu olevan täsmällistä tietoa toimipaikoilla syntyvien erimielisyyksien määrästä. Suurin osa erimielisyyksistä ratkeaa jo toimipaikoilla työnantajan ja asianosaisen työntekijän tai työntekijäryhmän kesken eikä edes tule liittotasolle tietoon. Myös vastaajien tulkinnat siitä, millaisia tilanteita luetaan kollektiivisopimuksia koskeviksi erimielisyyksiksi, vaihtelevat. Arvioita voidaanakin pitää lähinnä suuntaa antavina.

Vastauksista voidaan arvioida karkeasti toimipaikoilla syntyvien normimääräysten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien kokonaismäärää laskemalla vastausluokkien luokkakeskusten summat painotettuna luokkaan sijoittuneiden vastausten määrällä. Laskelmassa on kaikkein korkeimpia arvioita leikattu siten, että luokkakeskuksen arvoksi on määriteltä 1000, vaikka ilmoitettu arvio on ollut korkeampi.

Työnantajapuolen asiantuntijoiden arvioista saadaan tällä tavalla *kokonaismääräksi runsas 6000* ja palkansaajapuolen asiantuntijoiden arvioista *runsas 8000*.²⁴ Kun otetaan huomioon, että vastaajaliittojen sopimusten piirissä on runsas puolet koko liittokentän jäsenistöstä, voidaan tehdä karkea arvio, että työpai-koilla vuosittain syntyvien kollektiivisopimusten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien *kokonaismäärä olisi haarukassa 10 000 – 15 000*.

²⁴ Metallityöväen Liitosta oli kaksi vastausta, joista vain toinen on otettu huomioon tässä laskelmassa. Työnantajapuolen ja palkansaajapuolen vastaajat ovat osin eri sopimusaloilta. Liittojen luvuissa voi olla päällekkäisyyttäkin, koska kysymyksessä pyydettiin arviota kaikilla järjestön kollektiivisopimuksia soveltavilla toimipaikoilla vuosittain syntyvien normimääräysten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä kokonaismäärästä.

Palkansaajapuolen ilmoittamista luvuista laskien saadaan korkeampi arvio kuin työnantajapuolen vastauksista. Palkansaajapuolen asiantuntijoiden arvioissa on myös hajontaa enemmän kuin työnantajapuolen vastauksissa niin keskusjärjestöittäin kuin sopimussektoreittain tarkasteltaessa. Kaikkien keskusjärjestöjen ja sektorien liitoissa on sellaisia, joissa rikkomuksia ja erimielisyyksiä on vain vähän ja sellaisia, joissa niitä on paljon. Liiton jäsenten ja toimipaikkojen sekä sopimusten määrä heijastuu luonnollisesti arvioissa. Liitot, joiden kentässä on paljon erimielisyyksiä, ovat yleensä suuria.

Taulukko 7. Kuinka paljon arvioitte kaikilla järjestönne kollektiivisopimuksia soveltavilla toimipaikoilla syntyvän yhteensä vuosittain normimääräysten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä? (N=31)

Palkansaaja-asiantuntijoiden vastaukset keskusjärjestön ja pääasiallisen sopimussektorin mukaan

	SAK	STTK	AKAVA	Teollisuus	Yksityiset palvelu- alat	Julkinen sektori	Useita sektorei- ta
1-24	4	3	1	2	3	2	1
25-99	5	1	2	2	2	3	1
100-499	3	2	2	3	1	2	1
Yli 500	5	0	2	4	2	0	2

3.3 Tulkintaerimielisyyksiä aiheuttavat määräykset ja asiat

Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan, kuinka suuri osuus liiton sopimuskentässä vuosittain syntyvistä normimääräyksiä koskevista erimielisyyksistä on *tulkintaerimielisyyksiä* ja kuinka suuri osa selkeitä *rikkomuksia*. Palkansaaja-asiantuntijoiden arvioiden mukaan erimielisyyksistä *tulkintaluonteisia* olisi keskimäärin *65 prosenttia* (60–95 %) ja loput olisivat selkeitä rikkomisia. Työnantaja-asiantuntijoiden vastausten keskiarvon perusteella erimielisyyksistä arvioitiin olevan *tulkintaluonteisia noin 90 prosenttia* (70 – 99 %).

Vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme määräystyyppiä, jonka asioita koskevat normimääräykset ovat aiheuttaneet tavallisimmin tulkintaerimielisyyksiä. Tulkintaerimielisyyksiä on tullut eniten *palkka- ja työaikasioista*. Nämä mainitsee erimielisyyksien syyksi liittonsa kentässä runsas puolet sekä työnantajien että palkansaajien asiantuntijoista. Palkka-asioissa erimielisyyksiä on aiheuttanut erityisesti sairausajan palkka ja poissaolojen tulkinta. Lisäksi palkka-asioissa eri-

mielisyyksiä on tullut järjestelmien soveltamisesta ja minimeistä sekä palkanlististä ja korvauksista, kuten matkakorvauksista. Työaika-asioissa ongelmia on syntynyt muun muassa työaikajoustoista, tauoista, työaikaan luettavasta ajasta ja työnjohto-oikeudesta työaikaan liittyen. Lomien ja vapaiden osalta mainitaan useassa vastauksessa työajan lyhentämismatkat. Myös työsuhteen päättäminen ja siihen liittyvät menettelyt ovat olleet joissakin liitoissa keskeisimpien erimielisyyksien aiheuttajien joukossa.

Paikallinen sopiminen ei näyttäisi olevan merkittävä erimielisyyksien lähde, sen mainitsee ainoastaan yksi palkansaajavastaaaja. Tulkintaa tukee se, että myöskään työtuomioistuimessa ei ole montaa kertaa käsitelty paikalliseen sopimiseen kytkeytyviä tulkintaerimielisyyksiä tai normirikkomuksia. Vuosina 2000–2010 paikalliseen sopimiseen liittyviä palkansaajapuolen nostamia normimääräyskantaita käsiteltiin työtuomioistuimessa 21 kappaletta. Jutuista 11 tuomittiin kantajan hyväksi. Lisäksi käsiteltiin seitsemän irtisanomisjuttua, jotka liittyivät paikalliseen sopimiseen. Näistä työnantajaliitto voitti kaksi, palkansaajaliitto neljä ja yhdessä tuomittiin osavoitto. Kaikkiaan paikalliseen sopimiseen liittyviä kanteita oli näin ollen 28 ja näistä 13 tuomittiin työnantajan eduksi.

Asiantuntijoita pyydettiin myös arvioimaan, *mistä syystä* normimääräyksiin liittyviä riitoja tai erimielisyyksiä on syntynyt. Molempien osapuolten vastauksissa tavallisimmin mainittuja syitä normimääräysten epäselvyyksiin olivat seuraavat:

- Määräyksiä ei tunneta
- Määräykset ovat olleet epäselviä tai uusia
- Huono neuvotteluilmapiiri ja kireät henkilösuhteet
- Henkilöstövaihdokset johdossa
- Toinen osapuoli ryhtynyt tulkitsemaan eri tavalla kuin alun perin sovittiin
- Organisaation tai talouden muutokset

Palkansaajapuolen ja työnantajapuolen vastaukset eroavat syiden osalta erityisesti siltä osin, että palkansaajapuolella melko moni (18) arvioi epäselvyyksien syyksi, että määräyksiä ei haluta noudattaa, kun työnantajapuolella ainoastaan kaksi vastaajaa näkee epäselvyyksien johtuvan tästä.

Taulukko 8. Mistä syystä sopimusten normimääräyksiin liittyviä riitoja tai erimielisyyksiä on syntynyt toimipaikoilla?

Vastaajat ovat voineet merkitä useita vaihtoehtoja

	Työnantaja-järjestö	Palkansaajajärjestö	Kaikki
Määräyksiä ei tunneta	16	28	44
Määräykset ovat olleet tulkinnaltaan epäselviä	18	18	36
Työpaikan kireät henkilösuhteet ja neuvotteluilmapiiri	9	20	29
Henkilövaihdokset johdossa ovat muuttaneet tulkintoja tai käytäntöjä	8	18	26
Työnantaja on ryhtynyt tulkitsemaan sopimuksen määräyksiä eri tavalla mitä alun perin sovittiin	4	21	25
Määräyksiä ei haluta noudattaa	2	18	20
Organisaatiomuutokset, työtehtävien muutokset	7	12	19
Määräykset ovat olleet uusia osapuolille	8	10	18
Toimipaikan taloudellisen tilanteen muutokset	4	12	16
Palkansaajapuoli on ryhtynyt tulkitsemaan sopimuksen määräyksiä eri tavalla mitä alun perin sovittiin	13	1	14
Henkilöstön edustajien vaihdokset ovat muuttaneet tulkintoja tai käytäntöjä	8	6	14
Määräykset ovat olleet soveltumattomia työpaikalle	5	1	6
Määräykset ovat olleet liian monimutkaisia	1	2	3

3.4 Normimääräysten rikkomiset ja niillä tavoitellut hyödyt

Palkansaajaliittojen asiantuntijoiden mukaan normimääräyksiä rikkovat työnantajat ovat tavoitelleet ennen muuta *säästöjä palkoissa ja muissa kuluissa*. Osassa normirikkomuksia on palkansaajapuolen mukaan tavoiteltu kilpailuhyötyä, toiminnan tehostamista tai hallinnollisesti helpompia käytäntöjä. Myös työnantaja-liittojen asiantuntijat arvioivat, että normirikkomuksia on tehty *hallinnollisesti*

helpompaa käytäntöä ja toiminnan *tehostamista* tavoitellen, mutta ei säästösyistä tai kilpailuhyödyn takia.

Palkansaajapuolen asiantuntijat mainitsevat avovastauksissaan vielä syinä normirikkomuksiin byrokratian, osaamattomuuden, piittaamattomuuden ja vihamielisyyden järjestäytyntä työmarkkinatoimintaa kohtaan, määräysten tulkin-
nanvaraisuuden tai tuntemattomuuden sekä aiemman käytännön jatkamisen muuttuneista sopimuksista huolimatta.

Taulukko 9. Mikäli työnantajat ovat rikkoneet järjestönne kentässä normimääräyksiä, mitä tällä on tavoiteltu? (Mainintojen lukumäärät)

	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Säästöt palkoissa	1	28
Säästöt muissa kuluissa	1	16
Kilpailuhyöty	1	12
Konkurssin välttäminen	-	1
Toiminnan tehostaminen	9	11
Hallinnollisesti helpompi käytäntö	13	10
Muu asia	5	3

Työehtosopimuksen pakottavuuden perusteella (TEhtoL 6 §) työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä on noudatettava, ellei työehtosopimus itse salli niistä poikettavan. Asiantuntijoilta kysyttiin, *olisiko kuitenkin joitakin tilanteita, joissa työnantaja voisi hyväksyttävien syin jättää noudattamatta työehtosopimusten määräyksiä*. Noin puolet sekä työnantajapuolen että palkansaajapuolenkin asiantuntijoista katsoo, että sopimuksia voisi jättää noudattamatta tilanteessa, jossa *noudatetaan työpaikkakohtaista käytäntöä luottamusmiehen hyväksynnällä*. Melko moni hyväksyisi normien noudattamatta jättämisen myös tilanteessa, jossa normit laadittu niin huonosti, että niitä on mahdoton noudattaa käytännössä tai ne ovat toimintaympäristön muuttumisen seurauksena vanhentuneet. Taloudellisen hyödyn takia tai edes toiminnan lopettamisen vaihtoehtona normirikkomuksia ei hyväksytä.

Taulukko 10. Mitkä seuraavista ovat hyväksyttäviä syitä sille, että työnantaja voi jättää noudattamatta sopimusten määräyksiä? (Mainintojen lukumäärät)

	Työnanta- jaliitot	Palkan- saajaliitot
Työntekijäpuoli ei noudata sopimusta omalta osaltaan	2	5
Normit laadittu niin huonosti, että niitä on mahdoton noudattaa käytännössä	8	7
Normit ovat vanhentuneet, koska toimintaympäristö on muuttunut	6	10
Taloudelliset syyt, jos rikkomuksesta on huomattavaa hyötyä	-	-
Jos vaihtoehtona on toiminnan lopettaminen	1	1
Markkinoiden joustovaatimukset tietyissä tilanteissa	1	1
Noudatetaan työpaikkakohtaista käytäntöä luottamusmiehen hyväksynnällä	12	14
Henkilöstön enemmistö hyväksyy työnantajan omaksuman työpaikkakohtaisen tulkinnan	6	3
Muu tilanne	5	7

Myös oikeuskäytännössä *luottamusmiehen hyväksyntää tai työntekijöiden vakiintuneesti hyväksymää käytäntöä* on saatettu määräyksen tulkinnallisuuden lisäksi pitää sellaisena tahallisuuden poistavana tekijänä, jonka perusteella yhtiön vastuu mahdollisesta sopimusrikkomuksesta on poistunut.

TT 2002-43. Työehtosopimuksessa oli rajoitettu työvuorolistalle sijoitettavien, yötyötä sisältävien työrupeamien määrää. Yhtiön noudattamassa käytännössä kaukolento, jonka yötyöaika ylittää sekä meno- että paluulennolla neljä tuntia, käsitti vain yhden työrupeaman. *Käytäntö oli muodostunut työehtosopimuksen määräyksen tarkoitusta vastavaksi vakiintuneeksi tulkinnaksi.* Kanteessa esitetty toisensisältöinen vahvistusvaatimus oli tästä syystä perusteeton. Yhtiö ei ollut myöskään rikkonut työehtosopimuksen määräystä työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

TT 2002-86. Yhtiössä oli *noudatettu työntekijöiden kanssa sovittua käytäntöä*, jonka mukaan työajan lyhennyspäiviä ei pidetty. Paikallisesti sovitun mukaisesti työajan lyhennyskorvaukset oli sisällytetty työntekijöiden kokonaispalkkaan.

Työehtosopimuksen määräys mahdollisti paikallisen sopimisen työajan lyhennyspäivien vaihtamisesta työpäiviksi. Paikallisesti ei voinut kuitenkaan sopia työajan lyhennyskorvauksen maksamisesta toisin kuin työehtosopimuksessa oli määrätty. Kun korvausta ei ollut eritelty työntekijöiden palkoissa, asiassa oli jäänyt näyttämättä, että korvaus olisi suoritettu työehtosopimuksen mukaisesti.

Asian tulkinnanvaraisuuden vuoksi katsottu, ettei yhtiö ollut rikkonut työehtosopimuksen määräystä tietensä. Koska *yhtiön käytäntö oli ollut työntekijäliiton tiedossa jo vuosia työntekijäliiton riitauttamatta asiaa, työnantajaliitto ei ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan asiassa.*

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

Matkakustannusten korvaaminen ei ollut sellainen asia, josta työehtosopimuksen mukaan olisi voitu sopia paikallisesti. Kun yhtiössä ei siten ollut sovittu työehtosopimusvaikutuksien matkakulujen korvaamisesta sähköasennustoimialan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavalla tavalla, *ei työnantajalla ollut työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta vaadittujen matkakustannusten korvaamiseen.* Sen seikan ratkaiseminen, oliko työntekijällä oikeus vaatimiinsa matkakustannusten korvauksiin työsuojimuksensa perusteella, oli kysymys, joka jäi työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle.

Työnantaja ei ollut rikkonut työehtosopimusta eikä työnantajaliitto laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan

TT 2006-102. Sähköasennusalan yrityksessä oli työnantajan edustajan ja kärkimiehen välisellä kirjallisella työmaasopimuksella sovittu uudisrakennustyömaalla käytettäväksi työehtosopimuksen pääsäännöstä poikkeavaa palkkaustapaa. Erimielisyydessä oli kysymys siitä, oliko tehdyllä työmaasopimuksella voitu pätevästi sopia kysymyksessä olevan palkkausmuodon käyttämisestä vai olisiko sopimuksen pätevyys edellyttänyt luottamusmiehen allekirjoitusta tai nimenomaista hyväksymistä. Kun uudisrakennustyömaalla käytetty palkkausmuoto on perustunut työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä aikaisemmin tehtyyn sopimukseen ja *päälouottamusmiehen hyväksymään käytäntöön*, on Sähkö-Aro Oy voinut tehdä kysymyksessä olevan työmaasopimuksen ilman, että sen pätevyys olisi edellyttänyt luottamusmiehen allekirjoitusta tai osallistumista muutoin tämän yksittäisen työmaasopimuksen solmimiseen.

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

Asiantuntijakyselyssä asiantuntijoiden enemmistö ei pitänyt *henkilöstön hyväksyntää* poikkeustilanteissakaan oikeutuksena jättää noudattamatta työehtosopimuksen määräyksiä. Väittämästä, jonka mukaan *”työnantaja voi olla noudattamatta kollektiivisopimusten normimääräyksiä poikkeustilanteissa, jos henkilöstö hyväksyy asian”*, sekä palkansaajapuoli että työnantajapuoli oli pääsääntöisesti eri mieltä, vaikkakin työnantajapuolen asiantuntijoiden vastauksissa oli hieman enemmän hajontaa. Myös väittämään, jonka mukaisesti *”työnantajat voivat hyväksyttävistä syistä olla noudattamatta kollektiivisopimusten määräyksiä”*, suhtauduttiin sekä palkansaajapuolen että työnantajapuolen asiantuntijoiden taholta varsin yksiselitteisen kielteisesti.²⁵

²⁵ Liite 1 Kysymys 38/35, väittämät j) ja l)

Sen sijaan palkansaajapuolen ja työnantajapuolen näkemykset erosivat, kun väittämällä selvitettiin työnantajan mahdollisuutta poiketa hyväksyttävästi laissa asetetun normimääräysten noudattamisvelvollisuuden perusteella samanlaisessa työssä olevien yhdenvertaisesta kohtelusta. Väittäjä, jonka mukaan ”*vaikka laki velvoittaa työ ja virkaehtosopimuksessa sovittujen ehtojen noudattamiseen, ei se ole työnantajalle hyväksyttävä peruste poiketa samanlaisessa työssä olevien yhdenvertaisesta kohtelusta*”, jakoi palkansaajapuolen ja työnantajapuolen asiantuntijoiden mielipiteet. Työnantajapuolen 19 asiantuntijasta enemmistö oli normimääräysten noudattamisvelvollisuuden ensisijaisuuden kannalla (eri mieltä 11 vastaajaa), kun taas palkansaajapuolella 29 asiantuntijasta selvästi suurin osa asetti yhdenvertaisuusnäkökulmat normimääräysten noudattamisvelvollisuuden edelle (samaa mieltä 21 vastaajaa).²⁶

—

3.5 Tulkinta ja rikkomistapausten yhteys työrauha-asioihin

Tutkimusprojektin toisessa asiantuntijakyselyssä, joka koski kollektiivisopimusten mukaista työrauhaa, merkittävimpänä *hyväksyttävänä syynä* työrauhaa rikkoville työtaistelutoimenpiteille mainittiin palkansaajapuolella tilanne, jossa työnantajapuoli ei noudata sopimuksen velvoitteita (22 mainintaa, N=32). Työnantajapuolellakin kolme asiantuntijaa arvioi, että tällaisissa tilanteissa työtaistelutoimenpiteet olisivat hyväksyttäviä työrauhavelvoitteesta huolimatta (N=23).²⁷

Työehtosopimusten määräysten noudattamista koskevilla erimielisyyksillä on yhteys sopimuskauden aikaiseen työrauhaan. Työehtosopimusten normimääräyksiä noudattamista koskevassa asiantuntijakyselyssä liittojen asiantuntijoilta kysyttiin, onko normimääräyksiä koskevien rikkomistapausten tai erimielisyyksien yhteydessä syntynyt työtaistelu-uhkia tai toteutunut työtaistelutoimenpiteitä. Noin 60 prosenttia kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että normimääräysten rikkomiset ovat aiheuttaneet joskus työtaistelu-uhkia sekä työtaisteluita. Muutamissa vastauksessa näin arvioitiin tapahtuneen useinkin. Noin kolmannes arvioi, etteivät rikkomiset ole synnyttäneet tällaisia konflikteja.

²⁶ Ks. Liite 1 Kysymys 38/35 väittäjä m)

²⁷ Työrauhaa koskevan asiantuntijakyselyn tuloksia, työtaistelutoimenpiteitä kollektiivisopimuskaudella sekä työtaistelutoimenpiteiden syitä ja seurauksia on käsitelty kattavasti tutkimusprojektin ensimmäisessä julkaisussa, joka koski kollektiivisopimusten mukaista työrauhaa ja sen noudattamista. Ks. *Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki*: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Prometheus-projekti osaraportti, huhtikuu 2012. Turun yliopisto, työoikeuden oppiaine. Hansaprint Oy, Turku 2012.

Taulukko 11. Onko normimääräyksiä koskevien rikkomistapausten tai erimielisyyksien yhteydessä syntynyt työtaisteluhkia tai toteutunut työtaistelutoimenpiteitä?

	Kyllä, usein	Kyllä, joskus	Ei ole syntynyt	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	1	13	5	1
Palkansaajajärjestö	2	19	11	0

Jos työnantaja rikkoo normimääräyksiä, palkansaajapuolen asiantuntijoiden enemmistö hyväksyisi työntekijäpuolen ryhtymisen työtaistelutoimenpiteisiin myös työrauhavelvoitteen aikana. Väittämästä, jonka mukaan ”jos työnantaja rikkoo normimääräyksiä, on hyväksyttävää, että työntekijäpuoli ryhtyy työtaistelutoimenpiteisiin työrauhavelvoitteen aikanakin”, palkansaajapuolen 30 asiantuntijasta 19 oli samaa mieltä. Työnantajapuoli suhtautui väittämään odotetun kielteisesti ja työnantajapuolen 19 vastaajasta 18 oli väittämästä eri mieltä.²⁸

Seuraava tapauskuvaus kuvaa hyvin normimääräysten rikkomis- ja tulkintatilanteissa syntyviä konfliktitilanteita, jotka voivat johtaa työtaistelutoimenpiteisiin ja työrauhan rikkomisiin.

Metsäteollisuuden yhtiössä jouduttiin käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön vähentämiseksi. Tehtaalla syntyi lakko huhtikuussa 2009 vastalauseena aloitettaville yhteistoimintaneuvotteluille. Paperiliitto ry ja ammattiosasto tuomittiin maksamaan lakon johdosta hyvityssakkoa, liitto valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä (2500 euroa) ja osasto työrauhavelvollisuuden rikkomisesta (2500 euroa).

Henkilöstön vähennyksen seurauksena tehtaan miehitys ja toimintatavat määriteltiin uudestaan työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla. Yhtiön tehtaalla otettiin käyttöön uusia toimintamalleja massanvalmistuksessa 23.6.2009 alkaen. Työntekijäpuoli piti toimintatapoja paikallisesti sovitun miehitysmäärän vastaisina ja kieltäytyi ottamasta niitä käyttöön. Sen sijaan työntekijät ottivat käyttöön oman toimintamallinsa kuljettimen miehitykseen. Tehtaalla pidettiin 21.8. palaveri, jossa tehtaanjohtaja vaati toimimaan annettujen ohjeiden mukaisesti, kunnes erimielisyys paikallisen palkkasopimuksen tulkinnasta oli selvitetty. Kieltäytyminen työnantajan määräyksistä kuitenkin jatkui.

Erimielisyyttä käsiteltiin tehtaalla 2.9.2009 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n edustajien läsnä ollessa. Yksimielisiä oltiin siitä, ettei ohjeistettua taukoa pitävän työntekijän määrääminen muuhun työhön ollut työehtosopimuksen vastaista. Sitä kysymystä ei kuitenkaan ratkaistu, kuinka monta työntekijää kuuluu kuljettimella olla täyden hionnan aikana. Keskusteluissa tuli selväksi, että työntekijät eivät tule muuttamaan omaa toimintatapaansa. Liittojen edustajat olivat työpaikalla työnantajan kutsusta ja työnantaja painotti,

²⁸ Ks. Liite 1 Kysymys 38/35 väittämä i). Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä esiintyy tapauksia, joissa normimääräystulkinnolla tai -rikkomuksilla on yhteys työrauharikkomuksiin. Tämä tulee kuitenkin vain poikkeuksellisesti selvästi esiin tuomion perusteluista, ks. esim. TT 2012-125. Työtuomioistuimessa ei tavallisesti käsitellä tarkemmin työtaistelutoimenpiteiden syitä.

että kyseessä ei ole liittojen välinen erimielisyysneuvottelu. Liittojen roolista ja neuvottelujen sujuvuudesta liittojen edustajat kommentoivat mm. seuraavasti:

”Varmaan näiden tehtaiden ihmisten näkökulmasta me molemmin puolin edustamme jonkinlaista kokemusta ja auktoriteettia. Meidän (liittojen edustajien) arviolla paikallisen sopimuksen tulkintaan on merkitystä. Ammattiosaston omaksuma kanta oli erittäin tiukka ja peräänantamaton, mistä syystä vaikka me (liittojen edustajat) olimme yksimielisiä, ammattiosasto ei sitä hyväksynyt.” (Metsäteollisuus ry:n edustaja)

”Paperiliiton edustajana näin ko. neuvottelun tarkoituksena aluksi, että liittojen avulla pyrittäisiin löytämään kiistaan sovitteleva ratkaisu. Neuvotteluiden sujuvuudesta voisi kuitenkin todeta, että työnantajapuolella ei ollutkaan juuri sovitteluhaluja, vaan pikemminkin tarkoituksena oli saada oma tahtonsa läpi kyseisessä toimintatapa kiistassa. Neuvotteluista ei ollut hyötyä. Asia alistettiin tämän jälkeen liittojen välille erimielisyysmuistiona joka aikanaan päättyi työtuomioistuimen ratkaistavaksi.” (Paperiliitto ry:n edustaja)

Työehtosopimuksen sisältöä koskeva riita eteni myös työtuomioistuimeen, jossa työnantajan katsottiin rikkoneen tietensä palkkasopimusta. Työnantajaliitto oli puolestaan laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa. Vielä marraskuussa puhkesi lakko käynnistettävän paperikoneen miehityksestä syntyneen erimielisyyden seurauksena.

Tuomion jälkeisestä ajasta Metsäteollisuus ry:n edustaja kommentoi:

”Kyllä siellä riitaa on ollut ja lakkoja, ja on edelleenkin työehtosopimuksen tulkinnasta.” (Metsäteollisuus ry:n edustaja)

4 ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

4.1 Erimielisyyksien ratkaisutavat ja -tasot

Työehtosopimusriitojen käsittelyn erityispiirteisiin kuuluu oikeudenkäyntiä edeltävä *neuvottelumenettely*. Sen onnistuessa tuomioistuinprosessiin ei ole tarvetta vaan asia ratkaistaan osapuolten välisellä sovinnolla. Neuvottelujen käyminen on oikeudenkäynnin edellytys (TTL 11.2 §).

Lähtökohtatilanteena on yleensä se, että työnantaja on tulkintaetuoikeutensa nojalla soveltanut työehtosopimusta tietyllä tavalla. Jos ratkaisu ei tyydytä työntekijää, asia on saatettava paikallisiin *erimielisyysneuvotteluihin*, jotka käydään työntekijän tai luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Ellei asiaa saada työpaikkatasolla selvitettyksi ja sovituksi tarkoituksenmukaisella tavalla, on normaalisti asiasta laadittava ns. *erimielisyysmuistio*. Erimielisyysmuistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja siinä on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Työnantaja tai työntekijäpuoli voi tämän jälkeen alistaa erimielisyysasian asianosaisten liittojen, työehtosopimuksen osallisten ratkaistavaksi.²⁹

Jos liitto haluaa neuvotella vastaavan järjestön kanssa niiden toimialaan kuuluvista työoloista koskevista kysymyksistä, sen tulee antaa toiselle osapuolelle kirjallinen ilmoitus tästä ja käsiteltävästä asiasta. Neuvottelut on aloitettava *kahden viikon kuluessa*, ellei asian kiireellisyys vaadi nopeampaa käsittelyä.

Tällaisessa tilanteessa noudatetaan yleisen työmarkkinakäytännön mukaisesti työnantajan tulkintakiistassa omaksumaa kantaa, kunnes toisin sovitaan tai määrätään. Työnantajalla on tällöin ns. *väliaikainen tulkintaetuoikeus*. Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus ei perustu mihinkään suoranaiseen laki- taikka työehtosopimusnormiin vaan yleiseen työmarkkinakäytäntöön.³⁰ Asiantuntijakyselyssä palkansaajapuolen ja työnantajapuolen asiantuntijoiden näkemykset selvästi erosivat, kun väittämällä selvitettiin tulisiko työnantajapuolen tulkintaetuoikeutta koskeva menettely muuttaa työntekijöiden kannalta tasapuolismaksi. Palkansaajapuolen asiantuntijat olivat selvästi pääosin samaa mieltä siitä, että menettelyjä tulisi tasapuolistaa, kun taas työnantajapuolen asiantuntijat eivät nähneet menettelyjen tasapuolistamiselle nykyisellään erityistä tarvetta.³¹

²⁹ Kairinen 2009, s. 491.

³⁰ Kairinen 2009, s. 491.

³¹ Liite 1 Kysymys 38/35 väittämä e)

Mikäli työehtosopimuksen osallisten välisissä liittotason neuvotteluissa ei saavuteta sovintoa tai ne eivät johda tulokseen, voidaan *yleistä kantavuutta* omaava asia jommankumman osallisiiton vaatimuksesta toisinaan alistaa keskusjärjestöjen yhteisesti käsiteltäväksi lausunnon saamista varten.³²

Eräillä työehtosopimusaloilla on luotu myös toisenlaisia ratkaisumenettelyjä erimielisyyksiä koskien. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu esimerkiksi erityisten ratkaisulautakuntien tai välimiesoikeuden käyttämisestä TES-erimielisyysasioissa.³³

Palkansaaja- ja työnantajaliitoille lähetetyn kyselyn tulosten perusteella suurin osa työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevista erimielisyyksistä ratkaistaan paikallisissa tai liittojen välisissä neuvotteluissa.³⁴ Paikallistasolla ratkaistaan liittojen kentässä vuosittain syntyvistä erimielisyyksistä tyypillisesti noin 80 prosenttia, kun liittotasolla erimielisyyksistä ratkaistaan vuosittain tyypillisesti noin 15 prosenttia.³⁵ Asiantuntijakyselyn väittämästä, jonka mukaan ”työehtoja koskevat erimielisyydet pitäisi neuvotella ja ratkaista ensisijaisesti paikallisella tasolla”, sekä palkansaajapuolen että työnantajapuolen asiantuntijat olivat pääsääntöisesti samaa mieltä.³⁶

Taulukko 12. Arvioikaa, kuinka suuri osuus liitonne sopimuskentässä vuosittain syntyvistä erimielisyyksistä saa ratkaisunsa seuraavilla tasoilla.

	Neuvotellaan ja ratkaistaan työpaikkatasolla		Ratkaistaan liittotasolla		Viedään työtuomioistuimen ratkaistavaksi	
	Taj	Paj	Taj	Paj	Taj	Paj
Keskiarvo	76 %	70 %	18 %	21 %	6 %	9 %
Mediaani	80 %	80 %	15 %	15 %	5 %	5 %
Tyyppi-arvo	80 %	80 %	15 %	15 %	5 %	5 %

³² Kairinen 2009, s. 491-492.

³³ Ks. esim. Palvelualojen Toimialaliiton ja Suomen Journalistiliitto ry:n välinen Yleisradio Oy:n Ohjelmatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.5.2010 – 30.4.2013. Ks. *Koulu – Turunen* 2012, s. 146-160, jossa selvitetty työehtosopimusten välityslausekkeisiin liittyviä tulkintasääntöjä ja -ongelmia sekä annettu esimerkkejä eri työehtosopimuksissa olevista välityslausekkeista.

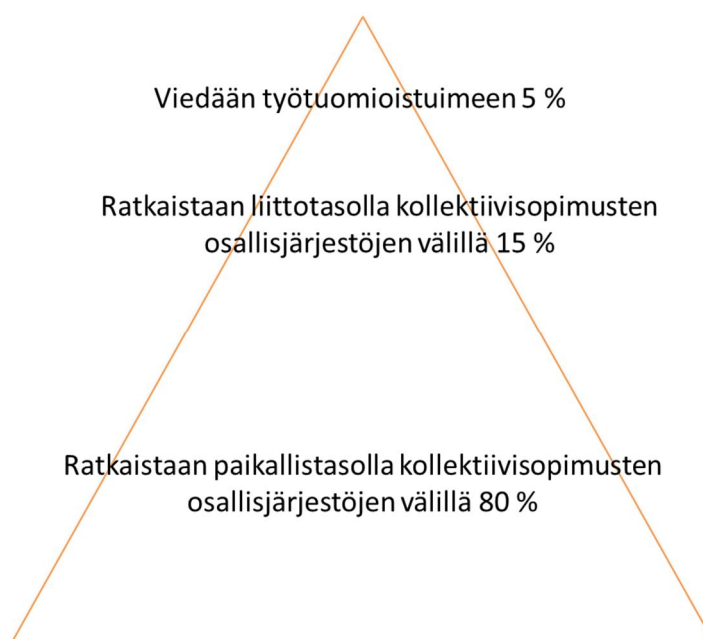
³⁴ Ks. myös *Saloheimo* 2012, s. 231. *Saloheimon* mukaan työtuomioistuimen käsiteltäväksi tulee vain jäävuoren huippu.

³⁵ Liite 1 Kysymys 21/18

³⁶ Ks. Liite 1 Kysymys 38/35 väittäjä b)

Kyselyn vastausten perusteella työtuomioistuimeen saakka etenee liittojen kentässä tyypillisesti *viitisen prosenttia* normimääräyserimielisyyksistä, eli ”jäävuooren huippu”. Vastausten mediaaneilla saadaan samat osuudet. Tyyppiarvo ja mediaani ovat samat palkansaaja-asiantuntijoiden ja työnantaja-asiantuntijoiden vastauksissa. Keskiarvoin tarkastellen ovat työtuomioistuimen ja liittotason osuudet hieman suuremmat, 70-75 % ja 5-10% siitä riippuen, lasketaanko luku työnantajapuolen vai palkansaajapuolen vastauksista.

Kuvio 4. Erimielisyyksien tyypilliset ratkaisutasot



Kokonaisarvioissa liittotasolle ratkaistavaksi tulevien erimielisyyksien suhde kaikkien syntyvien erimielisyyksien määrään sopii tyypillisissä tapauksissa yhteen sen kanssa, miten vastaajat arvioivat erikseen työpaikoilla syntyvien ja liittotasolle tulevien erimielisyyksien kokonaismäärää.

Kuitenkin, jos kyselyn tuloksia tarkastellaan suhteessa työtuomioistuimen vuosittain ratkaisemien tapausten määrään, vaikuttaa viiden prosentin tyypillinen arvio työtuomioistuimeen päätyvistä erimielisyyksistä liian korkealta, ainakin koko työmarkkinakenttään yleistettynä.³⁷ Työtuomioistuin on ratkaissut 2000-luvulla vuosittain keskimäärin 40 työehtosopimusten normimääräysten noudattamista koskevaa erimielisyyttä. Vuonna 2010 näiden tapausten määrä oli 55. Mikäli työtuomioistuimeen etenevien tapausten määrä olisi, kuten asiantuntijat arvioivat, kaikista erimielisyytilanteista yleisesti viitisen prosenttia, tulisi työtuomioistuimeen päätyvien erimielisyyksien määrän olla jopa kymmenkertainen.

³⁷ Toinen vaihtoehto on, että osassa liitoista syntyneiden erimielisyyksien määrä on arvioitu selvästi yläkanttiin. Tämä on mahdollista, mutta myös liittotasolle tulevien erimielisyyksien määrään verrattuna työtuomioistuimeen päätyvien erimielisyyksien osuuden tyypillinen arvio on korkea ja on vaikeampi uskoa, että myös tässä luvussa - joka on liitoissa tiedossa - olisi niin huomattavia yläkanttiin arvioita, että ero selittyisi niillä.

Osaltaan eroa vastaajien arvioissa erimielisyystilanteiden määrästä toimipaikoilla ja työtuomioistuimeen etenevien juttujen määrän välillä selittää vastausten hajonta. Monissa liitoissa työpaikkatasolla ratkeaa yli 90 prosenttia erimielisyyksistä ja työtuomioistuimeen asti etenee vain prosentin verran ja vähemmänkin tapauksista. Toisaalta muutamassa vastauksessa työtuomioistuimeen päätyvien riitojen prosenttiosuudeksi liiton kentässä on arvioitu jopa puolet.³⁸

Erimielisyyksien ja rikkomusten määrää kuten myös ratkaisutasoja koskevat arviot ovat tässä ainoastaan karkeita ja suuntaa antavia ja niihin liittyy epävarmuustekijöitä. Vastauksissa tyypillinen arvio erimielisyyksien ratkaisutasoista (80 % -15 % - 5%) sopii ilmentämään tilannetta osassa työmarkkinakentää, mutta osassa liitoista paikallistasolla tai viimeistään liittotasolla ratkeavien kiistojen osuuden on oltava päälle 99 prosentin.

Ratkaisutasoja voidaan tarkastella myös asiaryhmittäin. Useimpia asiaryhmiä koskevat normimääräyserimielisyydet ratkaistaan tavallisimmin paikallistasolla. Kuitenkin työehtosopimuksen soveltamisalaa ja rajariitoja koskevat erimielisyydet sekä palkkausjärjestelmiä koskevat erimielisyydet ratkaistaan tyypillisesti liittotasolla. Melko monen liiton kentässä myös työaika-asiat, irtisanomiseen ja lomauttamiseen liittyvät erimielisyydet, työvoiman käyttöä koskevat erimielisyydet sekä paikallisia sopimuksia ja sopimisen menettelyjä koskevat riidat ratkaistaan tavallisemmin liittotasolla kuin paikallistasolla. Muutamassa liitossa työehtosopimusten soveltamisalaa koskevien erimielisyyksien ja rajariitojen tavallisin ratkaisutaso on työtuomioistuin, koska liittotasolla ei päästä sopimuksiin.

³⁸ Voidaan olettaa, että aloilla, joilla syntyy paljon erimielisyyksiä, työtuomioistuimeen saakka etenevien juttujen osuuden täytyy olla selvästi pienempi kuin aineistossa tyypillinen viisi prosenttia. Yksi mahdollinen eroa selittävä tekijä on, että arvioidessaan työpaikoilla ratkeavien erimielisyyksien osuutta, asiantuntijat ovat tarkoittaneet sellaisia kollektiivisopimusten tulkintaerimielisyyksiä ja rikkomuksia, jotka ovat niin ”merkittäviä”, että niistä on liitoissakin tieto, kun taas kokonaisuudessa arvioitaessa erimielisyyksien piiriin on mahdollisesti luettu arviolta vähäisetkin epäselvyydet.

Taulukko 13. Millä tasolla seuraavia asiaryhmiä koskevat normimääräyserimielysyydet tavallisesti ratkaistaan?³⁹

Kaikki liittoasiantuntijat (N=51)

	Toimi- paikka- tasolla	Liitto- tasolla	Työtuo- miois- tuimes- sa	Muussa elimessä	En osaa sanoa	Erimie- lisyys- ei ole ollut
Työehtosopimuksen soveltamisala, rajariidat	4	30	7	1	0	8
Palkkausjärjestelmä	21	26	1	0	2	1
Palkkausjärjestelmän soveltaminen yksittäiseen työntekijään	39	9	0	1	2	0
Työaika-asiat	35	15	1	0	0	0
Työtehtävien muutokset, henkilöstön siirrot, organisaatiomuutokset	43	5	1	0	1	1
Irtisanominen ja lomauttaminen	29	19	1	2	0	0
Työvoiman käyttötavat, ulkopuolinen työvoima, vuokratyö	31	11	1	2	1	5
Yhteistoiminnan menettelytavat	34	9	1	2	1	3
Paikalliset sopimukset	35	12	0	1	0	2
Paikallisen sopimisen menettelyt	33	12	0	1	1	3
Muut asiat	16	9	0	1	10	2

4.1.1 Erimielisyyksien käsittely työpaikkatasolla ja kysymys tasavertaisuudesta

Erimielisyydet käsitellään tavallisesti työpaikkatasolla osallisten kesken liittojen antaessa tukea ja asiantuntija-apua puhelimitse ja sähköpostitse. Tarvittaessa liittoasiantuntijat osallistuvat neuvotteluihin työpaikkatasolla. Myös muita kuin liiton tai työpaikan omia asiantuntijoita on joissakin tapauksissa osallistunut erimielisyyksien selvittämiseen paikallisissa neuvotteluissa⁴⁰

Palkansaajaliittojen asiantuntijoilta kysyttiin työnantajien *suhtautumista* ammattiliiton asiantuntijoiden osallistumiseen erimielisyyksien selvittämiseen työpaikoilla. Arvio oli, että suhtautuminen on ollut pääsääntöisesti myönteistä, joskin poikkeuksiakin on ollut. Työnantajaliittojen asiantuntijoilta taas kysyttiin niiden jäsenyritysten suhtautumista työnantajaliiton asiantuntijoiden osallistumi-

³⁹ Taulukko, jossa palkansaajapuolen ja työnantajapuolen vastaukset on esitetty erikseen, on liitetauluk-
kona. Ks. Liite 1 Kysymys 22/19.

⁴⁰ Liite 1 Kysymykset 16/13 ja 17/14.

seen erimielisyyksien selvittämiseen työpaikoilla. Suhtautuminen on ollut tässäkin yleensä myönteistä.⁴¹

Työpaikkatason neuvotteluissa konfliktin kohteena olleiden asioiden tila on yleensä parantunut. Myös osapuolten toimintatavat sekä mahdollisuudet välttää vastaavia erimielisyyksiä jatkossa on usein parantunut. Palkansaajapuolella osa vastaajista arvioi, että neuvotteluilla on ollut myönteistä vaikutusta työrauhaan ja työilmapiiriin. Kuitenkin enemmistö palkansaajapuolella, samoin kuin lähes kaikki työnantajapuolen vastaajat arvioivat, että näihin asioihin ei ole neuvotteluilla ollut käytännön vaikutusta. Molempien osapuolten vastaajat ovat varsin yksimielisiä siitä, että paikallistason yritykset ratkaista normierimielisyyksiä eivät ole vieneet asioita kuitenkaan huonompaan suuntaan silloinkaan, kun ratkaisu paikallistasolla on jäänyt syntymättä.

Taulukko 14. Mikäli erimielisyysasia on ratkaistu paikallistasolla, ovatko seuraavat asiat muuttuneet työpaikoilla rikkomis- tai muun erimielisyysriidan ratkettua?

		Parantunut	Ei käytännön vaikutusta	Heikentynyt	En osaa sanoa
a) Konfliktin kohteena olleiden asioiden tila	Taj	13	3	0	4
	Paj	24	4	1	3
b) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	Taj	1	11	0	8
	Paj	9	18	1	4
c) Mahdollisuus välttää vastaavien erimielisyyksien uusiutumista	Taj	10	7	0	3
	Paj	21	9	0	2
d) Työnantajan toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	Taj	12	5	0	3
	Paj	21	5	1	5
e) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	Taj	4	11	0	5
	Paj	16	8	0	7
f) Työrauha asianosasissa työpaikoissa	Taj	1	12	0	7
	Paj	10	15	1	5
Yhteensä		142	108	4	56

Mikäli paikallisella tasolla ei päästä erimielisyysasiasta yhteisymmärrykseen, laaditaan erimielisyysmuistio asioiden liittotason käsittelyä varten. Joissakin tapauksissa on myös mahdollista, että liitoilta saadaan sovintoehdotus tai sitova

⁴¹ Ks. Liite 1 Kysymykset 18/- ja -/15.

ratkaisu, joka korvaa erimielisyysmuistiomenettelyn. Puolet palkansaajaliittojen vastaajista ja neljännes työnantajaliittojen vastaajista ilmoittaa, että tällaista menettelyä on liiton kentässä käytetty.

Taulukko 15. Jos paikallisella tasolla ei ole päästy yhteisymmärrykseen, onko järjestönne kentässä käytetty menettelyä, jossa osapuolet ovat saaneet liittojen sovintoehdotuksen tai sitovan ratkaisun, joka korvaa erimielisyysmuistiomenettelyn?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	5	13	1
Palkansaajajärjestö	15	16	1

Liittoasiantuntijoiden näkemykset siitä, *ovatko osapuolet* paikallisissa kollektiivisopimusten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä koskevissa neuvotteluissa *riittävän tasavertaisessa asemassa*, poikkeavat toisistaan jyrkästi. Miltei kaikki työnantajaliittojen vastaajat katsovat riittävän tasavertaisuuden toteutuvan paikallistasolla, kun taas palkansaajapuolella ollaan lähes yhtä yksimielisesti sitä mieltä, että osapuolten riittävä tasavertaisuus ei toteudu.

Taulukko 16. Ovatko osapuolet paikallisissa kollektiivisopimusten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä koskevissa neuvotteluissa riittävän tasavertaisessa asemassa?

	Kyllä	En osaa sanoa	Eivät
Työnantajajärjestö	18	1	1
Palkansaajajärjestö	4	1	27

4.1.2 Erimielisyysasiat liittotasolla

4.1.2.1 Erimielisyyksien määrä liittotasolla

Asiantuntijakyselyssä liittoasiantuntijoilta kysyttiin, kuinka paljon heidän järjestönsä kollektiivisopimusten sopimusaloilta tulee vuosittain normimääräyksiä

koskevia tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä liittojen/osallisten ratkaistavaksi. Vastaajaliitoissa liittotasolle ratkaistavaksi tulevien erimielisyyksien määrä näyttäisi olevan tyypillisimmin 10-24, mediaanin sijoittuessa välille 25-49. Osassa liittoja ratkaistavien erimielisyyksien määrä on vuosittain päälle sadan. Tällaiseksi tilanteen arvioi viisi työnantajaliiton asiantuntijaa ja kahdeksan palkansaajaliiton asiantuntija.⁴²

Arvioiden pohjalta saadaan karkeasti arvioitua liittotasolle tulevien erimielisyyksien vuotuiset kokonaismäärät kyselyyn vastanneissa liitoissa. Työnantaja-asiantuntijoiden vastausten perusteella määrä olisi noin 1200 ja palkansaaja-asiantuntijoiden vastausten perusteella noin 2800. Jos nämä luvut yleistetään edelleen koko työmarkkinakenttää koskevaksi, voidaan karkeasti arvioida, että *liittotasolla ratkaistavaksi tulevien tulkinta- ja rikkomuserimielisyyksien kokonaismäärä olisi ehkä haarukassa 2500–5000.*⁴³

4.1.2.2 Erimielisyysasioiden käsittely liittotasolla

Liittotasolle tulee ratkaistavaksi tavallisimmin palkka-asioita kuten palkkausjärjestelmää ja sen soveltamista koskevia kiistoja sekä erimielisyyksiä palkanlisistä ja korvauksista. Yleisiä ovat myös kiistat, jotka koskevat yt-menettelyä, työsuhteen päättämistä henkilöön liittyvällä perusteella, luottamusmiesasioita (esim. luottamusmieskorvaus, työpaikan ay-toiminta) tai työaika-asioita (esim. työajan uudelleenjärjestelyt, työajan pituus, ylityöt). Tavallisia ovat myös lomien ja vapaita sekä henkilöstön siirtoja, organisaatiomuutoksia ja työtehtävien muutoksia koskevat kiistat. Etenkin monissa palkansaajapuolen asiantuntijoiden vastauksissa kollektiiviperusteisiin irtisanomisiin liittyvien riitojen mainitaan olevan vuosittain liitoissa useasti ratkottavana. Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat kiistat, niin sanotut rajariidat, ratkaistaan tavallisimmin liittotasolla.⁴⁴

Liittotasolla erimielisyystilanteiden käsittelyssä pyritään tavallisesti selvittämään asiaan liittyvät faktat kirjallisen aineiston pohjalta ja taustat puhelimitse tai sähköpostilla. Toimipaikoilla käydään kuulemassa osapuolia joskus, mutta vain harvassa liitossa toimipaikoille mennään säännönmukaisesti. Asia ratkaistaan yleensä suullisen käsittelyn ja neuvottelujen pohjalta ja varsin tavallista on, että asiat pyritään sopimaan sopimuksilla. Liittotason neuvottelujen arvioidaan sujuneen tavallisesti hyvin tai vähintäänkin kohtalaisesti.

⁴² Liite 1 Kysymys 23/20.

⁴³ Ks. luku 3.2

⁴⁴ Liite 1 Kysymys 22/19 ja Kysymys 24/21.

Taulukko 17. Kuinka liittojen väliset erimielisyysneuvottelut ovat oman järjestönne kentässä käytännössä sujuneet?

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	Erittäin huonosti
Työnantajajärjestö	1	14	3	1	0
Palkansaajajärjestö	1	18	12	1	0

Jaksossa 4.1.1 tuotiin esille, että palkansaajapuolen ja työnantajapuolen asiantuntijat ovat hyvin erimielisiä neuvotteluosapuolten tasavertaisuudesta paikallisen tason neuvotteluissa. Tästä poiketen *liittotasolla neuvoteltaessa* molemmat osapuolet, myös palkansaajapuolen asiantuntijat, katsovat *neuvotteluosapuolten aseman olevan riittävän tasavertainen*.

Taulukko 18. Ovatko osapuolet olleet liittojen välisissä neuvotteluissa riittävän tasavertaisessa asemassa?

	Kyllä	En osaa sanoa	Eivät
Työnantajajärjestö	19	0	0
Palkansaajajärjestö	25	4	3

Erimielisyysmuistiot ovat vastaajien enemmistön mielestä sisältäneet erimielisyyskysymysten ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot, mutta näin ei ole kaikkien liittojen kentässä. Tosin neljännes palkansaajapuolen ja liki puolet työnantajapuolen vastaajista kokee, että näin ei ole ollut.

Taulukko 19. Erimielisyysmuistiosta tulee käydä selville varsinaisen erimielisyyskysymyksen lisäksi asian ratkaisulle tarpeelliset tiedot. Ovatko järjestönne kentässä laaditut erimielisyysmuistiot sisältäneet yleensä asian ratkaisemisen kannalta tarpeelliset tiedot?

	Kyllä	Eivät	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	10	8	1
Palkansaajajärjestö	25	7	0

Liittojen jääminen erimieliseksi ei välttämättä aina johda asian viemiseen työtuomioistuimeen. Osassa järjestöistä on perustettu muita toimielimiä, joissa asiat pyritään ratkaisemaan ilman että työtuomioistuinkäsittelyyn tarvitsee mennä.⁴⁵

Taulukko 20. Liittojen jääminen erimieliseksi johtaa yleensä asian viemiseen työtuomioistuimeen tai muuhun toimielimeen. Onko järjestönne kentässä toimielimiä, joissa asiat pyritään ratkaisemaan ilman asian viemistä työtuomioistuimeen?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	3	15	1
Palkansaajajärjestö	13	18	1

4.1.3 Erimielisyyksien käsittely työtuomioistuimessa

TTL 1 §:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu käsitellä riita-asiat, jotka koskevat:

1. työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyyttä, voimassaoloa, tulkintaa tai soveltamista (*tulkintakanteet*) ja
2. hyvityssakon taikka työ- tai virkaehtosopimuksessa sovitun muun seuraamuksen määräämistä (*rikkomiskanteet*).⁴⁶

⁴⁵ Ks. *Koulu – Turunen* 2012, s. 146-160, jossa selvitetty työehtosopimusten välityslausekkeisiin liittyviä tulkintasääntöjä ja -ongelmia sekä annettu esimerkkejä eri työehtosopimuksissa olevista välityslausekkeista.

⁴⁶ *Saloheimo* 2012, s. 122.

Tyypillisin kanne työtuomioistuimessa koskee *tulkintariitaa*. Tällöin siis tuomioistuimen ratkaistavaksi saatettava riita johtuu siitä, että asianosaiset ovat eri mieltä jonkin sopimuksen määräyksen oikeasta tulkinnasta. Noin 40 prosenttia työtuomioistuimeen tulevista normimääräyksiä koskevista kanteista on tulkintakan- teita, joissa työehtosopimuksen määräykselle pyydetään vahvistamaan sen oikea tulkinta.

Riidanalaista määräystä tulkitessaan työtuomioistuin joutuu kiinnittämään huomiota siihen, mitä tulkintaa määräyksen *kielellinen ilmaisu* tukee, mutta myös siihen miten määräystä *on aikaisemmin käytännössä sovellettu*, kumpi on *laatinut sopimustekstin* tulkinnanvaraisen määräyksen osalta ja missä määrin jompi- kumpi osapuoli on havainnut sopimusneuvotteluissa toisen saaneen väärän käsi- tyksen määräyksen tulkinnasta.

Tulkintariidan ratkaisemiseksi annetulla vahvistustuomiolla on yleensä vaiku- tusta huomattavasti yli ratkaisun kohteen olleen konkreettisen tapauksen. Vahvis- tustuomio vaikuttaa luonnollisesti kyseessä olleen työehtosopimusmääräyksen tulkintaan koko työehtosopimuksen voimassaoloajan. Useissa tapauksissa se vai- kuttaa sopimuskaudesta toiseen, mikäli sama työehtosopimuksen määräys siirtyy sopimuksesta toiseen.⁴⁷

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu myös *tuomion* antaminen siitä, onko työehtosopimuksen *määräyksiä rikottu*. Vahvistuskanne tulee kysymykseen työ- ehtosopimuksen määräyksen vastaisen menettelyn kohdalla. Tällöin kyseessä on useimmiten työntekijäpuolen kanne, jossa vaaditaan vahvistettavaksi, että työn- antaja on soveltanut työehtosopimuksen määräystä väärin. Nämä tapaukset ovat lähellä työehtosopimuksen määräysten tulkintaa koskevia vahvistuskanteita, kos- ka näissäkin tapauksissa työtuomioistuin joutuu ensin vahvistamaan, kenen tul- kinta on oikea. Vasta sen jälkeen voidaan todeta, onko menetelty työehtosopi- muksen määräyksen vastaisesti vai ei.⁴⁸

Työtuomioistuin ei ole toimivaltainen käsittelemään esimerkiksi *työsopimus- lakiin* (TSL, 55/2001) perustettuja irtisanomissuojakanteita. Mutta työehtosopi- muksissa olevien *irtisanomissuojaa koskevien työehtosopimusmääräysten* oikean tulkinnan vahvistaa neuvottelumenettelyn jälkeen viime kädessä työtuomioistuin.

Työtuomioistuinprosessiin sovelletaan oikeudenkäymiskaaren säännöksiä (4/1734) ellei TTL:ssa ole toisin säädetty. Riita-asia tulee vireille normaalisti kirjallisella haastehakemuksella, johon työtuomioistuin viran puolesta hankkii vastaajalta vastauksen. Asian valmistelu jatkuu suullisessa *valmisteluistunnossa*. Valmisteluistunnossa pyritään täsmentämään riidanalaiset kysymykset, selvittä- mään asiassa tarvittava todistelu ja tutkimaan, voitaisiinko asia vielä mahdoli-

⁴⁷ Sarkko 1980, s. 156.

⁴⁸ Sarkko 1980, s. 159.

sesti ratkaista osapuolten sovinnolla. Tämän jälkeen asia käsitellään *pääkäsittelyssä*, jossa myös otetaan vastaan kirjallinen todistelu ja henkilötodistelu.⁴⁹ —

Työtuomioistuimien päättää tuomiosta yleensä pääkäsittelyn jälkeen pidettävässä erillisessä *neuvotteluistunnossa*. Työtuomioistuimen tuomio toimitetaan tämän jälkeen jutun asianosaisille postitse. Tuomio on mahdollista julistaa kiireellisessä tapauksessa heti pääkäsittelyistunnon päätyttyä tai neuvotteluistunnon jälkeen. Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen, eikä siihen voi hakea muutosta säännönmukaisin muutoksenhakukeinoin. Ylimääräiset muutoksenhaut, purkuhaku tai kantelu on mahdollista tehdä korkeimpaan oikeuteen. Työtuomioistuimen tuomiota ei ole vielä käytännössä kertaakaan purettu.⁵⁰ —

Työtuomioistuimeen päätyvien työehtosopimuserimielisyyksien tavallisimpia kohdeasioita ovat 2000-luvulla olleet irtisanominen, palkan lisiin ja palkkausjärjestelmään liittyvät kiistat, sosiaalimääräykset, työaikamääräysten soveltaminen, luottamusmiehen työsuhteen päättäminen, sopimusten soveltamisala.

Taulukko 21. Tavallisimmat työtuomioistuimeen päätyneet palkansaajapuolen nostamien kanteiden kohdeasiat vuosina 2000–2010.

Irtisanominen	147
Palkan lisät ja korvaukset	94
Palkkausjärjestelmä	65
Peruspalkka	61
Palkkausjärjestelmän soveltaminen	52
Sosiaalimääräykset	50
Säännöllinen työaika	31
Luottamusmiehen työsuhteen päättäminen	28
Soveltamisala	26
Lomat	17
Työpaikan ay-toiminta	14
Ylityöt	13
Vapaat	12
Yt-menettely	11
Osa-aikatyö	10
Paikallisen sopimuksen syntyminen ja pätevyys	10
Erimielisyyksien ratkaiseminen ennen työtuomioistuinta	10
Lomauttaminen	10

⁴⁹ Saloheimo 2012, s. 240.

⁵⁰ Saloheimo 2012, s. 240.

Asiantuntijakyselyn mukaan tavallisin syy siihen, että normimääräysten rikkomis- ja tulkintaerimielisyyksiä on viety työtuomioistuimeen, on että vaikeaa tulkintakysymystä ei pystytty ratkaisemaan. Useasti on haluttu saada asioita selkeyttävä tuomio ja tuomioistuimen ratkaisu, koska kyseessä on periaatteellinen asia.

Taulukko 22. Mikäli normimääräysten rikkomis- ja tulkintaerimielisyyksiä on viety järjestönne kentässä työtuomioistuimeen, mitkä ovat olleet syyt tähän?

Asiantuntijat ovat voineet merkitä useita vaihtoehtoja.

	Työnantaja- järjestö	Palkansaaja- järjestö
Vaikeaa tulkintakysymystä ei pystytty ratkaisemaan	17	23
Asiaa ei pystytty ratkaisemaan huonon neuvotteluilmapiiirin takia	3	4
Haluttiin saada asiaa selkeyttävä tuomio	10	22
Haluttiin tuomioistuimen ratkaisu, koska kyseessä oli periaatteellinen asia	13	24
Muu syy	3	3

4.1.3.1 Erimielisyysneuvotteluiden käyminen prosessiedellytyksenä

Työehtosopimusriitojen käsittelyn erityispiirteisiin kuuluu oikeudenkäyntiä edeltävä *neuvottelumenettely*. Sen onnistuessa tuomioistuinprosessiin ei ole tarvetta vaan asia ratkaistaan osapuolten välisellä sovinnolla. Suurin osa työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevista erimielisyyksistä ratkaistaan paikallisissa tai liittojen välisissä neuvotteluissa.⁵¹

Neuvottelujen käyminen on oikeudenkäynnin edellytys. TTL 11 §:n 2 momentin mukaan, jos työehtosopimuksen mukaan sitä koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta on sovinnon aikaansaamiseksi ensin neuvoteltava, ei riita-asiaa saa työtuomioistuimessa tutkia, ennen kuin sellainen neuvottelu on tapahtunut, paitsi jos asianaaroista käy ilmi, ettei kantaja ole syypää neuvottelujen tapahtumatta jäämiseen. Työtuomioistuin tutkii tämän prosessinedellytyksen täyttymisen ja ottaa huomioon sen puuttumisen viran puolesta, eli vaikka asianosainen ei tekisi

⁵¹ Ks. erimielisyyksien ratkaisutasoista jakso 4.1.

väitettä neuvotteluvellvollisuuden laiminlyömisestä. Seurauksena laiminlyönnistä on kanteen tutkimatta jättäminen.⁵²

Asiantuntijakyselyn vastausten perusteella tämä *prosessinedellytys* koetaan myös käytännössä tärkeäksi. Neuvottelut selkeyttävät käsiteltävää asiaa merkittävästi ja siellä saadaan mahdollisesti poistettua vähämerkitykselliset asiat.

Taulukko 23. Miten prosessiedellytys vaikuttaa asian käsittelemiseen työtuomioistuimessa?

	Työnantajajärjestö	Palkansaajajärjestö
Neuvottelut selkeyttävät käsiteltävää asiaa merkittävästi	10	12
Neuvotteluissa saadaan poistettua vähämerkityksiset asiat	5	7
Ei vaikutusta varsinaiseen työtuomioistuinprosessiin	3	7
Hidastaa työtuomioistuimeen pääsyä	1	3
Turha este oikeudenkäynnille	0	0
En osaa sanoa	0	2

Neuvottelulausekkeiden sisältö vaihtelee jonkin verran, joten niiden tulkintakaan ei ole täysin yhdenmukaista. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, että tärkeimpänä pidetään neuvottelujen *asiallisen tarkoituksen toteutumista*. Olennaista siis on, että neuvotteluvaitteen alainen riitakysymys on tullut käsitellyksi. Neuvotteluihin liittyviä muoto- ja menettelyvaatimuksia tulkitaan melko liberaalisti.⁵³

Tavanomaiseen neuvottelujärjestykseen kuuluvat paikalliset ja osallisliittojen väliset neuvottelut. Työtuomioistuimen käytännön mukaan kanteen tutkimisen vähimmäisvaatimuksen täyttää se, jos *liittojen väliset neuvottelut* on ensin käyty.⁵⁴

⁵² Saloheimo 2012, s. 233.

⁵³ Saloheimo 2012, s. 233.

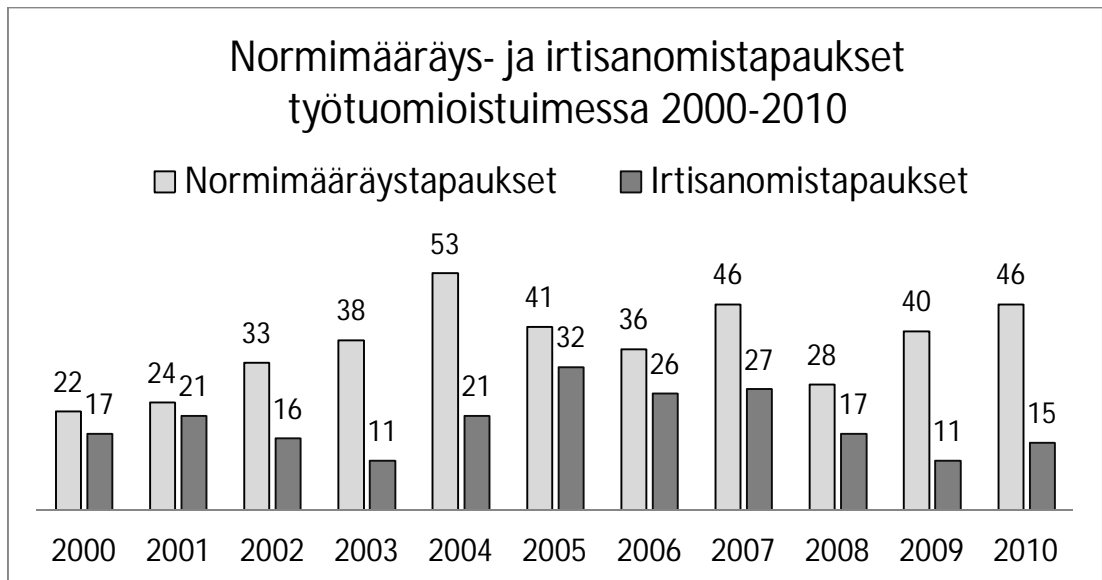
⁵⁴ Ks. Saloheimo 2012, s. 234-235. Joidenkin neuvottelulausekkeiden mukaan neuvottelut on käytävä työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevista erimielisyyksistä, muttei erikseen työehtosopimuksen rikkomisesta. Tällaisessa tapauksessa hyvityssakkokanne työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta voidaan nostaa ja tutkia, vaikkei sen perusteena olevasta tulkintakysymyksestä ole neuvoteltu. Kanteen hyväksyminen edellyttää kuitenkin, ettei työehtosopimusmääräyksen sisällöstä ole epäselvyyttä, vaan kanne koskee ainoastaan työnantajan menettelyn moitittavuutta.

4.1.3.2 Normimääräys- ja irtisanomisasiat työtuomioistuimessa 2000-luvulla

Seuraavassa tarkastellaan työtuomioistuimeen ratkaistavaksi tulleita työehtosopimuserimielisyyksiä ja rikkomiskanteita ja työtuomioistuimen niihin antamia ratkaisuja vuosina 2000–2010. Useimmissa taulukoissa normimääräysten noudattamiseen ja irtisanomisiin liittyviä kanteita tarkastellaan erikseen. Normimääräys- ja irtisanomiskanteilla viitataan palkansaajaliittojen nostamiin kanteisiin. Ne muutamat tapaukset, joissa kantajana on ollut työnantajaliitto sekä vastakannetapaukset, on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

Normimääräyksiä koskevia juttuja on 2000-luvulla ratkaistu työtuomioistuimessa *keskimäärin noin 40 vuodessa*, vuosittaisen määrän vaihdellen runsaasta kahdestakymmenestä viiteenkymmeneen. Irtisanomiskanteita työtuomioistuin on ratkaissut runsaat 200 eli keskimäärin parikymmentä tapausa vuodessa. Työtuomioistuimen ratkaisemien normimääräyskanteiden määrä on kasvanut 2000-luvulla vuoteen 2004 saakka. Tämän jälkeen niitä on useimpina vuosina ratkaistu vähintään 40 vuodessa. Irtisanomisjuttujen määrä on ollut 2000-luvulla korkeimmillaan vuosina 2004–2007, tämän jälkeen määrä on ollut pienempi, enimmillään 17 ratkaisua vuodessa.

Kuvio 5. Normimääräys- ja irtisanomistapaukset työtuomioistuimessa 2000–2010.⁵⁵



⁵⁵ Kuvio sisältää sellaiset erimielisyydet, joissa palkansaajapuoli on ollut kantajana. Lisäksi tutkimusaineistossa on 11 sellaista tapausa, jossa kantajana on ollut työnantajaliitto sekä kahdeksan tapausa, joissa on samassa jutussa käsitelty sekä työnantajaliiton että palkansaajaliiton toisiaan vastaan nostamat kanteet. Tässä raportissa normimääräys- ja irtisanomiskanteilla viitataan palkansaajaliittojen nostamiin kanteisiin, ellei erikseen toisin mainita.

4.1.3.3 Kannetyypit

Tavallisin kannetyyppi on ollut ollut *tulkintakanne*, jossa työtuomioistuinta on pyydetty vahvistamaan sopimusmääräyksen tietty tulkinta (T). Tulkinnan vahvistamista koskeva vaatimus on liittynyt tavallisesti myös muihin kanteisiin, normimääräyserimielisyyksiin liittyvissä kanteissa yhdeksään kymmenestä. Noin neljänneksessä kanteista on vaatimuksia koskien tulkintaa, määräysten *tieten rikkomista* (R) sekä liiton *valvontavelvollisuuden laiminlyömistä* (V). Osaan kanteista on sisältynyt kaksi edellä mainituista kolmesta vaatimuksesta. Pelkästään rikkomisen sisältäviä kannevaatimuksia on erittäin vähän.

Taulukko 24. Tapaukset kannetyypin mukaan.⁵⁶

	— Normimää- räystapaukset	Irtisanomis- tapaukset	Kaikki
Tulkinta (T)	164	41	205
Tieten rikkominen (R)	10	5	15
Valvontavelvollisuuden laiminlyönti (V)	3	22	25
Tulkinta ja tietten rikkominen (T+R)	36	8	44
Tulkinta ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+V)	33	36	69
Tieten rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (R+V)	23	4	27
Tulkinta, tietten rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+R+V)	137	19	156
Muu (M)	0	64	64
Tieto puuttuu	1	16	17
Kaikki	407	215	622

4.1.3.4 Kantajat ja vastaajat

Seuraavissa taulukoissa on esitetty työtuomioistuimessa vuosina 2000–2010 käsiteltyjen normimääräys- ja irtisanomiskanteiden *kantajina ja vastaajina tavallisimmin esiintyneet* liitot. Laskelmissa on pyritty ottamaan huomioon järjestökentän muutokset vuosikymmenen aikana ja yhdistetty liittoja nykytilannetta vastaavasti.

⁵⁶ Palkansaajaliittojen nostamat kanteet.

Taulukko 25. Tavallisimmat kantajat työtuomioistuimen normimääräyserimieli-
syyksissä vuosina 2000–2010.

PRO/TU/SUORA/TL/Jyty/AHT ⁵⁷	35
Rakennusliitto ry	34
Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry	31
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry	29
Metallityöväen Liitto ry	26
Sähköalojen ammattiliitto ry	24
Kunta-alan Unioni ry	20
Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttiyhdistys SLSY ry	19
Puuliitto ry	18
PARDIA ry	18
JUKO/Akava JS ry	17
Paperiliitto ry	17
Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry	11
Erytisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry	9
JHL/KTV/VVL/VTY ⁵⁸	9
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry	9
Suomen Konepäällystöliitto ry	8
Suomen Merimies-Unioni SM-U ry	8
Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ/Super ry	7
Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry	6
Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry	5

Vähintään 20 *normimääräyskannetta* ovat tarkastelujaksolla nostaneet nykyisen ammattiliitto PRO:n jäsenliitot, Rakennusliitto, Palvelualan Ammattiliitto PAM, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, Metallityöväen Liitto, Sähköalojen Ammattiliitto, Kunta-alan Unioni. Seuraavaksi eniten kanteita ovat nostaneet Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttiyhdistys SLSY, Puuliitto, PARDIA, JUKO/AKAVA JS, Paperiliitto sekä Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN.

Irtisanomisjutuissa kanteita on nostanut selvästi eniten Metallityöväen liitto ry. Seuraavaksi eniten kanteita ovat nostaneet AKT, Rakennusliitto, PRO, Team/Kemianliitto, Paperiliitto ja YTN, joilla kanteiden määrä on tarkastelujaksolla vähintään kymmenen.

⁵⁷ Tähän ryhmään on luettu nykyisen Ammattiliitto PRON:n piiriin kuuluvat Ammattiliitto SUORA ry, Toimihenkilöunioni TU ry, Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry, Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT ry, Teknisten Liitto TL ry ja Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry

⁵⁸ Tähän ryhmään on yhdistetty Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Kunta-alan ammattiliitto KTV ry, Valtion yhteisjärjestö VTY ry ja Vankilavirkailijain Liitto VVL ry.

Taulukko 26. Tavallisimmat kantajat työtuomioistuimen irtisanomiserimielisyyksissä vuosina 2000–2010.

Metallityöväen Liitto ry	46
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry	22
Rakennusliitto ry	18
PRO/TU/SUORA/AHT	17
TEAM/Kemianliitto ry	14
Paperiliitto ry	12
Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry	10
Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry	9
Sähköalojen ammattiliitto ry	9
Puuliitto ry	8
PAU/Postiliitto ry	7
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry	5

Keskusjärjestöittäin tarkastellen tuli normimääräyskanteista vuosina 2000–2010 noin 60 prosenttia SAK:n jäsenliitoista, neljännes STTK:n jäsenliitoista ja vain seitsemän prosenttia AKAVA:n jäsenliitoista, mikä on järjestön jäsenmäärään verrattuna vähän. Irtisanomiskanteista SAK:n jäsenjärjestöt nostivat noin kolme neljänestä, STTK:n liitot 13 prosenttia ja AKAVA:n liitot seitsemän prosenttia. Toimihenkilöliitot nostavat irtisanomiskanteita jäsenmääräänsä nähden selvästi vähemmän kuin SAK:n liitot.

Taulukko 27. Kantajat keskusjärjestön mukaan normimääräystapauksissa.

	N	%
SAK	238	59
STTK	97	24
AKAVA	28	7
Keskusjärjestöön kuulumaton	20	5
Neuvottelujärjestö SAK/STTK	20	5
Neuvottelujärjestö SAK/STTK/AKAVA	1	0
Tieto puuttuu	3	1
Yhteensä	407	100

Taulukko 28. Kantajat keskusjärjestön mukaan irtisanomistapauksissa.

	N	%
SAK	157	73
STTK	28	13
AKAVA	15	7
Keskusjärjestöön kuulumaton	3	1
Tieto puuttuu	12	6
Yhteensä	215	100

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan liittojen *normimääräyskanteiden* määrää suhteutettuna niiden jäsenmäärään vuosina 2000–2010. Jäsenmäärään verrattuna eniten kanteita ovat nostaneet Suomen Lentoemäntä- ja Stuertiyhdistys SLSY, Suomen Konepäällystöliitto, Suomen muusikkojen liitto (kanteita vain kolme), Suomen Merimies-Unioni, Sähköalojen Ammattiliitto, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ja Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry. Melko runsaasti kanteita nostaneet PRO, PAM ja Metallityöväen Liitto sijoittuvat tässä vertailussa keskitasolle. Useat toimihenkilöjärjestöt nostavat kanteita keskimääräistä vähemmän.

Taulukko 29. Vuosina 2000–2010 liitoissa nostettujen normimääräyskanteiden määrän⁵⁹ suhde liittojen jäsenmäärään (kanteita 1000 jäsentä kohden). —

	Jäsen- määrä	Kan- teiden määrä	Kanteita 1000 jäsentä kohti
SLSY	1950	19	9.74
Suomen Konepäällystöliitto	4500	8	1.78
Suomen Muusikkojen Liitto	3300	3	0.91
SM-U	10000	8	0.80
Sähköalojen Ammattiliitto	33500	24	0.72
AKT	50000	29	0.58
Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry	20000	10	0.50
Puuliitto	39000	18	0.46
ERTO	20000	9	0.45
Paperiliitto	41000	17	0.42
Rakennusliitto	87000	34	0.39
Vakuutusväen Liitto VvL ry	10000	3	0.30
PARDIA	58750	16	0.27
PRO/TU/SUORA/AHT	130000	35	0.27
SEL	36000	9	0.25
Metallityöväen Liitto	156000	26	0.17
PAM	225000	31	0.14
PAU/Postiliitto	30000	3	0.10
JUKO/Akava JS	200000	17	0.09
Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ/Super	81000	6	0.07
TEAM/Kemianliitto	60000	4	0.07
Kunta-alan Unioni	310000	20	0.07
YTN (Neuvottelujärjestö)	150000	6	0.04
JHL/KTV/VAL/VTY	240000	9	0.04
OAJ	119000	3	0.03
Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN	255000	5	0.02

Lentoliikenteen kilpailutilanteen voimakkaat muutokset ja tähän liittyvät uudelleenjärjestelyt ja säästötoimet lentoyhtiöissä selittävät SLSY:n nostamien kanteiden suurta määrää liiton jäsenmäärään verrattuna. Kuljetusala on kaiken kaikkiaan rakennemuutosten takia työllistänyt työtuomioistuinta melko paljon.

⁵⁹ Liitot, jotka ovat nostaneet vähintään kolme kannetta.

Vastaajana normimääräyskanteisiin ovat useimmin olleet tarkastelujaksolla 2000–2010 Palvelualojen työnantajiin (PALTA) nykyisin kuuluvat liitot, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Metsäteollisuus, nykyisen Rakennusteollisuus RT:n piiriin kuuluvat liitot, Teknologiateollisuus/MET, Kaupan Työnantajaliitto KTL, Autoliikenteen Työnantajaliitto, Puusepänteollisuuden Liitto sekä Elintarviketeollisuusliitto. Yksittäinen työnantaja esiintyi normimääräyserimielisyyksissä vastaajana yhdessä työnantajaliiton kanssa 155 tapauksessa ja yksinään 15 tapauksessa.

Taulukko 30. Tavallisimmat vastaajat työtuomioistuimen normimääräyserimielisyyksissä vuosina 2000–2010.

PALTA/ETL/Liik. ja Erit.al LTY/PTaL/TIKLI/TLA ⁶⁰	71
Kunnallinen työmarkkinalaitos	54
Valtiovarainministeriö/Valtion työmarkkinalaitos	45
Metsäteollisuus ry	34
Rakennusteollisuus	
RT/LSPL/Infra/TalRakT/RTT/SMML(PU)/LVI_TU/TalTekL ⁶¹	27
Teknologiateollisuus/MET ry	24
Kaupan Työnantajaliitto KTL ry	16
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry	13
Puusepänteollisuuden Liitto ry	13
Elintarviketeollisuusliitto ry	10
Autoalan Keskusliitto ry	9
Suomen Kaupan Liitto SK ry	8
Kemianteollisuus KT ry	7
Suomen Varustamot ry	7
Finanssialan Keskusliitto ry	5
Kiinteistöpalvelut ry	5
Satamaoperaattorit ry	5
Suomen Maanrakentajain Keskusliitto ry	5
Terveyspalvelualan Työnantajaliitto ry	5

Irtisanomiserimielisyyksissä vastaajana oli vuosina 2000–2010 selvästi useimmin Teknologiateollisuus/MET. Muita vähintään kymmenen kertaa vastaajana toimineita työnantajaliittoja olivat PALTA:n liitot, Metsäteollisuus ry, Rakennusteollisuus RT:n liitot, ja Autoliikenteen Työnantajaliitto. Yksittäinen työnantaja esiin-

⁶⁰ Tähän ryhmään on yhdistetty nykyisen PALTA ry:n piiriin kuuluvat Erityispalvelujen Työnantajaliitto, Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat LTY, Palvelualojen Toimialaliitto, TIKLI ja Työnantajaliitto Alianssi TLA

⁶¹ Tähän ryhmään on yhdistetty nykyisen Rakennusteollisuus RT:n piiriin kuuluvat Infra ry, Talonrakennusteollisuus ry, Lattian ja Seinänpäällysteliitto ry, LVI-tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry, Rakennustuoteollisuus RTT, Suomen Maalarimestariliitto ry (nyk. Pintaurakoitsijat PU) ja Talotekniikkaliitto ry.

tyi irtisanomiserimieliisyyksissä vastaajana yhdessä työnantajaliiton kanssa 41 tapauksessa ja yksinään seitsemässä tapauksessa.

Taulukko 31. Tavallisimmat vastaajat työtuomioistuimen irtisanomiserimieliisyyksissä vuosina 2000–2010.

Teknologiateollisuus/MET ry	58
PALTA/ETL/Liik. ja Erit.al LTY/PTaL/TIKLI/TLA	30
Metsäteollisuus ry	21
Rakennusteollisuus RT/LSPL/Infra/TalRakT/RTT/SMML(PU)/LVI_TU/TalTekL	17
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry	15
Kemianteollisuus KT ry	8
Valtiovarainministeriö/Valtion työmarkkinalaitos	7
Kunnallinen työmarkkinalaitos	6
Elintarviketeollisuusliitto ry	5

4.1.3.5 Kanteiden kohdeasioiden ryhmittely

Tässä jaksossa on eritelty palkansaajapuolen vuosina 2000–2010 työtuomioistuimessa nostamien *kanteiden kohdeasiat*. Kannevaatimusten tarkastelu on tehty asiaryhmittäin. Käytetty ryhmittely on tehty työtuomioistuimen tuomioista ilmenevien työehtosopimusmääräysten perusteella. Kanne voi kohdistua useampaan kuin yhteen asiaan. Yhdessä tuomioissa voidaan käsitellä yhtä tai useampaa asiaryhmää koskevaa työehtosopimuksen määräystä, minkä johdosta merkintöjä on voinut tulla yhdestä tuomiosta useampaan asiaryhmään.

Eri sopimuksissa oleva tapa ryhmitellä määräyksiä ei ole yhtenäinen, mikä on vaikuttanut jonkin verran asiaryhmittelyyn. Esimerkiksi sairausajan palkka saattaa joissakin kollektiivisopimuksissa olla palkkauksen kohdalla ja toisissa sosiaalimääräysten kohdalla.

Irtisanomiseen kohdistuvia kanteita koskevia tuloksia tarkastellaan erillisinä normimääräyskanteista. Irtisanomiskanteisiin on joissakin tapauksissa sisältynyt myös muihin asioihin kohdistuneita kannevaatimuksia.

Suurimman kanteissa esiintyvän asiaryhmän muodostivat tarkastelujaksolla palkkaukseen liittyvät tulkintaa tai rikkomista koskevat asiat. *Noin puolessa jutuista oli kyse palkkausasioista*. Jokin palkka-asia esiintyi normimääräystapauksissa kanteen aiheena vuosina 2000–2010 yhteensä 235 kertaa ja irtisanomiskanteisiin luokitelluissa kanteissa 17 kertaa. Tarkemmin eriteltynä tavallisimpia olivat palkan lisiin ja korvauksiin liittyvät erimielisyydet sekä palkkausjärjestelmiin liittyvät erimielisyydet.

Palkkauksen alaryhmittelyssä jako palkkausjärjestelmän ja palkkausjärjestelmän soveltamisten välillä on tehty pääasiassa siten, että luokkaan palkkausjärjestelmä on sijoitettu laajemmin palkkausjärjestelmään ja sen toteuttamiseen liittyvät asiat. Palkkausjärjestelmän soveltamiseen on sijoitettu sen sijaan sellaiset asiat, joissa on ollut kyse palkkausjärjestelmän soveltamisesta yksittäiseen työntekijään tai työntekijöihin.

Taulukko 32. Kohdeasiat normimääräyskanteissa vuosina 2000–2010.

	Normimä räyskante et	Irtisanomis- kanteet	Kaikki pal- kansaa- jaliittojen nostamat kanteet
Soveltamisala	19	7	26
Peruspalkka	57	4	61
Palkan lisät ja korvaukset	82	12	94
Palkkausjärjestelmä	65	0	65
Palkkausjärjestelmän soveltaminen	51	1	52
Säännöllinen työaika	31	0	31
Ylityöt	12	1	13
Osa-aikatyö	10	0	10
Lomat	15	2	17
Vapaat	11	1	12
Työtehtävät	1	1	2
Työturvallisuus	0	3	3
Sosiaalimääräykset	48	2	50
Luottamusmieskorvaukset	4	0	4
Luottamusmiehen työstä vapautus	2	0	2
Luottamusmiehen työsuhteen päättäminen	4	24	28
Työpaikan ay-toiminta	11	3	14
Yt-menettely	7	4	11
Ulkopuolisen työvoiman käyttö	7	0	7
Vuokratyövoiman käyttö	2	0	2
Paikallisen sopimisen menettely	3	0	3
Paikallisen sopimisen osapuolet	1	0	1
Paikallisen sopimuksen syntyminen ja pätevyys	7	3	10
Paikallinen sopimus	6	1	7
Erimielisyyksien ratkaiseminen ennen työtuomioistuinta	5	5	10
Irtisanominen	0	147	147
Lomauttaminen	0	10	10

Palkkausasioiden suhteellinen osuus kannevaatimuksista on myös noussut vuodesta 2003 alkaen. Tällöin näyttää erityisesti peruspalkkausmääräysten tulkintaa koskevien vaatimusten määrä lisääntyneen aikaisemmasta, mikä saattaa liittyä asiaa koskevien kollektiivisopimusmääräysten monimutkaistumiseen. Monessa kanteessa näistä esitettiin samalla rikkomisvaatimus ja vaadittiin hyvityssakkoa.

Työaikaan kohdistui kaikkiaan 90 kannevaatimusta, joista 87 sisältyy normimääräysaineistoon ja kolme irtisanomistapauksiin. Säännölliseen työaikaan näistä kohdistui 31 kannevaatimusta. Työaikaa koskevien vaatimusten määrä ei näytä nousseen vuosien mittaan. Työaikaa koskevassa alaryhmittelyssä ei ollut varalloa omana alaryhmänään, minkä johdosta siihen kohdistuneet kannevaatimukset on kirjattu työaikaan yleensä.

Luottamusmiesasioihin liittyviä kanteita oli tarkastelujaksolla kaikkiaan 50. Näistä 22 sisältyy normimääräysaineistoon ja 28 irtisanomisaineistoon, johon on sisällytetty luottamusmiehen irtisanomista koskevat erimielisyydet. Neljä kantea liittyi luottamusmieskorvauksiin, kaksi luottamusmiehen työstä vapauttamiseen ja 14 työpaikan ay-toimintaan.

Työvoiman käyttöön liittyviä kanteita oli tarkastelujaksolla kaikkiaan yhdeksän. Näistä seitsemän liittyi ulkopuolisen työvoiman käyttöön ja kaksi vuokra työvoiman käyttöön. *Yt-menettelyyn* liittyviä kanteita oli kaikkiaan 11, neljä näistä on pääasiassa irtisanomistapauksia.

Irtisanomiseen kohdistuvia kanteita oli vuosina 2000–2010 yhteensä 147 ja *lomauttamiseen* kohdistuvia kymmenen. Näitä koskevia tuloksia tarkastellaan erillisinä normimääräyskanteista.

4.1.3.6 Paikallinen sopiminen työtuomioistuimen tuomioissa

Paikallinen sopiminen ei näyttäisi olevan merkittävä erimielisyyksien aiheuttaja ainakaan siten, että niitä käsiteltäisiin työtuomioistuimessa saakka. Tältä osin tulokset vastaavat aikaisempien tutkimusten havaintoja⁶². Tässä tutkimusaineistossa paikallista sopimista koskevia kannevaatimuksia esiintyi yhteensä 21 kappaletta.

⁶² Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 123–124.

Taulukko 33. Paikallinen sopiminen kanteiden kohdeasiana.

	Normimääräyskanteet	Irtisanomiskanteet	Kaikki palkansaajaliittojen nostamat kanteet
Paikallisen sopimisen menettely	3	0	3
Paikallisen sopimisen osapuolet	1	0	1
Paikallisen sopimuksen syntyminen ja pätevyys	7	3	10
Paikallinen sopimus	6	1	7

Paikallista sopimista koskevissa erimielisyyksissä seitsemässä tapauksessa oli kyse *varsinaisen paikallisen sopimuksen* tulkinnasta tai rikkomisesta. Työtuomioistuimessa käsiteltävänä erimielisyytenä on ollut myös tapauksia, joissa kyse on ollut siitä, onko työehtosopimuksen määräys mahdollistanut asiasta sopia paikallisesti tai onko paikallinen sopiminen tapahtunut sille säädetyissä rajoissa tai vaadittuja menettelyjä noudattaen. Samoin on arvioitava ollut paikallisen sopimuksen syntyminen ja pätevyys sekä kysymys siitä, onko paikallisesta sopimuksesta tullut työehtosopimuksen osa sen oikeusvaikutuksen vai onko kyseessä muu sopimus. Näissä tapauksissa ei ole niinkään paikallisen sopimuksen tulkinnasta tai rikkomisesta vaan pikemmin tulkinnan tai rikkomisen arviointi kohdistuu viitetyöehtosopimuksen kelpuuttaviin määräyksiin

Vaikka paikallinen sopiminen ja paikalliset sopimukset ovat työehtosopimuksen normimääräyksiä, eroavat ne tavanomaisista normimääräyksistä, koska niiden sisältöä eivät määritä osalliset vaan paikallisella tasolla työnantajat ja työntekijöiden tai työntekijöiden edustajat. Tämän erilaisen asetelman voidaan katsoa vaikuttavan myös tiettyihin seikkoihin arvioitaessa paikallista sopimista ja etenkin paikallisten sopimuksia normimääräysten tulkinnan ja rikkomisen näkökulmasta.

Ensinnäkin tavanomaisten normimääräysten kohdalla työnantaja on *kuultavana* tai *vastaaajana* työtuomioistuinprosessissa, jos työnantajalle vaaditaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tietten rikkomisesta. Muuten työtuomioistuinprosessin osapuolet ovat työehtosopimuksen osalliset eli liitot. Kuitenkin etenkin paikallisten sopimusten kohdalla tämä perinteinen asetelma herättää kysymyksiä paikallisten osapuolten (työnantaja – työntekijät) asema työtuomioistuinprosessissa, kun käsitellään paikallisen sopimuksen tulkintaa tai rikkomista? Työtuomioistuimen tuomioiden perusteella näyttäisi, että paikalliseen sopimiseen liittyvää asiaa käsiteltäessä työnantaja on kuultava tai vastaaajana, jos työnantajan maksettavat vaaditaan hyvityssakkoa tietten rikkomisesta.

Toinen eroavaisuus, jota tavallisten työehtosopimuksen normimääräysten ja paikallisen sopimusten on tarpeen pohtia, liittyy paikallisen sopimuksen tulkintaan. Pääsääntöisesti työehtosopimusmääräysten tulkinta ja tulkinnassa noudatettavat tulkintaperiaatteet ovat vakiintuneet työtuomioistuimen oikeuskäytännössä. Sen sijaan sitä ei ole juurikaan tietoa, eroaako viitetyöehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen tulkinta tavanomaisen normimääräyksen tulkinnasta ja jos eroaa niin kuinka. Tässä tutkimuksessa tarkasteltujen tapausten perusteella näyttäisi, että *työtuomioistuin ei ainakaan erikseen totea, että arviointi kohdistuu paikalliseen sopimukseen* vaan paikallisen sopimuksen tulkinta vastaa suurelta osin tavanomaisten normimääräysten tulkintaa. Tosin silloin, kun tulkinnan tai rikkomisen kohteena on varsinaisen paikallisen sopimuksen sijaan sopimiseen kelpuuttavat normit, on niiden tulkinnan tai rikkomisen arviointikin lähempänä tavanomaisten normimääräysten arviointia.

Varsinaisen, työtuomioistuimessa paikallisena sopimisena käsitellyn riidan ohella on tarpeen nostaa esiin *paikalliset sovellukset*. Niitä voidaan helposti pitää paikallisen sopimisen lähi-ilmiönä tai määrittelystä riippuen jopa paikallisena sopimisena, mutta tässä tutkimuksessa niitä ei ole luokiteltu paikallisen sopimisen piiriin. Kuitenkin, jos tarkastelua laajennetaan myös tällaisiin paikallisiin sovelluksiin, kuten palkkausjärjestelmän soveltaminen yksittäiseen työntekijään, nousee myös paikallisen tason erimielisyyksien määrä. Esimerkiksi palkkausjärjestelmän soveltamista yksittäiseen työntekijään on käsitelty työtuomioistuimessa 52 kertaa.

Työehtosopimusten normimääräysten noudattamisen yhteydessä ansaitsee tulla myös mainituksi *paikallisella tasolla saavutettu sovinto* ja sen oikeudellinen arviointi. Sen on vakiintuneesti katsottu toimivan normivaikutteisesti tavanomaisen paikallisen sopimuksen mukaisesti ja omaavan sen oikeusvaikutukset, muun muassa sitovuuden koskien kaikkia työntekijöitä, joihin työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta⁶³. Erimielisyysneuvotteluiden aikana paikallisella tasolla saavutettu sovinto näyttäisi siis rinnastuvan paikalliseen sopimukseen.

Työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta tai tulkinnasta tehdyn *paikallisen soveltamis- tai tulkintasopimuksen* asema ja merkitys ei ole kuitenkaan aivan yhtä yksiselitteinen. Kyse ei ole varsinaisesti paikallisesta sopimisesta vaan siitä, että paikallisesti sovitaan *tietyn työehtosopimuksen määräyksen tulkinnasta paikallisesti sovitulla tavalla*. Tällaisia työehtosopimuksen tulkintasopimuksia ei ole katsottu välttämättä kuitenkaan paikallisiksi sopimuksiksi, vaikka paikallinen sopiminen laajasti ymmärrettynä tällä ei varsinaista estettä olisikaan⁶⁴. Asia nimittäin sivuaa myös kysymystä, missä määrin luottamusmiehellä on kelpoisuus sopia paikallisia sopimuksia työntekijöiden puolesta. On nimittäin katsottu, että

⁶³ Ks. esim. TT 2012-71.

⁶⁴ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 32

luottamusmiehellä olisi kelpoisuus sopia asiasta työntekijöiden puolesta silloin, kun on kyse työehtosopimuksen *soveltamisesta*⁶⁵, jolloin paikallinen sopimus toimii ikään kuin työehtosopimuksen jatkona⁶⁶.

Tällaisten soveltamis- tai tulkintasopimusten määristä tai käytännön merkityksestä ei ole juurikaan tietoa. Kuitenkin tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että sekä asiantuntijavastauksissa että työtuomioistuimen tuomioissa nousee melko selvästi esiin *paikallisen käytännön merkitys* tai *luottamusmiehen hyväksyntä* työehtosopimusmääräyksiä sovellettaessa ja niistä poikettaessa. Voitaneen siis ajatella, että tällaisia paikallisista soveltamis- tai tulkintasopimuksia ilmeisesti jossain määrin sovitaan etenkin luottamusmiehen hyväksynnällä hallinnollisesti helpomman käytännön luomiseksi, mutta kuitenkin siten, että työntekijälle työehtosopimuksen mukaan kuuluvia vähimmäisehtoja ei heikennetä.

4.1.3.7 Tulkintaerimielisyydet työtuomioistuimeen päätyvissä tapauksissa

Palkansaajat ja työnantajat tulkitsevat työehtosopimuksen määräyksiä usein eri tavoin. Asiantuntijakyselyssä *työnantajaliittojen* asiantuntijat arvioivat, että *noin 90 prosenttia* liittojen sopimuskentässä vuosittain syntyvistä normimääräyksiä koskevista erimielisyyksistä koskevat *tulkintaa*. *Palkansaajaliittojenkin* arvion mukaan niiden sopimuskentässä *noin 65 prosenttia* vuosittain syntyvistä erimielisyyksistä koskevat tulkintaa.⁶⁷

Tulkintaerimielisyyksien suuri osuus näkyy myös *työtuomioistuimeen tulevien tulkintakanteiden määrässä*. Suurin osa työtuomioistuimeen tulevista normimääräyksiä koskevista kanteista on kanteita, joissa pyydetään tuomioistuinta vahvistamaan kyseessä olevalle määräykselle tietty tulkinta. Vuosien 2000–2010 aikana työtuomioistuimessa ratkaistiin 407 palkansaajapuolen nostamaa normimääräyserimielisyyttä koskevaa kannetta. Näistä 370 tapauksessa tuomioistuinta pyydettiin vahvistamaan kiistan kohteena olevalle työehtosopimuksen määräykselle sen oikea tulkinta. Työtuomioistuimeen asti päätyvistä normimääräyserimielisyyksistä siis *noin yhdeksään tapaukseen kymmenestä* kytkeytyy erimielisyys siitä, miten sopimusmääräyksiä tulisi tulkita. Ainakin tulkintaerimielisyyteen vedotaan omaa näkökantaa puolustettaessa.

Ratkaisujen perusteella *työtuomioistuimen mielestä noin 35 prosentissa* normimääräyskanteista ja viidenneksessä irtisanomiskanteista sopimuksen määräykset ovat olleet siten tulkinnanvaraisia, että osapuolten erilaisille tulkinnoille on

⁶⁵ Kröger 1992, s. 45. Käytännössä tämä tarkoittaisi esimerkiksi, että paikallisesti sopien valitaan työehtosopimuksessa asetetuista vaihtoehtoista tai, että paikallista sopimista on muuten ohjattu työehtosopimuksessa

⁶⁶ Saloheimo 2012, s. 22.

⁶⁷ Liite 1 Kysymys 9/6.

ollut perusteita. Joissakin riita-asioissa, kuten osa-aikatyötä, lomiam, palkanlisiä ja paikallista sopimista koskevissa erimielisyyksissä, sopimusten tulkinnanvaraisuus nousee erityisesti esille.

On muutamia tilanteita, joissa työtuomioistuimien on arvioinut sopimuksen määrärauksen tulkinnanvaraiseksi sellaisessa tapauksessa, missä normimääräyskanteeseen ei ole liittynyt vaatimusta tulkinnan vahvistamisesta, mutta tämä on harvinaista. Näitä tapauksia on vähän jo siitä syystä, että tulkinnan vahvistaminen liittyy lähes kaikkiin normimääräyserimielisyyksiä koskeviin kanteisiin.

Taulukko 34. Työtuomioistuimen *tulkinnanvaraisiksi toteamien* määräysten määrä (%) palkansaajaliittojen nostamissa kanteissa 2000–2010.

	Tulkinnallinen	Selvä	Tieto puuttuu	Yhteensä
Normimääräystapaukset	142	263	2	407
Irtisanomistapaukset	41	144	29	214
Yhteensä	183	407	33	621

Taulukko 35. Tulkinnanvaraisuus työtuomioistuimen käsittelemissä palkansaajaliittojen nostamissa normimääräyserimielisyyksissä riita-asian mukaan 2000–2010.

Kanteen kohdeasia	Määrä työtuomioistuinkäsittelyssä	Työehtosopimusmääräys arvioitu tulkinnanvaraiseksi (%)
Osa-aikatyö	10	90.0
Lomat	15	60.0
Jokin paikalliseen sopimiseen liittyvä asia	21	47.6
Palkan lisät ja korvaukset	81	42.0
Soveltamisala	19	36.8
Vapaat	11	36.4
Jokin työvoiman käyttöön liittyvä asia	9	33.3
Palkkausjärjestelmän soveltaminen	50	32.0
Peruspalkka	57	29.8
Sosiaalimääräykset	48	29.2
Säännöllinen työaika	31	29.0
Ylityöt	12	25.0
Jokin luottamusmies-asia	22	22.7
Palkkausjärjestelmä	65	21.5
Työpaikan ay-toiminta	11	9.1

Seuraavassa taulukossa on verrattu tulkinnanvaraisuutta työtuomioistuimen käsittelemässä palkansaajaliittojen nostamissa normimääräyserimielisyyksissä kanteen nostaneen liiton mukaan (jos vähintään viisi kannetta). Työtuomioistuin on arvioinut sopimuksen tulkinnanvaraiseksi useimmin PARDIA:n, Suomen Konepäällystöliiton, Suomen Merimies-Unionin, Sähköalojen Ammattiliiton ja Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö TNJ/Super:in kanteissa. Näiden liittojen kanteista puolesta tapauksista se on pitänyt sopimusmääräyksiä perustellusti tulkinnanvaraisina.

Taulukko 36. Työtuomioistuimen toteama tulkinnanvaraisuus joissakin normimääräyserimielisyyksissä kanteen nostaneen liiton mukaan.

Kanteen nostanut liitto	Määrä työtuomioistuin käsitelyssä	Työehtosopimusmääräys arvioitu tulkinnanvaraiseksi (%)
PARDIA	16	56.3
Suomen konepäällystöliitto	8	50.0
SM-U	8	50.0
Sähköalojen ammattiliitto	24	50.0
Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ/Super	6	50.0
PRO/TU/SUORA/AHT	35	45.7
Puuliitto	18	44.4
Kunta-alan Unioni	20	40.0
Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN	5	40.0
PAM	31	38.7
JUKO/Akava JS	17	35.3
Paperiliitto	17	35.3
AKT	29	34.5
JHL/KTV/VAL/VTY	9	33.3
SLSY	19	26.3
Metallityöväen Liitto	26	23.1
ERTO	9	22.2
Rakennusliitto	32	18.8
YTN (Neuvottelujärjestö)	6	16.7
Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN		
ry	10	10.0

Siihen, miten paljon sopimusalalla viedään normimääräyserimielisyyksiä työtuomioistuimeen, vaikuttavat monet tekijät. Sopimusten tulkinnanvaraisuus on yksi näistä. Voidaan olettaa, että sellaisilla sopimusaloilla, missä työtuomioistuin toteaa suhteellisesti usein sopimusmääräykset tulkinnanvaraisiksi, ne ovat myös keskimääräistä epäselvemmin kirjoitettuja.

Tulkintaerimielisyyksien sisällyttämisessä työtuomioistuimen käsittelemiin kanteisiin on ollut melko vähän vuosittaista vaihtelua 2000-luvulla. Arvioissa erimielisyyttä aiheuttaneiden määräysten tulkinnallisuudesta on sen sijaan jonkin verran vuosittaista vaihtelua. Vuosina 2000 ja 2008 käsitellyissä jutuissa näyttäisi tulkinnallisten määräysten suhteellinen osuus olleen korkea.

Taulukko 37. Työtuomioistuimen toteama tulkinnanvaraisuus palkansaajaliittojen nostamissa kanteissa vuosina 2000–2010.

		Kanteita, joissa määrä- ys tulkinnal- linen	Osuus kai- kista kan- teista %
Normimääräystapaukset	2000	16	72,7%
	2001	11	45,8%
	2002	5	15,2%
	2003	14	36,8%
	2004	17	32,1%
	2005	13	31,7%
	2006	8	22,2%
	2007	13	28,9%
	2008	17	60,7%
	2009	10	25,0%
	2010	18	40,0%
	Yhteensä	142	35,1%

4.1.3.8 Tulkintastandardit työtuomioistuimessa⁶⁸

Työehtosopimus on poikkeuksellisista oikeusvaikutuksista huolimatta yleisen sopimusoikeuden normien mukaan arvosteltava sopimus. Työehtosopimuksen määräyksiä tulkittaessa on otettava huomioon myös sopimuksia yleensäkin tulkittaessa sovellettavat sopimusoikeuden normit ja periaatteet. Oikeuskäytännöllä on ollut keskeinen asema monien tulkintatapojen vakiinnuttajana.

⁶⁸ Jakso perustuu tietyn lyhennyksin ja tarkistuksin tutkimushankkeessa työskennelleen Jenni Aaltosen pro gradu -tutkielmaan ”Työehtosopimusmääräysten tulkinta ja tulkinnallisuus”, joka on valmistunut Turun yliopistossa elokuussa 2011.

Sanamuodon mukainen tulkinta

Sopimusasiakirja on kirjallisten sopimusten kohdalla tavallisesti keskeisin tulkinnassa huomioon otettava lähde. Sopimusasiakirjan tulkinta kohdistuu keskeisiltä osin sen kielelliseen sisältöön.⁶⁹

Sanamuodon selvyys vaikuttaa sen ja muiden tulkintaperusteiden suhteeseen. Vaikka sanamuoto olisi yksiselitteinen, sen syrjäyttäminen muiden osapuolten tarkoitusta osoittavien tulkintaperusteiden avulla on mahdollista, mutta kynnyks tähän on korkea. Tulkinnanvaraisen sanamuodon vaikutus on sen sijaan heikompi. Vaikka sanamuotoa tarkastelemalla voitaisiinkin asettaa tietty tulkinta etusijalle, voidaan tulkinnanvarainen sanamuoto helpommin ohittaa muiden tulkintaperusteiden nojalla.⁷⁰

Sanamuodon painoarvoon vaikuttaa se, kuinka huolellisesti valmisteltuna sopimusta voidaan pitää. Jos sopimus on asiantuntevien osapuolten muotoilema, on normaalisti syytä antaa sen kielelliselle asulle pitkälle menevä vaikutus tulkinnassa.⁷¹ Sanamuotoon perustuvan tulkinnan tulee kuitenkin olla sopimuksen muihin määräyksiin nähden mielekäs, tarkoituksenmukainen ja johdonmukainen. Muussa tapauksessa tulkinnan tulos voi johtaa sanamuodon mukaisesta tulkinnasta poikkeamiseen. Tällöin kyse on lähinnä osallisten oletettuun tarkoitukseen nojautumisesta.⁷²

Määrämuotoisten oikeustointien kohdalla sanamuodon merkityksen on nähty korostuvan.⁷³ Työehtosopimus on työehtosopimuslain 2 §:n mukaan laadittava kirjallisessa muodossa. Työehtosopimuksen määrämuodosta seuraa se, että työehtosopimusta tulkittaessa joudutaan kiinnittämään erityistä huomioita työehtosopimusmääräyksen kielelliseen ilmaisuun.

Sanamuotoon tukeutuvaa tulkintaa voidaan perustella erityisesti osapuolten luottamuksella solmimaansa sopimuksesta ilmenevään sopimussisältöön. Työehtosopimukseen osallisten on voitava luottaa siihen, että heidän solmimaansa sopimusta tulkitaan työpaikallakin sen sanamuotoa vastaavasti, elleivät he yksimielisesti ole sitä mieltä, että sopimusta solmittaessa sanamuodosta huolimatta tarkoitettiin jotain muuta. Samoin työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden on voitava luottaa siihen, että heidän noudatettavikseen asetettuja työsuhteen ehtoja tulkitaan poikkeustapauksia lukuun ottamatta määräysten sanamuodon mukaisesti. Tämä on erityisen tärkeää työehtosopimukseen sidottujen oikeussuojan kannalta.⁷⁴

—

⁶⁹ Hemmo 2003, s. 587.

⁷⁰ Hemmo 2003, s. 608.

⁷¹ Hemmo 2003, s. 608.

⁷² Tiitinen 1983, s. 223.

⁷³ Hemmo 2003, s. 619.

⁷⁴ Sarkko 1973, s. 79.

Työtuomioistuimen käytännöstä selviää hyvin se, kuinka merkityksellisessä asemassa sanamuodon mukainen tulkinta on. Työtuomioistuin tukeutuu usein sanamuodon mukaiseen tulkintaan, ellei osapuolten sanamuodon vastaisesta tarkoituksesta ole saatavilla selvää näyttöä.

Muut tulkintaperusteet voivat toimia sanamuodon mukaisen tulkinnan tukena. Määräyksen sanamuotoa voidaan lukea esimerkiksi osapuolten tarkoituksen ja koko sopimuksen valossa.

TT 2008-112. Tapauksessa työehtosopimuksen työaikamääräystä oli luettava kokonaisuutena. Sanamuoto oli ymmärrettävä niin, että se vastasi kyseessä olevan sääntelyn yleisiä päämääriä. Myös vakiintunut soveltamiskäytäntö tuki kantajan esittämää tulkintaa.

Sanamuodon tueksi vedotaankin usein sopimusmääräyksen tarkoitukseen tai vakiintuneeseen soveltamiskäytäntöön. Määräyksen sanamuotoa tulee tarkastella koko sopimuksen valossa.

Mikäli tulkintariidassa kummankin osapuolen esittämää erilaista käsitystä voidaan tukea määräyksen sanamuodolla, joudutaan riita ratkaisemaan muiden tulkintaperiaatteiden perusteella. Usein tulkintariita syntyy helposti juuri silloin, kun määräyksen kielellinen ilmaisu on niin epäselvä, ettei sen merkityssisältöä voida luotettavalla tavalla selvittää pelkän määräyksen sanamuodon perusteella.⁷⁵

Osapuolten tarkoitus

Sopimuksia tulkittaessa kiinnitetään yleensä huomio siihen, mitä sopimuskompanit ovat tarkoittaneet sopimusta tehdessään. Tällä tavoin pyritään realisoimaan sopimuskompanien *tahto ja tarkoitusperät*, joihin sopimuksen solmimisella on pyritty. Työehtosopimusmääräysten kohdalla kyse on siitä, mitä työehtosopimuksen osalliset ovat sopimusta tehdessään tulkintariidan kohteena olevalla määräyksellä tarkoittaneet.

TT 2010-125. Tapauksessa työtuomioistuin totesi, että sopimusten pitkällekin menevä tulkinta sallitaan, mikäli se vastaa osapuolten tarkoitusta. Tulkinnalla tuli kuitenkin olla riittävä kiinnekohta sopimuksen tekstissä.

Sitä, että osallisten tarkoitus voidaan ottaa huomioon vastoin työehtosopimuksen selvää sanamuotoakin, voidaan perustella osapuolten mahdollisuudella sopimuskaudellakin muuttaa kyseessä olevaa määräystä haluamallaan tavalla. Tämä edellyttää vain, että kaikki osalliset ovat muuttamisesta tai tulkinnasta yhtä mieltä.

Osallisten tarkoituksen käyttäminen tulkintasääntönä edellyttää osallisten *yhteistä* tarkoitusta. Mikäli osalliset ovat tarkoituksesta eri mieltä, joudutaan turvautumaan muihin tulkintaperiaatteisiin⁷⁶. Osapuolten tarkoituksen tueksi esitetään usein muita tulkintaperusteita.

⁷⁵ Sarkko 1973, s. 79.

⁷⁶ Sarkko 1973, s. 75.

TT 2004-58. Osapuolet olivat määräyksen tarkoituksesta eri mieltä. Kun kantajan esittämän tarkoituksen tueksi ei ollut esitetty riittävästi selvitystä, katsoi työtuomioistuimien sopimusmääräyksen sanamuodosta sekä sen tulkinnasta ja soveltamiskäytännöstä todetun perusteella vastaajan tulkinnan paremmin vastaavan sitä, mitä osapuolet määräyksestä sopiessaan ovat tarkoittaneet.

TT 2008-25. Työtuomioistuimen mukaan sopijapuolten tarkoitusta vastasi parhaiten tulkinta, joka oli myös työehtosopimuksen sopimushistorian ja soveltamiskäytännön mukainen.

Vakiintunut soveltamiskäytäntö

Jos sopimusmääräykselle on sen soveltamiskäytännössä vakiintunut tietyn sisältöinen merkitys, tällä on merkittävä painoarvo määräyksen tulkinnassa. Vakiintunut käytäntö on työehtosopimuksen määräysten tulkintasääntönä tärkeydeltään rinnastettavissa osallisten tarkoitukseen ja työehtosopimuksen sanamuotoon. Vakiintuneen soveltamiskäytännön voidaan nimittäin katsoa kuvastavan osapuolten tarkoitusta, tai sillä voidaan olla muokattu käytäntöä olosuhteisiin sopivammaksi.

Juuri työehtosopimuksen kaltaisen kestopopimuksen tulkinnassa voi sopimus hetken jälkeen muodostua varteenotettavaa soveltamiskäytäntöä, koska samaa määräystä saatetaan soveltaa pitkänkin aikaa. *Sarkko* jakaa vakiintuneen käytännön tulkintaperiaatteena kahteen osaan. Ensiksi tulkinnassa on otettava huomioon se, kuinka tulkintariidan kohteena olevaa työehtosopimuksen määräystä on käytännössä sovellettu. Toiseksi on kiinnitettävä huomiota siihen, onko samansisältöinen määräys ollut myös aikaisemmissa työehtosopimuksissa ja kuinka sitä silloin on tulkittu.⁷⁷ Seuraavassa tapauksessa työtuomioistuimien vetosi jälkimmäiseen.

TT 2010-25. Aikaisemmin voimassa olleen sopimuksen kuljetinlisää koskevasta määräyksestä oli työtuomioistuimen mielestä pääteltävissä osapuolten tarkoituksena olleen, että yli yhdeksän kiven käyttäminen hionnassa edellyttää kuljettimelle suurempaa miehitystä kuin hionnan tapahtuessa tätä pienemmällä kivimäärällä. Myös määräyksen sanamuoto ”kolme työntekijää kuljettimella” vastaa työtuomioistuimen mielestä paremmin työntekijäpuolen kuin työnantajapuolen tulkintaa.

Jotta käytäntöä voidaan käyttää apuna tulkinnassa, sen on oltava todella vakiintunut.

TT 2010-93. Tapauksessa työehtosopimuksen soveltamiskäytännöstä esitetyn selvityksen mukaan työehtosopimuksen määräyksiä oli sovellettu alalla eri yrityksissä eri tavalla. Näin ollen määräysten soveltamisesta ei ollut näytetty syntyneen yhteisesti hyväksyttyä ja vakiintunutta soveltamiskäytäntöä eikä sitä voinut käyttää tulkinnan perusteena.

Kun selvitetään työehtosopimuksen määräyksen merkityssisältöä, sillä ei ole merkitystä, että jotakin työehtosopimuksen määräystä on jommalta kummalta puolelta sovellettu väärin. Vasta sitten kun määräyksen soveltaminen määräytyllä tavalla on jatkunut pitkän aikaa, eikä vastapuoli ole mitenkään reagoinut tähän

⁷⁷ *Sarkko* 1973, s. 82.

soveltamiseen, voidaan puhua vakiintuneesta käytännöstä. Vakiintuneesta käytännöstä ei ole kysymys, jos vastapuoli ei hyväksy soveltamista, vaan katsoo soveltamisen olevan työehtosopimuksen vastainen. Vakiintuneesta käytännöstä ei myöskään ole kysymys, jos voidaan osoittaa, että työehtosopimuksen määräystä on sovellettu usealla tavalla. Soveltaminen edellyttää aina määrätyn asteista yhtenäisyyttä.

Työehtosopimuksen määräyksen tulkitsemista vakiintuneen käytännön mukaisesti voidaan perustella sillä, että tällainen käytäntö osoittaa juuri sen, mitä määräyksellä on tarkoitettu. Toisin sanoen, jos vakiintunut käytäntö ei vastaa osallisten tarkoitusta, voidaan olettaa, että vastapuoli reagoi ja vaatii käytännön muuttamista.⁷⁸

—

Soveltamisohjeet

Työehtosopimusten soveltamisohjeet ovat osa työehtosopimusmääräyksiä. Niitä käytetään usein tulkinnan apuna toimipaikoilla ja liitoissa. Asiantuntijakyselyn mukaan soveltamisohjeen mukainen tulkinta on erityisesti työnantajaliittojen vastaajien sopimus kentissä melkein yhtä ensisijainen keino tulkita työ- ja virkaehtosopimuksen tekstejä kuin sopimuksen tarkoitus, sanamuoto ja vakiintunut käytäntö. Myös palkansaajaliittojen vastaajien sopimus kentissä soveltamisohjeen mukainen tulkinta on yleinen keino tulkita epäselviä määräyksiä.⁷⁹

Oikeuskäytännössä soveltamisohjeiden merkitys näkyy erityisesti siinä, että riidan osapuolet vetoavat usein kanteissaan ja vastauksissaan soveltamisohjeisiin. Kuitenkaan vanhat ja jo käytöstä poistetut soveltamisohjeet eivät pelkästään voi olla tulkinta-apuna.

TT 2009-36. Tapauksessa työtuomioistuimen mielestä oli selvää, ettei vuonna 1990 työehtosopimuksista poistettuja soveltamisohjeita enää sellaisenaan sovelleta sopimuksen osana.

Ongelman soveltamisohjeiden käytössä tulkintaperusteena aiheuttaa se, että myös soveltamisohjeiden sanamuoto voi olla epäselvä ja tulkinnallinen. Kun työtuomioistuin perustaa työehtosopimusmääräyksen tulkinnan soveltamisohjeisiin, se joutuu samalla tulkitsemaan myös soveltamisohjeita. Jotta soveltamisohje voi toimia tulkintaperusteena, sen tulee olla *sanamuodoltaan selvä, eikä sitä myöskään saa olla riitautettu*.

TT 2010-56. Sairausajan palkkaa koskevan määräyksen tulkinta oli työtuomioistuimen mielestä asianmukainen ja se vastasi määräysten soveltamisesta annettua ohjeistusta, jota ei ole aikaisemmin riitautettu.

⁷⁸ Sarkko 1973, s. 83.

⁷⁹ Ks. Taulukko 1 edellä.

Mikäli soveltamisohje on riidanalainen, joutuu työtuomioistuin tulkitsemaan soveltamisohjeita.

TT 2008-48. Työtuomioistuimella ei ollut sille esitetyn selvityksen perusteella perusteita päätyä riidanalaisen soveltamisohjeen tulkinnasta sen sanamuodosta poikkeavaan tulkintaan. Soveltamisohjetta oli sovellettu myös käytännössä sen sanamuodon mukaisesti. Soveltamisohjeita rasittaa sama tulkinnallisuus kuin varsinaista työehtosopimuksen tekstiä, minkä vuoksi sen käyttö tulkintaperusteena voi olla hankalaa. Soveltamisohjeiden tulkinnassa tukeudutaan samoihin tulkintaperusteisiin kuin työehtosopimuksen määräyksen tulkinnassa.

Lainsäädäntö

Kun oikeuskysymystä on säännelty pakottavin normein, sopimuksen tulkinnalla ei periaatteessa ole merkitystä. Pakottavat normit sivuuttavat automaattisesti sopimusaineksen, eikä osapuolilla ole mahdollisuutta saada muuta oikeustilaa aikaan.⁸⁰ Kysymys ei ole tällöin sopimuksen tulkinnasta, vaan sen pätemättömyydestä ja siitä, että työsuhteen ehto määräytyy muulla perusteella. Lain ja työehtosopimuksen välistä ristiriitaa voidaan joissain tapauksissa kuitenkin välttää sillä tavoin, että työehtosopimusta *tulkitaan* niin kuin se olisi tarkoitettu solmia lain mukaiseksi.⁸¹

Vaikka työtuomioistuimen toimivaltaan ei kuulu muiden työoikeudellisten riitojen kuin työehtosopimusriitojen ratkaiseminen, työtuomioistuin voi tulkintariitaa ratkaistessaan ottaa huomioon myös ne normit ja periaatteet, jotka ovat johdettavissa muusta työoikeudesta kuin työehtosopimusoikeudesta.⁸² Työehtosopimusmääräyksen tulkinnassa voidaan ohjeena soveltaa työlainsäädäntöä. Näin on esimerkiksi silloin, kun työehtosopimuksessa käytettyä ilmaisua tulkitaan siten kuin lain samasanaista säännöstä. Tällöin tulkinnassa voidaan hyödyntää lain esitöitä, korkeimman oikeuden ratkaisuja ja muuta laintulkinta-aineistoa.⁸³

Sopimuksen tulkinnalla pyritään selvittämään, miten osapuolet ovat halunneet sopia asian tahdonvaltaisista normeista poiketen tai niitä täydentäen. Ellei tätä disponointiainesta ole, voivat tahdonvaltaiset normit tulla sovellettavaksi.⁸⁴ Eri-tyisesti työsopimuslain ja työaikalain säännöksillä täydennetään epäselviä työehtosopimuksen määräyksiä.

TT 2007-3. Työtuomioistuin katsoi, että työehtosopimuksen sanamuodosta ei ollut saatavissa tukea sille, että määräystä olisi tullut tulkita toisin kuin työsopimuslain sairausajan palkkaa koskevaa säännöstä.

TT 2009-18. Riidanalainen asia oli työtuomioistuimen mielestä työehtosopimuksessa tarkoitettu jättää työaikalain varaan.

⁸⁰ Hemmo 2003, s. 635.

⁸¹ Saloheimo 2012, s. 174.

⁸² Sarkko 1973, s. 95.

⁸³ Saloheimo 2012, s. 174-175.

⁸⁴ Hemmo 2003, s. 635.

TT 2010-61. Työtuomioistuimelle ei ollut esitetty selvitystä siitä, että keskusjärjestöjen välisestä työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista sovittaessa työllistymisvapailta maksettavan ansionmenetyksen korvaamisen osalta olisi ollut tarkoitus poiketa siitä, mitä työsopimuslaissa on asiasta säädetty. Sopimuksessa käytetyn sanonnan ilman ansionmenetystä voitiin siten tulkita vastaavan sisällöltään sitä, mitä työsopimuslaissa on tarkoitettu täydellä palkalla. Täysi palkka oli työtuomioistuimen mielestä parhaiten ymmärrettävissä siten, että sillä tarkoitettiin samaa palkkaa kuin minkä työntekijä olisi saanut työssä ollessaan. Näin ollen työtuomioistuin katsoo kantajan tulkinnan työnantajapuolen omaksumaa tulkintaa paremmin vastaavan sitä, mitä määräyksestä sovittaessa on tarkoitettu.

Sopimusneuvotteluista saatavat tiedot

Osapuolten tarkoituksen selvittämisen apuna voidaan käyttää osapuolten sopimusneuvotteluista saatavia tietoja. Myös sopimusmääräysten epäselvän sanamuodon vuoksi saatetaan tarkoitusta joutua selvittämään sopimusneuvotteluissa puolin ja toisin esitetyn perusteella. Samaan tapaan kuin lain esityöt välittävät informaatiota lainvalmistelijoiden tarkoituksista, sopimusneuvotteluissa käydyt keskustelut ja muu tietojen vaihto voivat antaa viitteitä siitä, mitä osapuolet ovat tulkinnanvaraisten sopimuskohtien osalta tarkoittaneet⁸⁵.

TT 2009-105. Tapauksessa työehtosopimusneuvotteluista esitetty selvitys ei osoittanut, että osapuolet olisivat tarkoittaneet, että määräystä olisi tulkittava sen sanamuodosta poikkeavasti. Näin ollen työtuomioistuimen käsityksen mukaan sopimuksen tarkoitusta parhaiten vastasi sen sanamuodon mukainen tulkinta.

Osapuolten sopimusneuvotteluista saatuihin kirjallisiin tietoihin saattaa kuitenkin liittyä sama tulkinnallisuus kuin itse sopimustekstiin. Samaan tapaan kuin lain esitöissä, parhaiten tulkinta-apua saadaan seikkaperäisistä ja suhteellisen tuoreista sopimusneuvotteluista saaduista tiedoista.⁸⁶

Valmisteluinformaation käyttäminen tulkinnan apuna voi olla ongelmallista, kun on epävarmuutta siitä, osoittavatko neuvotteluista saatavat tiedot osapuolten yhteistä tarkoitusta vai ainoastaan toisen osapuolen pyrkimyksiä. Yhteinen tarkoitus on luonnollisesti vahva tulkinta-argumentti. Yksipuolinen tarkoitus voi saada sopimuksen sanamuodon sivuuttavan tulkintavaikutuksen lähinnä vain silloin, kun toinen on tiennyt tai hänen olisi pitänyt tietää sopimuskumppanin tarkoituksesta.⁸⁷ Sopimusneuvottelujen tapahtumien perusteella voidaan siis joutua arvioimaan myös vilpittömän mielen suojaa. Kyse on siitä, miten osallisten edustajat ovat tai miten heidän olisi pitänyt ymmärtää toinen toistensa esitykset. Toisaalta tietyn sopimuskohdan tai sanamuodon laatijan on pidettävä huoli siitä, että vastapuoli ymmärtää tai että hänen ainakin pitäisi ymmärtää ehdotuksen tai sanamuodon tarkoitus.⁸⁸

⁸⁵ Hemmo 2003, s. 588.

⁸⁶ Ks. Aarnio 1989, s. 228.

⁸⁷ Hemmo 2003, s. 626.

⁸⁸ Tiitinen 1983, s. 225.

Epäselvyyssääntö

Sopimusoikeudessa on pitkään käytetty tulkintaperiaatteena epäselvyyssääntöä, jonka mukaan epäselvää sopimuskohtaa tulkitaan *laatijansa vahingoksi*. Epäselvyyssääntöä on tyypillisimmin sovellettu kuluttajasopimuksiin ja erityisesti vakioehtoihin.

Epäselvyyssääntö ilmentää tietynlaista sanktioajattelua. Ehdot laatinut osapuoli olisi voinut kirjoittaa tulkittavan sopimuskohdan selkeämpään muotoon. Kun hän ei ole näin menetellyt, hän joutuu alistumaan kannaltaan epäedulliseen tulkintaan. Epäselvyyssäännöllä on siten preventiivistä merkitystä. Se kannustaa sopimusosapuolia laatimaan sopimusehdot huolellisesti ja välttämään epäselviä sopimusmääräyksiä.⁸⁹ —

Ehdot laatimattoman sopimusosapuolen kannalta tulkintasääntö vaikuttaa niin, että hän voi luottaa sopimusasiakirjan tekstiin tarvitsematta ajatella, että siitä kohtuudella saatava kuva voisi tulkinnan kautta muuttua epäedullisemmaksi. Epäselvyyssäännön soveltamisen perusedellytys on, että *tulkittava ehto on yksin toisen osapuolen laatima*. Mikäli molemmat osapuolet ovat tosiasiallisesti vaikuttaneet ehtojen saamaan sisältöön, epäselvyyssäännön mukaiselle tulkinnalle ei ole perusteita. Jos kuitenkin toisen rooli on rajoittunut vain pelkkään ehtojen hyväksymiseen, hän saa epäselvyyssäännön mukaisen tulkintaedun puolelleen. Ehtojen muotoiluun osallistuminen ja niiden pelkkä hyväksyminen erottuvat näin oikeusvaikutuksiltaan erilaisina toimintoina.⁹⁰ —

Epäselvyyssääntöä voidaan soveltaa myös työehtosopimusmääräyksen tulkinnassa. Työehtosopimuksen määräys voi olla yhteisesti neuvotteluprosessissa muokattu tai toisen osapuolen esittämä ja laatima. Silloin, kun toinen osapuoli esittää uutta määräystä tai aiemman muuttamista, esityksen tekijältä voidaan edellyttää asianmukaista selvitystä esityksen sisällöstä. Tämän velvollisuuden laiminlyönti voi aiheuttaa haitallisen seuraamuksen, jos määräys myöhemmin osoittautuu tulkinnanvaraiseksi. Epäselvän sopimustekstin laatija kantaa riskin siitä, että vastapuoli on voinut perustellusti saada tekstin sisällöstä toisenlaisen käsityksen kuin laatija on tarkoittanut. Riskin välttämiseksi laatijan on huolehdittava siitä, että toinen osapuoli saa oikean käsityksen esityksen tarkoituksesta. Muussa tapauksessa sopimusta tulkitaan toisen osapuolen eduksi sen mukaan, miten tämä osapuoli on asian voinut perustellusti ymmärtää. Näin käy tyypillisesti silloin, kun tekstin laatija on tarkoittanut antaa sopimusehdolle jonkin erityismerkityksen, joka ei ilmene ehdon sanamuodosta.⁹¹ —

⁸⁹ Lehrberg 2006, s. 167.

⁹⁰ Hemmo 2006, s. 334.

⁹¹ Saloheimo 2012, s. 170.

TT 2010-32. Tapauksessa toimihenkilöliitto oli vaatinut neuvotteluissa työnopastuslisän maksamista myös harjoittelijoiden opastamisesta ja työnantajapuoli oli myöntynyt vaatimukseen tekemättä asiassa mitään työsuhteen olemassaoloa koskevaa varaumaa. Tässä tilanteessa toimihenkilöpuoli oli työtuomioistuimen mielestä voinut määräyksen sanamuodosta huolimatta perustellusti jäädä siihen käsitykseen, että lisä oli sovittu maksettavaksi myös toimihenkilötehtäviä harjoittelevien opiskelijoiden perehdyttämisestä. Esitettyä tulkintaa puolsi työtuomioistuimen mielestä myös määräyksen tarkoitus. Tapauksessa sopimusneuvotteluista saatu selvitys yhdessä osapuolten tarkoituksen kanssa syrjäyttivät määräyksen sanamuodon.

Tulkintariski voi kääntyä myös toisen osapuolen rasitukseksi. Jos sopimuksen laatija on täyttänyt selontekovelvollisuutensa tai vastapuoli on muuten päässyt perille ehdon tarkoituksesta, on vastapuolen ilmoitettava mahdollinen eriävä käsityksensä sillä uhalla, että muutoin sopimusta tulkitaan laatijan tarkoittamalla tavalla. Myös mahdollisiin tekstissä havaittuihin epäselvyyksiin on vastapuolen hankittava tai pyydettävä täsmennystä. Yhteisestikin laadittujen sopimusmääräysten osalta on osapuolten aina neuvottelutilanteen vaatimusten mukaisesti aktiivisesti huolehdittava heidän tarkoituseriensä selvittämisestä vastapuolelle. *Selonteko- tai selonottovelvollisuuden* laiminlyönti voi johtaa siihen, että määräystä tulkitaan vastapuolen perustellun odotuksen mukaisesti.⁹²

TT 2010-31. Työehtosopimuksen määräystä ei voitu työtuomioistuimen mielestä pitää sanamuodoltaan siten epäselvänä, että työntekijäliitolla, jonka esityksestä määräys oli sopimukseen otettu, olisi ollut erityinen velvollisuus selvittää vastapuolelle sen sisältö.

Epäselvyyssäännön soveltaminen edellyttää sen mukaiseen tulkintaan vetoavan vilpittömän mieltä eli sitä, että sopimuspuoli on perustellusti luottanut tulkintakäsitykseen. Yksipuolisestikin laaditun ehdon tulkinnanvaraisuus menettää merkityksensä, jos sopimuskomppanin on pitänyt esimerkiksi aiemman kokemuksensa tai osapuolten välisten keskustelujen perusteella ymmärtää, että ehdolla on tarkoitettu olevan tietty sisältö.

TT 2010-20. Työehtosopimuksen pöytäkirjamerkinnällä oli työehtosopimusneuvotteluissa sovittu keskimäärin vähintään 30 tuntia viikossa työskentelevän tuntipalkkaisen myymälätyöntekijän siirtämisestä kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi. Työntekijäpuolen ehdottaman pöytäkirjamerkinnän johdosta työnantaja oli puolestaan esittänyt merkinnän yhteyteen lisäystä, jonka mukaan merkinnällä ei ole heijastusvaikutuksia työsuhteen muihin ehtoihin. Lausuman tarkoituksena oli työnantajan todistajien mukaan ollut estää se, että uuteen ryhmään kuuluvat kuukausipalkkaiset työntekijät pääsisivät tiettyjen vanhoille kuukausipalkkaisille myyjille myönnettävien sosiaalisten erityisetujen piiriin.

Heijastusvaikutusten estämistä koskeva lausuma oli sanamuodoltaan väljä eikä sisältänyt mitään rajoituksia. Työtuomioistuimen mielestä lausumaa ehdottanut työnantajapuoli ei ollut voinut lähteä siitä, että vastapuoli ymmärtää lausuman tarkoittavan vain työnantajaan kohdistuvien epäedullisten vaikutusten, kuten lisäkustannusten estämistä. Kun tällaista rajausta ei ole tuotu selvästi esiin kantaja oli perustellusti voinut luottaa siihen, että määräys sanamuotonsa mukaisesti suojaa yhtä lailla myös työntekijää palkkaustavan muutoksen epäedullisilta heijastusvaikutuksilta.

⁹² *Saloheimo* 2012, s. 170-171.

Huomiota voidaan kiinnittää myös siihen, onko toinen osapuoli huomannut, että toinen osapuoli luulee määräyksen tarkoittavan muuta kuin mitä sen laatija on tarkoittanut. Ellei toinen osapuoli tällöin reagoi ja korjaa vastapuolen väärinkäsitystä, voidaan riidanalaista määräystä tulkita siten kuin toinen osapuoli on luullut määräyksen tulevan sovellettavaksi.⁹³

Sopimusaukon täydentäminen

Sopimustekstit ovat usein sopimuksen osapuolten alan yhteisellä kielellä laadittuja. Tästä huolimatta sopimukseen saattaa jäädä kohtia, jotka jäävät sääntelemättä. Tämä aukollisuus voi johtua esimerkiksi siitä, että sopimuksen osapuolten huomio kohdistuu sopimusneuvotteluissa vain pääsuoritusvelvollisuuksien täsmenämiseen, jolloin muut asiat saattavat jäädä ilman sääntelyä. Sopimuksessa esille otettavia kysymyksiä saattaa myös rajoittaa tarve ylläpitää sopimusneuvotteluiden positiivista ja luottamuksellista ilmapiiriä. Sopimusten tulkinnassa ei siten ole aina kysymys siitä, mikä merkitys sopimuksen sanamuodolle annetaan vaan siitä, miten aukot täytetään.⁹⁴

Kun sopimuksesta ei löydy riittävää tukea tietyn oikeuskysymyksen ratkaisulle, joudutaan määrittämään, millaisin lakiperusteisin normein tilannetta arvioidaan. Täydentäminen tehdään suurimmaksi osaksi *yleisten sääntöjen ja tavanomaisten oikeudellisten periaatteiden* avulla. Täydentämisen tulisi vastata sopimuksen henkeä ja pyrkiä ottamaan huomioon sopimuskokonaisuus ja sopimuksen erityispiirteet.⁹⁵ Työehtosopimuksessa ollut aukko voidaan mahdollisesti täyttää työehtosopimuksen *tulkintaperiaatteilla* erityisesti osapuolten yhteisen tarkoituksen avulla. Sopimustasapaino on kuitenkin otettava huomioon ja se, *ettei työtuomioistuimen asiana ole tehdä työehtosopimukseen uutta sisältöä*.

Sopimusten täydentämisessä voidaan käyttää hyväksi *analogiaa*. Samankaltaisuusvertailu voi tulla kysymykseen kahdessa eri tilanteessa. Niitä nimitetään tapausanalogiaksi ja säännösanalogiaksi. *Säännösanalogiassa* tarkoituksena on taas osoittaa kahden tai useamman normin kattamat tapauskategoriat analogisiksi. Tällöin normit tarjoavat tulkinnallista apua suhteessa toisiinsa. *Tapausanalogia* koskee kahden tai useamman tuomioistuinratkaisun välisen samankaltaisuuden toteamista ja tarvittavan oikeudellisen johtopäätöksen tekemistä samankaltaisuuden perusteella.⁹⁶

Pakottavien normien puuttuessa sopimusta voidaan täydentää dispositiivisilla normeilla. Vaikka jokin dispositiivinen normi ei olisi suoraan sovellettavissa ky-

⁹³ Sarkko 1980, s. 210.

⁹⁴ Kötz 1996, s. 163.

⁹⁵ Lehrberg 2006, s. 18, s.191

⁹⁶ Aarnio 1989, s. 243.

seiseen sopimukseen, sitä voidaan analogian avulla soveltaa siihen.⁹⁷ Dispositiivinen normi voi olla peruste myös *e contrario* päätelmälle. Myös yleiset oikeusperiaatteet voivat olla perusteena analogialle.⁹⁸ Vuorion mukaan työehtosopimusten tulkinnassa työtuomioistuin voisi nojautua työmarkkinakäytäntöönkin⁹⁹.

Sopimustyyppi on avain täydentävien normien tunnistamisessa. Ellei lakiperusteisiin normeihin ja sopimustyyppiin suuntautunut täydentäminen tarjoa riittävästi tukea sopimussisällön vahvistamiselle, täydentäminen voidaan pyrkiä toteuttamaan tapauskohtaisten olosuhteiden perusteella.¹⁰⁰ Tällöin puhutaan yksilöllisestä täydentämisestä (individuell utfyllning) tai täydentävästä tulkinnasta (ergänzende Auslegung).¹⁰¹

Yksilöllisessä täydentämisessä tulee ottaa huomioon sopimuksen tarkoitus ja intressit, jolloin sääntelemättä jäänyt kysymys voidaan ratkaista sopimuksen hengen mukaisesti. Täydentämisessä voidaan ottaa huomioon esimerkiksi osapuolten aikaisempi sopimuskäytäntö.¹⁰²

Yksilöllisen täydentämisen yhtenä muotona on esitetty *sopimuksen sisäistä analogiaa*, jonka avulla muista sopimusehdoista haettaisiin tukea myös sopimuksessa suoraan sääntelemättömien kysymysten ratkaisemiseksi. Analogian käytettävyys tässä on kuitenkin rajoitettua. Kun sopimusosapuolet ovat tarkoittaneet juuri tietynlaisen sääntelyn tiettyyn tilanteeseen, sääntelyä ei voida ulottaa muihin tilanteisiin¹⁰³.

Myös *kohtuusnäkökohdat* voivat toimia täydentämisen apuna, mikä ilmenee seuraavan ratkaisun eriävistä mielipiteistä.

TT 1995-25 (Ään.). Tapauksessa neuvottelumenettelysäännöksissä katsottiin olevan aukko. Työsuojele sopimuksessa ei ollut erityisiä määräyksiä siitä, missä järjestyksessä työehtosopimuksessa tarkoitettu yhteinen toteaminen käytännössä tapahtuu. Työtuomioistuimen mukaan johtoa siihen voitiin saada sopimuksen neuvottelujärjestystä koskevista määräyksistä ja niiden tarkoituksesta. Tapauksessa esitetty selvitys ei osoittanut, että osapuolten tarkoituksena olisi työsuojele sopimuksen kohdalla ollut poiketa työehtosopimuksen yleisestä neuvottelujärjestyksestä siten, että pääluottamusmiehen ja hänelle nimetyn yrityksen edustajan välinen neuvottelu erimielisyyksien ratkaisemiseksi yritystasolla si-
vuutetaan.

Eriävän mielipiteen mukaan rakennusalan työehtosopimuksen määräykset eivät sellaisenaan antaneet tukea kummallekaan osapuolelle. Työsuojele yhteisasiamiestä koskevien neuvottelumenettelysäännöksiä osalta on katsottava olevan aukko minkä vuoksi esillä

⁹⁷ Ruotsissa esimerkiksi keskeiset lait tekijänoikeuden alalla ovat saaneet analogian avulla laajan soveltamisympäristön. Myös Ruotsin kauppalakia sovelletaan analogisesti irtaimiston vuokraan ja urakointiin. *Lehrberg* 2006, s. 188.

⁹⁸ *Lehrberg* 2006, s. 190. Näin erityisesti lailla sääntelemättömän sopimustyyppin osalta, jolloin vaihtoehtoina ovat tukeutuminen oikeudenalan yleisiin periaatteisiin ja toista sopimustyyppiä sääntelevän lain analoginen soveltaminen. (*Halila – Hemmo* 2008, s. 26)

⁹⁹ *Vuorio* 1955, s. 261-262.

¹⁰⁰ *Hemmo* 2003, s. 662.

¹⁰¹ *Adlercreutz* 2001, s. 22.

¹⁰² *Kötz* 1996, s. 182-183.

¹⁰³ *Lehrberg* 2006, s. 96.

olevassa asiassa oli pyrittävä löytämään ratkaisua työehtosopimuksen tulkintaperiaatteiden pohjalta. Sopimusneuvottelujen yhteistä tarkoitusta ei ollut esitetyn selvityksen perusteella osoitettu olleen. Liioin selvityksen perusteella ei ole ollut vakiintunutta käytäntöä. Ratkaisua oli näin ollen etsittävä kohtuus- ja mielekkyysnäkökohdista.

Vaikka sopijapuolilla ei ole ollut yhteistä tarkoitusta riidan alaisesta työehtosopimusmääräyksestä, osallisilla silti voidaan olettaa olleen tarkoitus antaa mielekäs sisältö työsuojelusopimuksen ja erityisesti sen työsuojelun yhteisasiamiestä koskevien määräyksien suhteesta alan luottamusmiessopimukseen. Näkemys siitä, että alan työsuojelusopimus on hierarkkisesti alisteinen luottamusmiessopimukselle, voi johtaa ääritapauksessa työpaikakokohtaisen työsuojelutoiminnan estymiseen, mikä ei ole voinut olla sopijaosapuolten tarkoitus.

Kohtuussäännön sukulaisilmiönä voidaan tulkinnassa kiinnittää huomiota sopimuksen *tasapainoisuuteen*. Tällainen tulkintaväline voidaan palauttaa myös osapuolten oletettuun tarkoitukseen, koska epätasapainoa ei voida luonnollisestikaan pitää sopimuksen päämääränä.¹⁰⁴

Muita tulkintaperiaatteita

Myös muut kyseessä olevan työehtosopimuksen määräykset voidaan ottaa epäselvän määräyksen tulkinnassa huomioon. Työehtosopimusta *tulkitaan kokonaisuutena*. Tämä ilmenee työtuomioistuimen oikeuskäytännöstä.

TT 2000-1. Työehtosopimuksen työaikamääräysten tulkitseminen työnantajapuolen esittämällä tavalla oli vastoin työehtosopimuksen sanamuotoa ja ristiriidassa työehtosopimuksen säännöllistä enimmäistyöaikaa koskevien muiden määräysten kanssa.

TT 2003-9. Asiaa oli tarkasteltava ottaen huomioon kyseessä olevan työehtosopimuksen muut määräykset.

TT 2010-139. Työehtosopimuksen määräykselle ei voitu vahvistaa sanamuodosta ja sopimuksen systematiikasta poikkeavaa sisältöä.

Työehtosopimuksia tulkittaessa joudutaan ottamaan huomioon *kohtuusnäkökohdat*, kuten sopimuksia yleensäkin tulkittaessa. Työtuomioistuin pyrkii myöskin siihen, että tulkintariidan ratkaisu olisi *mielekäs*. Tämä tulee korostetusti esille sellaisissa tapauksissa, joissa työehtosopimuksen määräyksen sanamuodon mukainen tulkinta johtaisi epämielikkääseen tulokseen, eikä muista edellä esitetystä tulkintaperiaatteista olisi apua. Tällaisissa tapauksissa on perusteltua tulkita työehtosopimuksen kyseessä olevaa määräystä sanamuodon vastaisestikin mielekkään merkityssisällön antamiseksi työehtosopimuksen määräyksille. Tällaista ratkaisua voidaan perustella myös osallisten oletetulla tarkoituksella.¹⁰⁵ Seuraavan tapauksen eriävissä mielipiteessä vedottiin tarkoituksenmukaisuussyihin ja järkevään perusteeseen.

TT 2010-3 (Ään.). Tapauksessa oli kysymys sairauspoissaolon ilmoittamisesta. Työntekijä oli ilmoittanut sairauspoissaolostaan tekstiviestillä työtoverilleen, joka oli välittänyt tiedon esimiehelle. Näin menetellessään työntekijä oli laiminlyönyt tehdä ilmoituksen

¹⁰⁴ Hemmo 2003, s. 652.

¹⁰⁵ Sarkko 1973, s. 93.

työehtosopimuksen sekä työnantajan ohjeiden ja työntekijälle erikseen annetun ohjauksen edellyttämällä tavalla henkilökohtaisesti lähimmälle esimiehelle tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle. Yhtiö ei ollut rikkonut työehtosopimusta kieltäytyessään maksamasta työntekijälle sairausajan palkkaa. Myöskään työnantajaliitto ei ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan.

Työtuomioistuimen mukaan työnantaja ei ollut menetellyt työehtosopimuksen vastaisesti kieltäytyessään maksamasta työntekijälle sairausajan palkkaa kanteessa tarkoitetulta päivältä, koska sairausajan palkkaa koskevan määräyksen ja sen soveltamisohjeen soveltamiskäytännöstä esitetty selvitys osoitti, että yrityksen käytäntö sairastumisen ilmoittamisen hyväksymisessä oli ainakin vuodesta 2006 lähtien edellyttänyt henkilökohtaisesti esimiehelle tehtävää ilmoitusta.

Eriävässä mielipiteessä vedottiin tarkoituksenmukaisuuteen. Eriävän mielipiteen mukaan tapauksessa ei ollut järkevää perustetta sille, että sairauspoissaolosta olisi tullut ilmoittaa henkilökohtaisesti esimiehelle. Syy siihen, miksi sairauspoissaolosta on syytä ilmoittaa henkilökohtaisesti, on se, että työntekijältä voidaan tarvittaessa kysyä poissaolon syytä ja sen kestosta ja tuotannon järjestäminen sairauspoissaolon takia. Tapauksessa työntekijä oli ilmoittanut sairaudesta ennen työpäivän alkua ja siten täyttänyt työnantajan asettaman vaatimuksen ennen työpäivän alkua vaaditusta ilmoittamisesta. Tapauksessa ei myöskään ollut väitetty, että työnantaja olisi halunnut välittömiä tietoja työntekijän sairaudesta. Näillä perusteilla työnantaja olisi tullut tuomita hyvityssakkoon työehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomisesta.

Edellisen tapauksen eriävän mielipiteen mukaan se, pitääkö sairauspoissaolosta ilmoittaa henkilökohtaisesti, määräytyy työehtosopimusmääräyksen sanamuodon ja tarkoituksen perusteella. Kun määräyksen tarkoituksena on pääasiassa ollut tuotannon uudelleen järjestäminen, eikä tätä tarkoitusta ole tapauksessa loukattu, olisi kanne tullut hyväksyä. Eriävän mielipiteen mukaan palkan maksamatta jättäminen on perustunut vain muodolliseen seikkaan. Eriävän mielipiteen mukainen tulkinta on mielenkiintoinen, koska siinä tulkintaperusteena käytetään määräyksen tarkoitusta ja sen perusteella tehtävää tarkoituksenmukaisuusarviointia. Toisin sanoen mikäli määräyksen tarkoituksena oleva asiantila ei häiriinny, ei määräystä voida katsoa rikotun. Tarkoituksenmukaisuus ja järkevä peruste voisivat siis ohittaa tulkintaperusteena muun muassa vakiintuneen käytännön ja soveltamisohjeet.

Järkevä peruste oli tulkinnan perusteena seuraavassa tapauksessa.

TT 2003-23. Työnantaja oli kieltäytynyt maksamasta työntekijälle sairausajan palkkaa, koska työntekijä oli käyttänyt ulkopuolista lääkärinä, joka oli todennut työkyvyttömyyden. Työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaan työntekijän työkyvyttömyys tuli todeta ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Työtuomioistuimen mukaan, vaikka työntekijä oli ilman työehtosopimuksen mukaisia perusteita kääntynyt ulkopuolisen lääkärin puoleen, mutta työterveyslääkäri tai muu työnantajan hyväksymä lääkäri oli kuitenkin varmentanut sairauden ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden, työnantajalla ei ollut perusteita kieltäytyä maksamasta sairausajan palkkaa koko tuon sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

Työoikeuden yleiset periaatteet saattavat myös toimia tulkintaperusteina.¹⁰⁶ Tulkin-
ninan apuna voidaan käyttää sellaisiakin tulkintaperiaatteita, joita käytetään pe-
rinteisesti lain tulkinnassa.

TT 2010-139 (Ään.). Tapauksessa kyse oli arkipyhäkorvauksen maksamisesta palkallisen
äitiysloman ajalta. Työtuomioistuimien perusteli ratkaisuaan *e contrario* -päätelmällä, sys-
teemitulkinnalla, muiden alojen sopimuskäytännön avulla ja sanamuodon mukaisella tul-
kinnalla.

Tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että jos arkipyhäkorvausta olisi tarkoitettu maksaa
äitiysvapaalla olevalle työntekijälle, tätä koskevan määräyksen asianmukainen paikka oli-
si arkipyhäkorvausta koskevassa sopimuskohdassa. Työtuomioistuimen mielestä ei ollut
sinänsä poissuljettua, että arkipyhäkorvauksen maksamisesta sovittaisiin myös äitiysva-
paata koskevan määräyksen yhteydessä. Kun kuitenkin otettiin huomioon arkipyhäkorva-
uksen maksamisedellytyksiä koskevien määräysten sijainti työehtosopimuksessa muutoin
ja muiden alojen sopimuskäytäntö, tällaista ratkaisua olisi pidettävä epätavallisena. Jos
asiasta ei ole nimenomaista määräystä, pitäisi olla hyvin selvä näyttö siitä, että osapuolet
kuitenkin ovat yhteisesti tarkoittaneet tällaista ratkaisua. Työehtosopimusta tuli siten tul-
kita sen sanamuodon ja systematiikan mukaisesti.

4.1.3.9 Normimääräysten rikkomisasiat työtuomioistuimessa

Kun palkansaajapuolen vuosina 2000–2010 nostamista *normimääräyskanteista*
(407) noin 91 prosenttiin tapauksista on liittynyt erimielisyys määräysten tulkin-
nasta¹⁰⁷, taas *noin puoleen* on sisältynyt kanteen normimääräysten *tieten rikkomis-*
sesta (51 %) ja liiton *valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä* (47 %). Osaan kan-
teista sisältyvät kaikki mainitut asiat, osaan kaksi niistä ja pieneen osaan vain
yksi, jolloin on lähes aina ollut kyse tulkintaan liittyvästä erimielisyydestä (40 %
kanteista). Pelkästään sopimusmääräyksen rikkomiseen kohdistuvia kanteita on
aineistossa ainoastaan 10 kappaletta.

Normimääräyksen tietten rikkomisen sisältyä kanteen kohdeasian mukaan tar-
kasteltuna useimmin työvoiman käyttöön, yhteistoimintaan, paikallisiin sopi-
muksiin ja luottamusmiesasioihin kytkeytyviin kanteisiin. Palkka- tai työaika-
asioihin kytkeytyvissä kanteissa se on mukana noin puolessa tapauksista.

¹⁰⁶ Ks. esim. tapaukset TT 2008-34 ja TT 2005-70, joissa nojaututtiin aikaprioriteettiperiaatteeseen. Ta-
pauksessa TT 2007-73 sen sijaan viitattiin *pro rata temporis* -periaatteeseen, jonka mukaisesti osa-
aikatyön palkka- ja muut ehdot määräytyivät tehdyn työajan suhteessa.

¹⁰⁷ Ks. jakso 4.1.3.7.

Taulukko 38. Tieten rikkomisen sisältävien kanteiden osuus kanteen kohdeasian mukaan palkansaajaliiton nostamissa normimääräyskanteissa 2000–2010.

	Kanteiden määrä	Tieten rikkominen sisältyy kanteeseen (%)
Jokin työvoiman käyttöön liittyvä asia	9	77.8
Jokin paikalliseen sopimiseen liittyvä asia	21	76.2
Työpaikan ay-toiminta	11	72.7
Yt-menettely	7	71.4
Erimielisyyksien ratkaiseminen ennen työtuomioistuinta	5	60.0
Jokin luottamusmies-asia	22	54.5
Sosiaalimääräykset	48	54.2
Lomat ja vapaat	26	53,8
Jokin työaika-asia	87	50.6
Jokin palkka-asia	235	45.5

Normimääräyksen tietten rikkomisen sisältävissä kanteissa vastaajana ovat yleisimmin olleet nykyisen PALTA ry:n liitot, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Metsäteollisuus ry, Rakennusteollisuus RT:n liitot, Teknologiateollisuus ry ja Puusepänteollisuuden Liitto ry.

Taulukko 39. Tavallisimmat vastaajat tietten rikkomisen sisältävissä normimääräyskanteissa 2000–2010.

	Vastaajana kanteessa, johon sisältyy tietten rikkominen
PALTA/ETL/Liik. ja Erit.al LTY/PTaL/TIKLI/TLA	41
Kunnallinen työmarkkinalaitos	24
Metsäteollisuus	21
Rakennusteollisuus	
RT/LSPL/Infra/TalRakT/RTT/SMML(PU)/LVI_TU/TalTekL	20
Teknologiateollisuus/MET	14
Puusepänteollisuuden liitto	12
Autoliikenteen Työnantajaliitto	9
Valtiovarainministeriö/Valtion työmarkkinalaitos	8
Autoalan keskusliitto	7
Elintarviketeollisuusliitto	7

4.1.3.10 Oikeusjutun voittajat

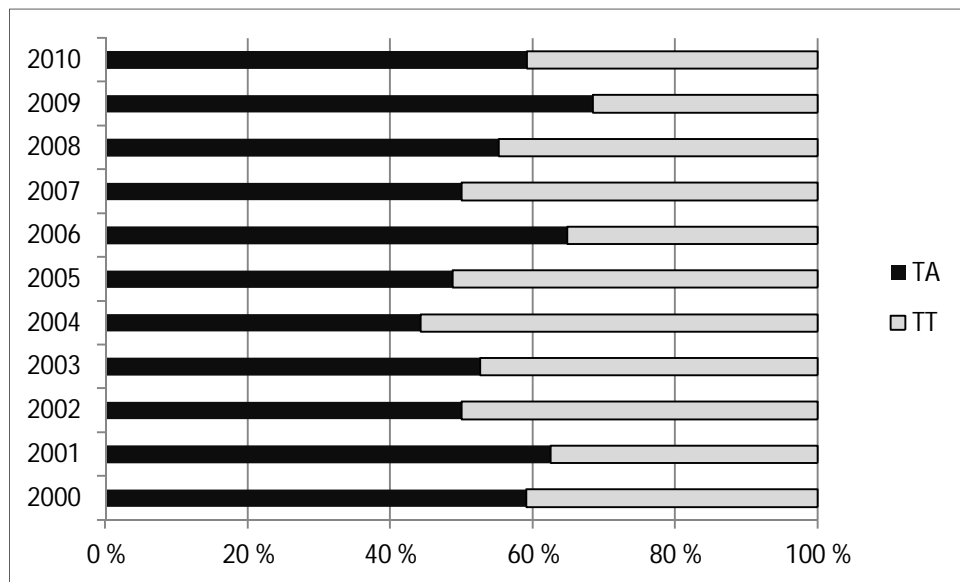
Kaikista työtuomioistuimen käsittelemistä palkansaajapuolen nostamista normimääräyskanteista vuosina 2000–2010 *työnantajaliitot ovat voittaneet yhteensä 53 prosenttia ja palkansaajaliitot 44 prosenttia*, muutamassa jutussa on tuomittu kummallekin osavoitto.

Taulukko 40. Palkansaajaliittojen nostamien normimääräyskanteiden voittajat 2000–2010.

	TA	TA/TT	TT	Tieto puuttuu	Yhteensä
Kaikki	217	4	180	6	407
%	53.3	1	44.2	1.5	100

Osapuolten voittoprosenteissa ei ole tapahtunut suurta vaihtelua tarkastelujaksolla 2000–2010. Neljänä vuotena palkansaajaliitot ovat voittaneet enemmän juttuja kuin työnantajaliitot, vuosina 2002, 2004, 2005 ja 2007.

Kuvio 6. Palkansaajaliittojen nostamien normimääräyskanteiden voittajat vuosittain (%).



Irtisanomiskanteista palkansaajaliitot ovat vuosina 2000–2010 voittaneet hieman enemmän kuin työnantajaliitot.

Taulukko 41. Irtisanomiskanteiden voittajat.

	TA	TA/TT	TT	Tieto puuttuu	Yhteensä
Kaikki	80	14	88	32	214
%	37.8	6.5	41.1	15	100

Taulukko 42. Normimääräyskanteiden voittajat kannetyypin mukaan.

	TA	TA/TT	TT	TA voit- topro- sentti
Tulkinta (T)	99	0	64	60.4
Tieten rikkominen (R)	3	0	6	30.0
Valvontavelvollisuuden laiminlyönti (V)	1	1	1	33.3
Tulkinta ja tietten rikkominen (T+R)	13	0	21	36.1
Tulkinta ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+V)	18	0	14	54.5
Tieten rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (R+V)	10	0	12	43.5
Tulkinta, tietten rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+R+V)	72	3	62	52.6
Kaikki	217	4	180	53.3

Kannetyypin mukaan tarkasteltuna työnantajaliitot ovat menestyneet palkansaajapuolta paremmin pelkän tulkintariidan sisältäneissä jutuissa. Palkansaajaliitot taas ovat voittaneet enemmän tietten rikkomiskanteen sisältäviä juttuja kuin työnantajapuoli.

Säännösten arvioiminen tulkinnalliseksi on yhteydessä siihen, kumman osapuolen eduksi työtuomioistuin on antanut ratkaisun jutuissa. Kun kaikissa työtuomioistuimen käsittelemissä jutuissa ratkaisu on ollut työnantajapuolen eduksi *53 prosentissa* ja työntekijäpuolen eduksi *44 prosentissa* (3 % osavoitto tai tieto puuttuu). Selkeisiin sopimuskohtiin liittyvistä jutuista työnantajapuoli on voittanut 59 prosenttia ja työntekijäpuoli 40 prosenttia. Taas niistä jutuista, joissa tuomioistuin on arvioinut säännökset tulkinnanvaraisiksi, palkansaajapuoli on voittanut 54 prosenttia ja työnantajapuoli 44 prosenttia. Työnantaja on käyttänyt näissä tapauksissa tulkintaetuoikeuttaan epäselvissä tilanteissa omaksi edukseen, mikä tulkinta ei ole aina työtuomioistuimessa pitänyt.

Keskusjärjestöittäin tarkastellen SAK:n liitojen nostamat kanteet ovat menestyneet työtuomioistuimessa paremmin kuin toimihenkilöliittojen kanteet. Erityisesti AKAVA:n liittojen nostamat kanteet ovat menestyneet heikosti, niistä on tuomittu kantajan eduksi vain viidennes.

Taulukko 43. Palkansaajajärjestöjen nostamien normimääräyskanteiden voittoprosentit keskusjärjestöittäin vuosina 2000–2010¹⁰⁸

	TA	TT
SAK	55 % (129)	45 % (105)
STTK	58 % (56)	42 % (41)
AKAVA	79 % (19)	21 % (5)

Kantajaliitoittain tarkastellen suhteellisesti parhaiten ovat työtuomioistuimessa menestyneet TNJ/SUPER, Paperiliitto, SM-U, Kunta-alaan unioni, Puuliito ja Metallityöväen liitto, jotka ovat voittaneet yli puolet nostamistaan kanteista. Runsaasti kanteita nostaneista liitoista AKT ja Rakennusliitto ovat voittaneet noin neljä juttua kymmenestä. PARDIA on voittanut jutuistaan kolmanneksen ja runsaasti kanteita nostava PAM ainoastaan neljänneksen. Erityisen heikosti näyttäisivät runsaasti kanteita nostaneista liitoista menestyneen KTN ja Juko/Akava JS, jotka ovat voittaneet tarkastelujaksolla keskimäärin yhden jutun viidestä. Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN ei ole voittanut kuudesta kanteestaan yhtään.

Akavan liitot ovat kaiken kaikkiaan menestyneet kanteissaan heikommin kuin SAK:n (voittaneet 44 %) ja STTK:n (42 %) liitot. Akavan liitot ovat voittaneet vain viidenneksen nostamistaan kanteista.

¹⁰⁸ Laskelmasta puuttuvat keskusjärjestöihin kuulumattomien palkansaajaliittojen palkansaajien tai edustajien kanteet (20), keskusjärjestöjen yhteisten neuvottelujärjestöjen kanteet (21), osavoittoon päätyneet kanteet (4) sekä ne kanteet, joista tieto voittajasta puuttuu (7).

Taulukko 44. Juttujen voittajat kanteen nostaneen liiton mukaan normimääräysjutuissa.

	Juttuja yhteensä	TT voitto-prosentti
Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ/Super	6	83.3
Paperiliitto	17	64.7
SM-U	8	62.5
PRO/TU/SUORA/AHT	35	60.0
Kunta-alan Unioni	20	60.0
Puuliitto	18	55.6
Metallityöväen Liitto	26	53.8
SLSY	19	47.4
Sähköalojen ammattiliitto	24	45.8
AKT	29	44.8
ERTO	9	44.4
Rakennusliitto	34	44.1
Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN	5	40.0
SEL	9	33.3
PARDIA	16	31.3
PAM	31	25.8
JHL/KTV/VAL/VTY	9	22.2
Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry	10	20.0
JUKO/Akava JS	17	17.6
Suomen konepäällystöliitto	8	12.5
YTN (neuvottelujärjestö)	6	0.0

Normimääräysjutuissa vastaajana olleista työnantajaliitoista parhaiten ovat työtuomioistuimessa menestyneet Suomen kaupan liitto SK, Kiinteistöpalvelut ty, Finanssialan keskusliitto ja Suomen maanrakentajain keskusliitto, jotka ovat voittaneet vähintään neljä viidestä jutustaan. Puusepänteollisuuden liitto, Suomen varustamot, Autoalan keskusliitto, Metsäteollisuus, Rakennusteollisuus RT:n liitot, Teknolomiteollisuus/MET ovat menestyneet suhteellisesti heikoimmin. Niitä vastaan nostetuista kanteista ovat palkansaajaliitot voittaneet vähintään puolet.

Taulukko 45. Työntekijöiden voittoprosentti työnantajaliiton mukaan normimääräsjutuissa.

	Juttuja yhteensä	TT voitto- prosentti
Puusepänteollisuuden liitto	13	69.2
Suomen varustamot	7	57.1
Autoalan keskusliitto	9	55.6
Metsäteollisuus	34	52.9
Rakennusteollisuus		
RT/LSPL/Infra/TalRakT/RTT/SMML(PU)/LVI_TU/TalTekL	27	51.9
Teknologiateollisuus/MET	24	50.0
Kaupun Työnantajaliitto KTL	16	43.8
PALTA/ETL/Liik. ja Erit.al LTY/PTaL/TIKLI/TLA	71	43.7
Kemianteollisuus KT	7	42.9
Kunnallinen työmarkkinalaitos	54	42.6
Valtiovarainministeriö/Valtion työmarkkinalaitos	45	42.2
Satamaoperaattorit	5	40.0
Terveyspalvelualan työnantajaliitto	5	40.0
Autoliikenteen Työnantajaliitto	13	38.5
Elintarviketeollisuusliitto	10	30.0
Finanssialan keskusliitto	5	20.0
Suomen maanrakentajain keskusliitto	5	20.0
Suomen kaupan liitto SK	8	0.0
Kiinteistöpalvelut	5	0.0

4.1.3.11 Äänestykset työtuomioistuimessa

Palkansaajaliittojen nostamia normimääräyskanteita koskevissa ratkaisuisa työtuomioistuin äänesti tarkastelujaksolla 64 kertaa eli *16 prosentissa jutuista*.

Taulukko 46. Äänestysten määrä normimääräystapauksissa

Normimääräystapaukset

	Äänes- tys	% tapauksista
Tulkinta (T)	34	20.7
Tieten rikkominen (R)	1	10.0
Valvontavelvollisuuden laiminlyönti (V)	0	0.0
Tulkinta ja tieteen rikkominen (T+R)	3	8.3
Tulkinta ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+V)	4	12.1
Tieten rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (R+V)	6	26.1
Tulkinta, tieteen rikkominen ja valvontavelvollisuuden laiminlyönti (T+R+V)	16	11.7
Kaikki	64	15.7

Käsitlemässään 215 irtisanomisjutussa työtuomioistuin äänesti 48 kertaa eli 22 prosentissa tapauksista.

4.1.3.12 Sovinnot työtuomioistuimessa

Asiantuntijakyselyn mukaan vielä työtuomioistuimen valmistelu/käsittelyvaiheessa syntyy sovintoja asianosaisten kesken. Kovin yleistä tämä ei kyselyn perusteella näyttäisi olevan.

Taulukko 47. Syntyykö sovintoja työtuomioistuimen valmistelu/käsittelyvaiheessa?

	Usein	Joskus	Harvoin	Ei kos- kaan	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	0	5	8	5	1
Palkansaajajärjestö	0	11	12	5	3

4.2 Seuraamukset työtuomioistuimen tuomioissa

4.2.1 Hyvityssakkoseuraamus

Työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetään normimääräysten rikkomisesta tuomittavasta hyvityssakkoseuraamuksesta. Hyvityssakko voidaan tuomita, jos työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai työntekijä rikkoo työehtosopimuksen määräystä *tietensä* tai tämän olisi *perustellusti pitänyt tietää* rikkovansa määräystä. Hyvityssakko ei kuitenkaan ole rangaistus vaan siviilioikeudellinen, lähinnä vahingonkorvaukseen rinnastettava maksuseuraamus. Vahingonkorvauksesta hyvityssakko poikkeaa siinä, että hyvityssakolla korvataan ensi sijassa muuta kuin sopijapuolelle aiheutunutta taloudellista menetystä. Hyvityssakko tuomitaan sen johdosta, että rikkomuksella on loukattu toisen osapuolen intressiä työehtosopimuksen oikeasta soveltamisesta. Hyvityssakon tarkoituksena on myös tehostaa työehtosopimuksen noudattamista vastaisuudessa.¹⁰⁹

Hyvityssakon enimmäismäärät ovat olleet 1.1.2012 alkaen työnantajalle 29 500 euroa ja työntekijälle 290 euroa. Seuraamus voidaan työehtosopimuslain 7 §:n mukaisesti työehtosopimuksessa poistaa tai muuttaa, joten kyse on *semidispositiivisesta* lakinormista. Hyvityssakko voidaan toistaa kunnes työehtosopimuksen vastainen asiantila on poistettu.¹¹⁰

Työehtosopimuslain 10 §:n mukaan hyvityssakkoa tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asiainhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. Erityisestä syystä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta. Hyvityssakon suuruutta määrätessään ja vahvistaessaan on työtuomioistuin jo vanhemmassa oikeuskäytännössään usein kiinnittänyt huomiota erityisesti syyllisyyden määrään, joka on omiaan korostamaan hyvityssakon luonnetta normin mukaiseen käyttäytymiseen velvoittavana tehosteena.¹¹¹

Normimääräysten toteuttamista on tehostettu vielä legaalisella TEhtoL:iin perustuvalla *valvontavelvollisuudella*.¹¹² Työehtosopimuslain 8 §:n mukaan työehtosopimukseen sidottujen *yhdistysten* velvollisuutena on valvoa, että niiden alaiset yhdistykset ja jäsenet eivät riko työehtosopimuksen määräyksiä. Työnantajapuolella työnantajaliiton velvollisuutena on valvoa, että jäsenyönantajat noudattavat työehtosopimuksen määräyksiä. Työntekijäpuolella taas työntekijäliiton velvollisuutena on valvoa sekä ammattiosastoa että jäsenyöntekijöitä. Ammattiosastojen velvollisuutena on puolestaan valvoa jäsenyöntekijöitä. Yhdistyksille

¹⁰⁹ Saloheimo 2012, s. 129.

¹¹⁰ Kairinen 2009, s. 164-165.

¹¹¹ Ks. tuomiosta esim. TT 1949-15, 1960-12, TT 1962-9 ja TT 1964-10.

¹¹² Sarkko 1973, s. 157.

kuuluvan valvontavelvollisuuden noudattamista on TEhtoL 9 §:ssä *tehostettu hyvityssakolla*.

TEhtoL 8 §:n valvontavelvollisuus liittyy TEhtoL 7 §:n edellyttämään työehtosopimusmääräysten noudattamisvelvollisuuteen. Käytännössä kyse on pääasiassa työnantajayhdistyksen velvollisuudesta valvoa jäsenyönantajansa menetteilyä.

Vuonna 1984 lakiin lisättiin myös valvontavelvollisuuden toteuttamista koskeva näytösääntö. TEhtoL:n 8 §:n 2 momentin mukaan työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen katsotaan laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa, mikäli selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ei ole sovellettu työehtosopimukseen osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti eikä väärää soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut yhdistyksen tietoon.

Työehtosopimukseen osallinen palkansaajaliitto ja ammattiosastot eivät ole velvollisia valvomaan, että sellaiset järjestäytymättömät työntekijät, joiden työsuhteissa työnantaja on TEhtoL 4 §:n perusteella velvollinen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä, noudattaisivat työehtosopimuksen määräyksiä. Tällaiset työntekijät eivät ole työehtosopimukseen sidottuja.

Valvontavelvollisuus ei myöskään ulotu TSL:n 2 luvun 7 §:n yleissitovuussäännöksen piiriin. Yleissitovaan työehtosopimukseen osallisella työnantajaliitolle ei ole mitään velvollisuutta valvoa, että järjestäytymättömät työnantajat noudattaisivat yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vähimmäistyoehtoina. Yleissitovien työehtosopimusten noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille 13 luvun 12 §:n mukaisesti työsuojeluviranomaisille.

Ellei kanteessa ole vaadittu hyvityssakkoa, ei työtuomioistuimien voi sitä viran puolesta tuomita maksettavaksi. Kantaja voi myös luopua halutessaan hyvityssakkovaatimuksesta oikeudenkäynnin kestäessä. Hyvityssakko voidaan myös velvoittaa useampien rikkojien yhteisvastuullisesti maksettavaksi.

TEhtoL 10 §:n 2 momentin mukaan hyvityssakko menee, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahinkoa kärsineelle, milloin omaisuusvahinkoa on syntynyt, mutta muuten sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu, käytännössä järjestöille. Jos hyvitysmäärään oikeutettuja asianosaisia on useampia, tuomiossa on määrättävä, huomioon ottamalla kunkin niistä tai niiden jäsenten ja edustajien kärsimän vahingon suuruus, miten tuomittu määrä on mainittujen asianosaisten kesken jaettava.

4.2.1.1 Tieten rikkominen

Työehtosopimuslain 7 §:ssä edellytetään, että työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai työntekijä on rikkonut työehtosopimuksen määräystä tietensä tai tämän

olisi ainakin perustellusti pitänyt tietää rikkovansa määräystä. Sanktio voi siis tulla kyseeseen *tahallisen* rikkomisen lisäksi myös *törkeähkön tuottamuksen* kaltaisissa rikkomistilanteissa, joissa rikkojalla ei ole ns. *perusteltua vilpitöntä mieltä* (vrt. Oikeustoimilaki).¹¹³ Käytännössä hyvityssakkoseuraamusta sovelletaan vain työnantajaan.¹¹⁴

Työtuomioistuintapausten kartoituksen perusteella pelkkiä rikkomiskanteita on ollut vuosien 2000–2010 välisenä aikana yhteensä vain 15 kappaletta. Pelkissä rikkomiskanteissa on ollut kysymys aina selvästä työehtosopimusmääräyksestä, jolloin niissä on ollut joko selvää, että työnantaja ei ole noudattanut määräystä tai että työnantaja on soveltanut määräystä väärin. Kanteista työnantajapuoli on voittanut neljä, kahdessa on tuomittu osavoitto ja työntekijäpuoli on voittanut kahdeksan kannetta.¹¹⁵

Vaikka erimielisyys ei koske määräyksen oikeaa tulkintaa, voi työtuomioistuimien todeta asian tulkinnalliseksi, jolloin työnantaja ja liitto vapautuvat hyvityssakkovastuustaan. Tämä on kuitenkin oikeuskäytännön perusteella melko harvinaista. Työtuomioistuintapausten kartoituksen perusteella vain muutamissa kanteissa, joissa on vaadittu rikkomisen lisäksi liiton tuomitsemista hyvityssakkoon, mutta ei oikean tulkinnan vahvistamista (R+V), esiintyy työtuomioistuimen mukaan tulkinnallisuutta. Tällaisia kanteita on ollut yhteensä 27 kappaletta, joissa kuudessa työtuomioistuimien on todennut asian epäselväksi tai tulkinnalliseksi.

Tieten rikkomista osoittavat tekijät

Työtuomioistuimen käytännöstä selviää, että esimerkiksi työnantajan tekemä yksipuolinen työehtosopimuksen vakiintuneen soveltamiskäytännön muuttaminen, on selvä tahallisuutta osoittava tekijä.

TT 2007-107. Työnantaja oli yksipuolisesti muuttanut soveltamiskäytäntöä niin että uusi soveltamiskäytäntö oli ristiriidassa työehtomääräyksen selkeän sanamuodon ja alalla vakiintuneen soveltamiskäytännön kanssa. Työnantajan olisi perustellusti tietää rikkovansa työehtosopimusta.

TT 2009-76. Yhtiö oli yksipuolisesti muuttanut sunnuntaityökorvauksen maksukäytäntöä. Näin menetellessään yhtiö on ilmeisen perusteettomasti jättänyt maksamatta työntekijälleen työehtosopimuksen 29 §:n mukaan kuuluvan sunnuntaityökorvauksen. Lisäksi tapauksessa tulkittavana olevaa sopimusmääräystä ja myöhemmin solmittuja samansisältöisiä alakohtaisia työehtosopimuksia oli sovellettu yleisesti niin, että sunnuntaityökorvaus oli kiistanalaisissa tapauksissa maksettu. Alalla ei ollut sovittu nimenomaisesti muunlaisesta tulkinnasta, eikä määräyksen soveltamisesta ollut näytetty syntyneen muuta yhteisesti hyväksyttyä käytäntöä. Työnantaja oli tietten rikkonut työehtosopimusta.

¹¹³ Kairinen 2009, s. 164.

¹¹⁴ Saloheimo 2012, s. 130.

¹¹⁵ Yhdessä tapauksessa tietoa voittajasta ei pystytty merkitsemään.

Pelkkä *aikaisemman vakiintuneen käytännön vastainen toiminta* on ollut myös perusteena sille, että työnantajan on katsottu rikkoneen työehtosopimuksen määräyksiä tahallisesti.

TT 2005-92. Luottamusmiessopimuksen oikeasta sisällöstä oli syntynyt sopijapuolten yhteisesti hyväksymä tulkinta, josta sopijayhtiöllä ei ollut ollut perusteita yksipuolisesti poiketa. Ryhtyessään aiemman käytännön vastaisesti vähentämään pääluottamusmiehen kahden päivän työstä vapautusajasta sen ajan, jonka pääluottamusmies käyttää osallistuessaan työnantajan määräämiin tilaisuuksiin, yhtiö oli tietensä rikkonut työehtosopimusta.

TT 2009-47. Yhtiö oli kieltäytynyt maksamasta työntekijälle työsuojeluvaltuutetun lisäkorvausta vedoten siihen, että tämä oli samaan aikaan toiminut pääluottamusmiehen sijaisena, josta työntekijälle oli maksettu varapääluottamusmiehen lisäkorvausta. Työtuomioistuimen mukaan yhtiön oli täytynyt ymmärtää, ettei sillä ilmoittamillaan perusteilla eikä muutoinkaan ollut oikeutta kieltäytyä vaadittua lisäkorvausta maksamasta. Yhtiön olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimusta.

Työehtosopimuksen määräyksen tahallinen rikkominen voi olla myös työnantajan *tietoinen valinta* esimerkiksi taloudellisen etuuden saamiseksi.

TT 2005-115. Työnantaja oli viivästyttänyt yleiskorotuksen maksamista tietoisesti ylimääräisen työn välttämiseksi. Työnantaja oli siirtänyt palkkojen yleiskorotusten maksamisen teknisistä syistä myöhempään ajankohtaan palkanmaksujen yhteyteen.

TT 2010-22. Yhtiö oli taloudellista etua saadakseen avoimesti ja tahallaan rikkonut työehtosopimuksessa sovittua sopimisvelvoitetta. Yhtiö oli menetellyt tietensä hotellisopimuksen vastaisesti vaihtaessaan matkustamohenkilökunnan käyttöön osoitetun hotellin toiseen ilman, että siitä oli sovittu työntekijäyhdistyksen kanssa työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla.

Työnantaja voi tulkintaetuoikeutensa nojalla soveltaa työehtosopimuksen määräystä väärin ja ottaa tietoisesti riskin siitä, että määräyksen soveltaminen riitautehtaan. Väärästä soveltamisesta saatava taloudellinen hyöty voi myös olla niin suuri, että riskin ottaminen ja hyvityssakon maksaminen on kannattavaa (ns. opportunistinen sopimusrikkomus). Myös *työnantajan välinpitämättömyys* määräyksen oikeasta soveltamisesta on selkeä merkki tahallisuudesta.

TT 2007-4. Työnantaja oli työehtosopimuksen määräyksen vastaisesti ja toistuvista huomautuksista huolimatta jättänyt maksamatta irtisanomisajan palkkaa irtisanomisajan päätyttyä.

TT 2007-10. Työnantaja toimi vastoin työehtosopimusmääräyksen selviä perusteita ja jatkoi virheellistä käytäntöä, vaikka työntekijäpuolelta oli kiinnitetty asiaan huomioon yhteistoimintaneuvotteluissa.

Pelkästään selvän ja riidattoman työehtosopimusmääräyksen noudattamisen *lainlyönti* riittää siihen, että työnantaja tuomitaan hyvityssakkoon tietensä rikkomisesta.

TT 2002-41. Sopimusmääräysten selvään sanamuotoon nähden työtuomioistuin katsoi, että esillä olevassa asiassa yhtiön olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimusta.

TT 2007-71. Yhtiö oli jättänyt täyttämättä työehtosopimuksen työpalkkoja koskevia velvoitteita ottaessaan käyttöön auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen mukaisen uuden palkkarakenteen. Yhtiön katsottiin rikkoneen tieteen työehtosopimusta.

TT 2009-21. Työntekijän hammassairaus edellytti leikkaushoitoa. Leikkaus voitiin suorittaa vasta sen jälkeen, kun sairauden aiheuttama tulehdus oli hoidettu antibioottikuurilla. Leikkauksesta aiheutui työkyvyttömyys. Koska leikkaus tehtiin sairauden hoitamiseksi, työnantaja oli työehtosopimuksen nojalla velvollinen maksamaan työntekijälle työkyvyttömyysajalta sairausajan palkan. Työehtosopimuksen määräys oli sisällöltään selvä ja riidaton. Työnantaja tuomittiin hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietien rikkomisesta.

Tahallisuuden poistava syy

Tärkein tahallisuuden poistava syy on työehtosopimuksen määräyksen *tulkinnallisuus*. Työtuomioistuimien toteaa tulkinnallisuuden suurimmassa osassa tapauksista yleensä oikeudenkäyntikulujen kohdalla. Tavallisesti tämä muotoillaan esimerkiksi toteamalla, että *asia on ollut siinä määrin epäselvä, että osapuolilla on ollut perusteltu aihe saattaa asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi*. Tällöin molempien osapuolten on itse vastattava oikeudenkäyntikuluistaan TTL 33a §:n 1 momentin nojalla.

TT 2008-63. Työehtosopimuksen ulkopuolista työvoimankäyttöä koskevat määräykset olivat tulkinnanvaraisuuden lisäksi myös *vaikeaselkoisia*, minkä takia työnantajan ei voitu katsoa rikkoneen työehtosopimusta tietensä.

TT 2008-79. Hyvityssakkovaatimus hylättiin, koska työehtosopimuksen määräyksiä voitiin pitää työtuomioistuimen saman määräyksen tulkintaa koskevien aikaisempien ratkaisujenkin jälkeen tulkinnanvaraisina.

TT 2008-80. Työnantaja ei ollut rikkonut tietensä työehtosopimuksen määräystä, koska asia oli ollut tulkinnanvarainen ja työnantaja oli menetellyt asiassa työnantajaliiton omaksuman tulkinnan mukaisesti.

TT 2009-36. Hyvityssakkovaatimus hylättiin, koska työehtosopimuksen matka-ajan korvausta koskevien määräysten *tulkinta oli ollut pitkään epäselvä*.

TT 2010-61. Hyvityssakkovaatimus hylättiin, koska kysymys työnantajan velvollisuudesta maksaa työajan lyhennyskorvaukset myös työllistymisvapaiden ajalta oli ollut *tulkinnanvarainen*.

Toisinaan työtuomioistuimien ottaa myös selvästi kantaa siihen, *miksi* kyseessä oleva työehtosopimuksen määräys on tulkinnallinen.

TT 2005-83. Tapauksessa työnantaja ei rikkonut työehtosopimuksen määräystä tietensä, kun kysymyksessä oleva työehtosopimuksen määräys oli ollut *sanamuotonsa perusteella* jossakin määrin tulkinnanvarainen.

Joskus myös *lakiin tehdyt muutokset* aiheuttavat määräyksen tulkinnallisuuden.

TT 2008-120. Tapaturmavakuutuslakiin tehtyjen muutosten vaikutus pitkän aikaa voimassa olleen työehtosopimusmääräyksen tulkintaan oli epäselvä kysymys.

Työtuomioistuimen käytännöstä käy ilmi, että raja-alueen tapauksissa yhtenä TEhtoL 7 §:n edellyttämän tahallisuuden poistavana syynä on *työnantajaliiton työnantajalle antama ohje*.¹¹⁶ Tämä näyttäisi olevan työtuomioistuimen käytännön perusteella suurin tapausryhmä, joissa työnantajan hyvityssakkovaatimus

¹¹⁶ Ks. esim. tapaukset TT 2008-6, TT 2007-91, TT 2007-73, TT 2007-40, TT 2007-17, TT 2006-2, TT 2005-58, TT 2004-77.

hylätään. Liiton ohjeen noudattaminen ei kuitenkaan poista tahallisuutta niissä tapauksissa, joissa kyseessä olevan määräyksen tulkintaa ei voida pitää tulkinanvaraisena. Työnantaja ei vapaudu vastuusta noudattamalla kriittikittömästi liittonsa antamia ohjeita.¹¹⁷

—

4.2.1.2 Työnantajayhdistyksen valvontavelvollisuus

Valvontavelvollisuuden piiriin kuuluu *kaikki valvottavien työehtosopimuksen määräysten vastainen käyttäytyminen* riippumatta siitä onko se tahallista, tuottamuksellista tai tuottamuksetonta. Valvontavelvollisuutta ei siten rikota vain niissä tapauksissa, joissa valvottava on käyttäytynyt TEhtoL 7 §:n vastaisesti. Toisaalta valvottavan TEhtoL 7 §:n vastainen käyttäytyminen ei merkitse automaattisesti valvontavelvollisuuden loukkausta.¹¹⁸

TT 2007-4. Työnantaja oli työnantajaliiton toistuvista huomautuksista huolimatta jättänyt maksamatta työntekijälle kuuluvan irtisanomisajan palkan irtisanomisajan päätyttyä ja näin ollen rikkonut tahallisesti työehtosopimusta. Työnantajaliiton ei katsottu rikkoneen valvontavelvollisuuttaan, koska se oli useaan otteeseen ohjeistanut työnantajaa maksamaan palkkasaatavat ja oli ollut siinä uskossa, että työnantaja oli toiminut ohjeiden mukaisesti.

Jotta liitto voisi täyttää valvontavelvollisuutensa, on sen oltava *tietoinen* työehtosopimuksen määräyksen vastaisesta käyttäytymisestä. Kuitenkin valvontavelvollisilla yhdistyksillä on määrätyn asteinen *selonottovelvollisuus*. Valvontavelvollisuuden yhden osan muodostaa se, että työehtosopimukseen sidotut yhdistykset seuraavat oma-aloitteisesti, että työnantajat noudattavat työehtosopimuksen määräyksiä.¹¹⁹

Arvioitaessa valvontavelvollisuuden täyttämistä, huomioita voidaan kiinnittää tietoisuuden lisäksi myös valvontavelvollisen *hyvään uskoon*. Pelkkä hyvässä uskossa toimiminen ei kuitenkaan yksistään riitä vaan lisäksi vaaditaan, että valvontavelvollisen *ei olisi pitänytkaan käsittää*, että työehtosopimuksen määräyksiä on rikottu. Työehtosopimuksen solmineella liitolla on luonnollisesti paremmat mahdollisuudet olla selvillä työehtosopimuksen oikeasta soveltamisesta kuin ammattiosastoilla. Näin työehtosopimukseen osalliselta liitolta vaaditaan huomattavasti enemmän huolellisuutta kuin paikalliselta ammattiosastolta.¹²⁰

Pelkästään se, että työnantajayhdistys on esimerkiksi tiedotuksessaan ilmoittanut virheellisen tulkinnan, ei vielä merkitse valvontavelvollisuuden laiminlyön-

¹¹⁷ Sarkko 1973, s. 145.

¹¹⁸ Sarkko 1973, s. 165.

¹¹⁹ Sarkko 1973, s. 168.

¹²⁰ Sarkko 1973, s. 168.

tiä. Vasta, jos työehtosopimusta on myös käytännössä jätetty noudattamatta, yhdistys voi joutua hyvityssakkovastuuseen.

Työehtosopimuksen väärän soveltamisen lisäksi edellytetään, että työehtosopimuksen *määräys on sisällöltään selvä*.¹²¹ Työehtosopimusmääräyksen tulkinnanvaraisuus johtaa siten helposti siihen, ettei työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen katsota rikkoneen TEhtoL 8 §:n mukaista valvontavelvollisuuttaan.

Valvontavelvollisilta yhdistyksiltä vaaditaan suurempaa huolellisuutta TEhtoL:n ja työehtosopimuksen mukaisten velvollisuuksien täyttämässä kuin yksityisiltä työnantajajäseniltä.

TT 2006-71. Työnantajan ei katsottu rikkoneen työehtosopimusta tahallisesti, koska se oli toiminut työnantajaliitolla saamiensa ohjeiden mukaisesti. Myöskään sovellettavan työehtosopimusmääräyksen sanamuoto ei ollut tuomioistuimen mukaan riittävän yksiselitteinen. Sopimusmääräyksen tulkinnanvaraisuudesta huolimatta tuomioistuin kuitenkin katsoi, että työnantajaliiton olisi pitänyt havaita, että sen tulkinta ei vastaa osapuolten yhteistä tarkoitusta työehtosopimuksen tulkinnasta. Työnantajaliitto tuomittiin hyvityssakoihin valvontavelvollisuutensa laiminlyömisestä.

Vaikka yrityskohtainen pitkään noudatettu käytäntö saattaa poistaa työnantajan hyvityssakkovastuun, ei se välttämättä poista liiton valvontavastuuta.

TT 2009-79. Tapauksessa oli kysymys luottamusmiehen tiedonsaantioikeudesta. Irtisanomisasiaa koskevissa erimielisyysneuvotteluissa yhtiö oli kieltäytynyt antamasta toimihenkilöitä ensimmäisessä portaassa edustavalle luottamusmiehelle tietoja yhtiöön irtisanomisen aikoihin palkatuista uusista toimihenkilöistä. Yhtiö oli vedonnut noudattamaansa käytäntöön, jonka mukaan koko yhtiötä koskevat tiedot annettiin vain pääluottamusmiehelle.

Tuomioistuimen mielestä sovellettavan määräyksen sanamuodon mukaan kaikki asian selvittämiseksi tarpeelliset tiedot on annettava luottamusmiehelle. Myös neuvottelujärjestystä koskevien määräysten tarkoituksena voitiin pitää sitä, että erimielisyydet ratkaistaan mahdollisimman aikaisessa neuvottelumenettelyn vaiheessa. Työehtosopimuksen vastaista käytäntöä oli kuitenkin noudatettu yhtiössä pitkään ja se oli ollut toimihenkilöitä edustavan pääluottamusmiehen hyväksymä. Näin työnantajan ei voitu katsoa rikkoneen työehtosopimuksen määräystä tietensä.

Työtuomioistuimen mukaan työnantajaliiton sen sijaan olisi tullut jo työehtosopimuksen selvän sanamuodon perusteella havaita, ettei työnantajalla ollut perusteita kieltäytyä antamasta irtisanomisasihan selvittämiseksi tarpeellisia tietoja luottamusmiehelle. Jättäessään puuttumatta työnantajan virheelliseen menettelyyn työnantajaliitto oli laiminlyönyt työehtosopimuslain mukaisen valvontavelvollisuuden.

TEhtoL 8 §:n valvontavelvollisuus edellyttää, että sidottu yhdistys tekee kaiken sen, mitä siltä voidaan kohtuudella vaatia, jotta sidotut työnantajat tai työntekijät eivät rikkoisi työehtosopimuksen määräyksiä. Mikäli rikkominen on kuitenkin jo alkanut, tulee sidotun yhdistyksen tehdä kaikki se, mitä siltä voidaan kohtuudella vaatia, jotta rikkominen saataisiin heti päättymään.

¹²¹ *Saloheimo* 2012, s. 142.

TT 2007-71. Työnantajan torjuva suhtautuminen työntekijäpuolen esityksiä ja palkkauksen korjausvaatimuksia kohtaan on ollut omiaan vaikeuttamaan liiton mahdollisuuksia saada jäsenyrityksensä noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Liiton olisi kuitenkin työtuomioistuimen mielestä tullut tapahtunutta tehokkaammin vaikuttaa siihen, että yhtiö täyttää veloitteensa. Kun yhtiö ei vielä lähes kolme vuotta asiaan liittyneiden ensimmäisten yhteydenottojen jälkeen ollut saattanut palkkausjärjestelmäänsä kaikilta osin työehtosopimuksen mukaiseksi, liiton oli katsottava laiminlyöneen sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Työtuomioistuintapausten kartoituksen perusteella liittoja ei ole kovin usein tuomittu valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä hyvityssakkoihin. Vuosien 2000–2010 aikana 271 tapauksessa vaadittiin liiton tuomitsemista hyvityssakkoihin *valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä*. Näistä vain 46 tapauksessa liitto tuomittiin hyvityssakkoihin, mikä on noin 17 prosenttia näistä kanteista. Asia oli tulkinnanvarainen tai epäselvä 93 tapauksessa, mikä on noin 34 prosenttia näistä kanteista.

4.2.2 *Hyvityssakkojen määrät*

Työtuomioistuintapausten kartoituksen perusteella tapauksia, joissa *työnantaja* tuomitaan hyvityssakkoon työehtosopimusmääräyksen tietensä rikkomisesta, on vähän. Vuosina 2000–2010 rikkomiskanteita nostettiin 244 tapauksessa, joista 56 tapauksessa työnantaja tuomittiin hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta, mikä on noin *23 prosenttia rikkomiskanteista*. Valvontavelvollisuuden laiminlyönti sisältyi yhteensä 271 kanteeseen. Työnantajaliitto tuomittiin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 46 tapauksessa, mikä on noin 17 prosenttia valvontavelvollisuuden laiminlyöntikanteista.

Rikotut työehtosopimuksen määräykset koskivat tarkastelujaksolla pääasiassa palkkausta ja palkkausjärjestelmää, jonkin verran työaika- ja sosiaalimääräyksiä. Työnantaja voitti kanteista noin puolet. Muissa tapauksissa asia oli tulkinnallinen tai työnantaja noudatti liitolta saamansa ohjetta, mikä vapautti sen hyvityssakko-vastuusta. Kaikista niistä kanteista, joissa vaadittiin työnantajan tuomitsemista hyvityssakkoihin, oli tulkinnallisia 69 kappaletta, mikä on noin 31 prosenttia näistä tapauksista.

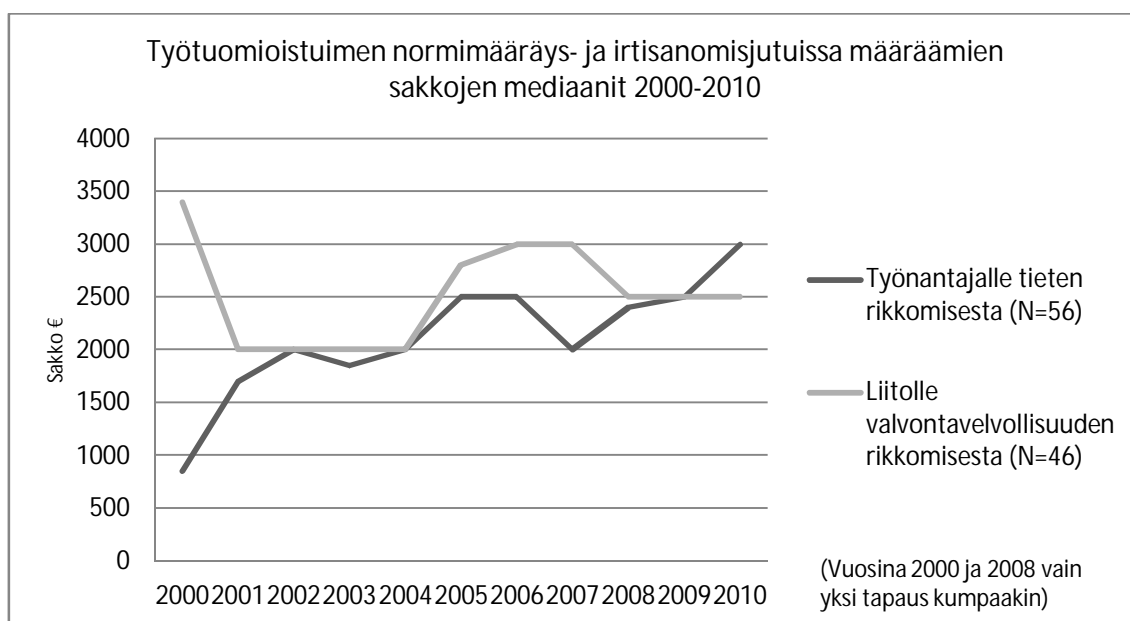
Hyvityssakkojen yleinen taso on matala suhteessa lain sallimaan enimmäismäärään. Tarkastelujaksolla 2000–2010 *työnantajan tietien rikkomisesta* tuomitun hyvityssakon määrä oli *keskimäärin 2183 euroa*. Suurin hyvityssakko oli 5000 euroa. Pienin hyvityssakko oli 500 euroa. Hyvityssakkojen suuruuden vaihtelu oli suurempaa tietien rikkomistapauksissa kuin yhdistyksen valvontavelvollisuuden laiminlyöntitapauksissa.

Valvontavelvollisuuden laiminlyöntitapauksissa hyvityssakon suuruus oli *keskimäärin 2510 euroa*. Hyvityssakkojen suuruus vaihteli 1200 euron ja 4500 euron välillä.

Taulukko 48. Työtuomioistuimen määräämät hyvityssakot normimääräys- ja irtisanomisjutuissa 2000–2010 (€).

	Työnantajalle tieteen rikkomisesta		Liitolle valvontavelvollisuuden rikkomisesta	
	Normimääräys	Irtisanominen	Normimääräys	Irtisanominen
N	43	13	39	7
Keskiarvo	2268	1965	2502	2528
Mediaani	2400	2000	2500	2500
Minimi	500	500	1200	1500
Maksimi	5000	3000	4500	3500

Kuvio 7. Työtuomioistuimen normimääräys- ja irtisanomisjutuissa määräämien hyvityssakkojen mediaanit 2000–2010.



Asiantuntijakyselyssä palkansaajaliittojen asiantuntijat olivat melko tyytyväisiä hyvityssakkojen tasoon normimääräysten tulkinta- ja rikkomistapauksissa 2000-luvulla.¹²² Toisaalta palkansaajaliittojen asiantuntijat olivat myös sitä mieltä, että rikkomistapauksissa työnantajalle ja työnantajaliitoille määrätyt hyvityssakot ovat olleet liian matalia.¹²³ Vastausten keskinäinen ristiriitaisuus voi johtua siitä,

¹²² Liite 1 Kysymys 34/31.

¹²³ Liite 1 Kysymys 38/35 väittämä a).

että jos työnantajille tuomittavien hyvityssakkojen suuruutta nostettaisiin, olisi todennäköistä, että työnantajapuoli vaatisi myös työntekijäliitoille työrauha-asioissa tuomittavien hyvityssakkojen korottamista.

Asiantuntijakyselyssä työnantajaliittojen asiantuntijat olivat yleisesti tyytymättömiä hyvityssakkoihin. Työnantajaliittojen asiantuntijoiden enemmistö oli eri mieltä väitteestä, jonka mukaan työnantajalle ja työnantajaliitolle määräämien hyvityssakkojen taso on ollut liian matala.¹²⁴

Palkansaajapuolen ja työnantajapuolen näkemykset erosivat myös, kun väittämällä kysyttiin tuomittujen hyvityssakkojen käytännön vaikutuksesta. Väittämästä, jonka mukaan ”normirikkomuksista tuomituilla hyvityssakoilla ei ole käytännön vaikutusta: sakot maksetaan ja kaikkia jatkuu niin kuin ennenkin”, palkansaajapuolen 30 asiantuntijasta 22 oli samaa mieltä, kun työnantajapuolen 19 asiantuntijasta 15 oli eri mieltä.

Hyvityssakko määrätään kantajan vaatimuksesta. Jutun osapuolet voivat myös sopia suoritettavan hyvityssakon määrästä esimerkiksi riita-asian sovinnon yhteydessä. Hyvityssakosta määrääminen kuuluu säännöstämiskompetenssin piiriin. Työehtosopimuksella voidaan sopia hyvityssakon enimmäismäärästä laista poiketen. Hyvityssakkoseuraamus voidaan kokonaankin poistaa ja korvata se jollain muulla seuraamuksella, esimerkiksi sopimussakolla.¹²⁵

TEhtoL 7 §:n 2 momentin mukaan hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asiantila on poistettu. Hyvityssakon tuomitseminen toistuvasti edellyttää toistuvia tuomioita. Työtuomioistuimen tuomioita noudatetaan normimääräysten tulkinta- ja rikkomisasiossa *pääasiallisesti* hyvin, eikä käytännössä ole ollut juuri tarvetta tuomita hyvityssakkoa uudestaan.

4.2.3 Arviot työtuomioistuimen tuomioista ja niiden vaikutuksista

Asiantuntijakyselyn vastausten perusteella työtuomioistuimen ratkaisut *koetaan tehokkaiksi*. Palkansaaja- ja työnantajaliittojen asiantuntijat arvioivat, että työtuomioistuimen ratkaisun jälkeen konfliktin kohteina olleiden asioiden oikeustilan selkeys, normimääräysten noudattaminen, osapuolten valmius välttää vastaavia erimielisyyksiä ja työnantajan toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä ovat toimipaikoilla parantuneet.¹²⁶

Asiantuntijakyselyn vastaajat arvioivat työtuomioistuimen *tuomioiden laatua melko myönteisesti*. Tuomioiden selkeys ja perustelut ovat vastaajien mukaan

¹²⁴ Ks. Liite 1 Kysymys 34/31 ja kysymys 38/35 väittäjä a).

¹²⁵ Ks. myös *Saloheimo* 2012, s. 129-130.

¹²⁶ Liite 1 Kysymys 35/32.

olleet yleensä hyvää tasoa. Myös lopputuloksen oikeudenmukaisuus, lainmukaisuus, tasapuolisuus ja sanktioiden taso arvioidaan pääsääntöisesti *vähintään kohtalaiseksi*.

Taulukko 49. Mikä on näkemyksenne mukaan ollut työtuomioistuimen tuomioiden laatu normimääräysten *tulkintatapauksissa* 2000-luvulla?

Kaikki vastaajat (N=51)

	Erittäin hyvä	Hyvä	Kohtalainen	Huono	En osaa sanoa
Selkeys	6	27	14	0	4
Perustelut	4	26	16	1	4
Tasapuolisuus	1	18	17	10	5
Sanktioiden taso	0	15	18	10	7
Lopputuloksen oikeudenmukaisuus	1	19	21	5	5
Lainmukaisuus	8	27	10	0	6

Taulukko 50. Mikä on näkemyksenne mukaan ollut työtuomioistuimen tuomioiden laatu normimääräysten *rikkomistapauksissa* 2000-luvulla?

Kaikki vastaajat (N=51)

	Erittäin hyvä	Hyvä	Kohtalainen	Huono	En osaa sanoa
Selkeys	9	26	8	1	6
Perustelut	6	30	9	1	5
Tasapuolisuus	4	15	18	8	6
Sanktioiden taso	3	14	12	16	6
Lopputuloksen oikeudenmukaisuus	3	18	17	6	7
Lainmukaisuus	9	27	7	0	7

Lopputuloksen tasapuolisuuden ja sanktioiden tason osalta on eniten kriittisiä arvioita. Palkansaajapuolella katsotaan normimääräysrikkomuksista seuraavien sanktioiden olevan usein *liian pieniä*. Palkansaajapuolen asiantuntijoiden selvä enemmistö oli asiantuntijakyselyssä samaa mieltä väittämistä, joiden mukaan

normimääräysten rikkomistapauksissa tuomittujen hyvityssakkojen taso on ollut liian matala eikä sanktioilla ole käytännön vaikutusta.¹²⁷

Tässä kohden sopimuskauden aikaisia *työtaisteluja* koskevan asiantuntijakyselyn tulokset johtivat työnantajapuolen osalta vastaavaan tulokseen. Työrauha-asioiden osalta verrattain moni asiantuntija myös palkansaajapuolelta oli hyvityssakkojen käytännön vaikutuksesta jokseenkin samaa mieltä.¹²⁸

Työtuomioistuimen tuomioiden nähdään yleensä parantaneen käytäntöjä työpaikoilla mitä tulee konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeyteen, normimääräysten noudattamiseen, osapuolten valmiuteen välttää vastaavia erimielisyyksiä sekä työnantajan toimintatapoihin vastaavissa tilanteissa. Työrauhaan ja neuvotteluilmapiiriin tuomioilla ei juuri arvioida olleen käytännön vaikutusta.

Taulukko 51. Miten työtuomioistuimen ratkaisut ovat vaikuttaneet käytäntöihin?

Kaikki vastaajat (N=50)

	Parantunut	Ei käytännön vaikutusta	Heikentynyt	En osaa sanoa
a) Konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeys	40	4	0	6
b) Normimääräysten noudattaminen	34	6	0	9
c) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	2	30	4	14
d) Osapuolten valmius välttää vastaavia erimielisyyksiä (esim. selventämällä asioita seuraavissa sopimusneuvotteluissa)	30	10	2	7
e) Työnantajan toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	29	15	1	5
f) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	12	27	0	11
g) Työrauha asianosasisissa työpaikoissa	4	29	2	15

¹²⁷ Liite 1 Kysymys 38/35 väittämät a) ja c).

¹²⁸ Ks. Kollektiivisopimukset ja työrauha 2012, s. 259, väittämät a) ja m)

5 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

5.1 Yhteenvetoa ja kehittämisehdotuksien lähtökohtia

Pääkysymykseen siitä, *miten hyvin työnantajat noudattavat työehtosopimusten normimääräyksiä*, palkansaajajärjestöjen asiantuntijoita saatiin yleisarvio, että työnantajat noudattavat kollektiivisopimusten normimääräyksiä ”*melko hyvin*” tai ”*kohtalaisesti*”. Vaikka työnantajat noudattavatkin kollektiivisopimusten normimääräyksiä melko hyvin, syntyy normimääräyksiä koskevia erimielisyyksiä työpaikoilla *varsin runsaasti*. Tehdyn asiantuntijakyselyn vastausten perusteella voitiin karkeasti arvioida, että normimääräyksiä koskevia erimielisyyksiä syntyisi koko työmarkkinakentässä vuosittain jopa 10.000 – 15.000 kappaletta. Lukumäärä on varsin suuri, joskin määrät vaihtelevat paljon sopimusaloittain. Selvä enemmistö (65 – 90 %) näistä erimielisyyksistä on luonteeltaan *tulkinta-erimielisyyksiä* ja tieteen tehtyjä rikkomuksia on melko vähän. Keskeisimmät syyt erimielisyyksien syntyyn työpaikoilla näyttäisivät olevan, ettei *määräyksiä tunneta tai että määräykset ovat tulkinnanvaraisia*. Myös *työpaikan kireä ilmapiiri sekä johdon tai työpaikan erilaiset muutokset* mainittiin syinä.

Erimielisyyksistä valtaosa eli tyypillisesti noin 80 % neuvotellaan ja ratkaistaan työpaikkatasolla ja vain noin 15 % etenee edelleen sopimusosapuolten eli käytännössä valtakunnallisten liittojen kesken neuvoteltavaksi. Palkansaajapuolella, toisin kuin työnantajapuolella, asiantuntijat kokevat, että osapuolet *eivät ole riittävän tasavertaisessa asemassa* paikallistason neuvotteluissa. Toisaalta erimielisyysasioissa paikallistasolla syntyneillä ratkaisuilla on koettu olleen myönteisiä vaikutuksia. Työpaikkatasolla osapuolet saavat yleensä apua puhelimella tai sähköpostilla ja asiantuntija-apuun suhtaudutaan yleensä myönteisesti. *Paikallistasolla erimielisyysneuvottelut näyttäisivät siis toimivan kohtuullisesti*. Myös yleisarvio liittotason erimielisyysneuvotteluiden toiminnasta oli molempien vastaajapuolten mielestä ”*melko*” tai ”*kohtalaisen hyvä*”. Niin ikään yleisarvio normimääräysten tulkinta- ja rikkomistapausten käsittelystä työtuomioistuimessa oli ”*hyvä*” tai ”*kohtalainen*”.

Asiantuntijakyselyn vastausten perusteella voidaan päätellä, että työehtosopimusten normimääräyksiä koskevaan järjestelmään *ei tarvitse tehdä isoja rakenteellisia muutoksia*. Järjestelmän kehittämistarpeita kuitenkin on.

Keskeisimmät kehittämistarpeet kohdistuvat työpaikkatasolle. Eräät työpaikkatason erimielisyydet voivat olla niin vakavia, että ne saattavat haitata tavaro-

den ja palveluiden tuotannon sujuvuutta ja työrauhan säilymistä. Tutkimuksessa tuli ilmi, että *työehtosopimusnormien noudattamista koskevalla erimielisyyksillä on yhteys sopimuskauden aikaisiin työtaisteluasioihin*. On syytä pohtia normimääräysten noudattamisen ja erimielisyyksien selvittämismekanismien kehittämistä erityisesti työpaikkatasoa koskien.

Normimääräysten noudattamisen parantamisen pohdinnassa on perusteltua ottaa lähtökohdaksi *erimielisyyksien syyt*. Keskeisimpiä syitä erimielisyyksien syntyyn työpaikoilla ovat tutkimustulosten mukaan *määräyksen tuntemattomuus, määräysten tulkinnanvaraisuus, työpaikan kireä ilmapiiri ja johdon tai työpaikan erilaiset muutokset*. Syinä ei niinkään näyttäisi olevan työnantajien haluttomuus noudattaa sopimuksia tai velvoitteiden tietoinen rikkominen, vaikka näitäkin tapauksia on.

Koko kollektiivisopimusjärjestelmä perustuu siihen, että sovittuja ehtoja noudatetaan (*Pacta sunt servanda*). Myös voimassa olevat lait edellyttävät tätä. Tutkimustulosten perusteella tästäkin lähtökohdasta voidaan työpaikoilla kuitenkin eräin edellytyksin poiketa. Molempien osapuolten asiantuntijavastauksissa *luottamusmiehen hyväksymä työpaikkakohtainen käytäntö* on hyväksyttävä syy sille, että työnantaja voi jättää noudattamatta jotakin normimääräystä¹²⁹. *Pelkästään henkilöstön hyväksyntä ei palkansaajapuolen asiantuntijoiden mielestä ole riittävää edes poikkeustilanteissa*. Toisaalta palkansaajapuolen asiantuntijoiden mukaan kuitenkin *samanlaisessa työssä olevien yhdenvertainen kohtelu* voisi oikeuttaa normimääräyksen noudattamatta jättämisen. Hyväksyttäväksi syyksi määräyksen noudattamatta jättämiselle näyttäisi kelpaavan asiantuntijakyselyn mukaan myös se, että *määräys on laadultaan työpaikan käytäntöön soveltumaton tai muuttuneeseen tilanteeseen vanhentunut*.

Työnantajaliittojen asiantuntijoiden vastausten perusteella, mikäli työnantaja on laiminlyönyt normimääräyksen noudattamisen, tavoitteina tälle ovat olleet lähinnä ”hallinnollisesti helpompi käytäntö” ja ”toiminnan tehostaminen”, eivätkä niinkään säästösyyt tai kilpailuhyöty, kuten palkansaajapuolen arvioissa. Tämä kertoo tietyllä tavalla siitä, että myös järjestöasiantuntijoiden piirissä ymmärretään jonkin verran paikallisia eroja ja joustavuuden tarpeita.

Tutkimustulokset osoittavat, että paikallisella tasolla päädytään toisinaan tekemään tai hakemaan epäselvän ja tulkinnallisen työehtosopimuksen normimääräyksen soveltamisessa jotakin paikallista ratkaisua. Melko usein nämä yritykset johtavat myös erimielisyysriitoihin. Kehittämistavoitteeksi asettuukin näin ajatellen se, *miten voidaan parantaa normimääräysten laatua ja niiden tuntemista sekä soveltuvuutta työpaikkatason muuttuviin tarpeisiin*.

¹²⁹ Myös työtuomioistuimen oikeuskäytännössä luottamusmiehen hyväksyntää tai työntekijöiden vakiintuneesti hyväksymää käytäntöä on pidetty määräyksen tulkinnallisuuden ohella sellaisena seikkana, jonka perusteella yhtiön vastuu sopimusrikkomuksesta on poistunut.

Pohdittaessa työpaikkatason toimintojen kehittämistä on syytä ottaa huomioon, että *palkansaaja-asiantuntijoiden mielestä työnantajan ja henkilöstön edustajien asema ei ole riittävän tasavertainen*. Työnantajapuolen asiantuntijat ovat kylläkin tästä eri mieltä. Tämä työpaikkatason osapuolten erivertaisuuskokemus on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa. Toisaalta molempien osapuolten liittoasiantuntijoiden selvä enemmistö oli samaa mieltä väitteestä, jonka mukaisesti *työehtoja koskevat erimielisyydet pitäisi neuvotella ja ratkaista ensisijaisesti työpaikkatasolla*. Kysymykseksi asettuikin täten se, *miten nämä kaksi asiaa voidaan sovittaa yhteen*.

Työnantajan väliaikaiseen kollektiivisopimusten määräysten *tulkintaetuoikeuteen* puuttumisen osalta liittoasiantuntijoilla on täysin vastakkaiset käsitykset. Valmiutta tehdä tähän muutoksia ei näyttäisi olevan. Kyse on periaatteellisesta asiasta. Sen sijaan liittoasiantuntijoiden vastaajien enemmistö olisi ehkä taipuvainen lisäämään nykyisestä *liittojen vastuuta ja roolia paikallisten erimielisyyksien selvittäjänä ja ratkaisijana*. Paikallistasolla näytetään suhtautuvan ulkopuolisen avun tai avustajien käyttöön yleensä myönteisesti. Tästä voisi avautua mahdollisuus vähentää myös työpaikkatasolla palkansaajapuolella koettua erivertaisuutta. Kehittämiskysymykseksi nousee siten se, *voitaisiinko työehtosopimuksen osallisliittojen roolia kehittää nykyistä aktiivisemmaksi työpaikkatason erimielisyyksiasioiden selvittämisessä ja neuvottelemisessa*. Kysymys ei ole vain liittojen valvontavastuun toteuttamisesta (TEhtoL 8.2 §).

Työelämän ja elinkeinotoiminnan jatkuvista muutoksista ja murroksista juontuu myös tarve siihen, että kollektiivisopimuksien määräyksissä otettaisiin aikaisempaa paremmin *etukäteen huomioon sopimuksen voimassaolokaudella (1 - 2 v) tapahtuvat muutokset*. Tuleviin muutoksiin sopeutumista koskevia ns. *proaktiivisuutta*¹³⁰ edustavia määräyksiä on nykyisin kollektiivisopimuksissa niukasti. *Jatkuvan neuvottelun -periaate* on varsin yleinen, mutta se koskee käytännössä osapuolten välistä suhdetta eli liittotasoa. Useissa kollektiivisopimuksissa on myös paikallista sopimista koskevia määräyksiä, mutta tämä mahdollisuus koskee vain joitakin kollektiivisopimusten määräyksiä, eikä näitäkään toisin sopimisen mahdollisuuksia ole aina otettu käyttöön. Valtakunnallisten työehtosopimusten paikallisten erimielisyyksien selvittämismääräyksien (neuvottelujärjestysmääräykset) nykytilan alustava tarkastelu viittaa siihen, että monella alalla olisi tarvetta *kehittää ja uudistaa nykyaikaisemmaksi aiemmilta vuosilta peräisin olevia paikallistason neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä*.

¹³⁰ Ks. proaktiivisuudesta, ennakoivasta sopimisesta ja ennakoivasta oikeudesta *Pohjonen* 2009 s. 14-17.

5.2 Kehittämisehdotuksia

Mikäli normimääräyksien noudattamista ja kollektiivisopimusjärjestelmän toimivuutta halutaan parantaa ja tarpeettomia kiistoja vähentää, edellä todetut seikat tarjoavat perustaa seuraaville tutkijaryhmässä pohdituille kehittämisehdotuksille. Näistä valtaosa olisi mahdollista toteuttaa kollektiivisopimusten määräyksien kautta. Sopimusmääräyksillä muutokset voitaisiin toteuttaa nopeammin kuin lakiteitse. Mutta myös työehtosopimuslakiin, joka on vuodelta 1946 ja ajasta jälkeenjäänyt, kohdistuu tässä tutkittujen asioiden osalta uudistamispainetta.

1) Normimääräysten selkeyden, tiedottamisen ja osaamisen parantaminen

Kollektiivisopimuksien normimääräykset rinnastuvat työpaikkatason osapuolten kannalta tavallaan lainsäädäntöön. Määräysten tulisi olla erityisesti heidän kannaltaan *riittävän hyvin laadittuja, selkeitä ja helposti jo itse sopimuksesta omaksuttavissa*. Lisäperusteena voidaan viitata myös perustuslain nykyisin lainsäädännölle asettamiin edellytyksiin. Erityisesti pienet yritykset ja varsinkin yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain nojalla noudattavat työnantajat tarvitsisivat selkeitä määräyksiä ja niiden sisältöjen selityksiä. Turhia tulkintakiistoja voitaisiin välttää, jos etenkin uusien määräysten osalta olisi saatavissa tietoa siitä, mikä on määräyksen tavoite ja tarkempi sisältö (vrt. lakisäännösten esityöt). Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi lisäämällä pöytäkirjamerkintöjä tai soveltamisohjeita valtakunnallisiin kollektiivisopimuksiin.

Yksi ratkaisu työehtosopimusten normimääräysten sisällön selkeyttämiseksi on solmia paikallisella tasolla *tulkinta- tai soveltamissopimuksia*. Työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta tai tulkinnasta tehdyn paikallisen soveltamis- tai tulkintasopimuksen asema ja merkitys ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Kyse ei varsinaisesti ole työehtosopimuksessa nimenomaisesti säännellystä paikallisesta sopimisesta vaan siitä, että paikallisesti sovitaan työehtosopimuksen tietyn määräyksen soveltamisesta tai tulkinnasta. Tällainen paikallinen sopimus toimii ikään kuin työehtosopimuksen jatkona. Näitä sopimuksia ei välttämättä ole katsottu työehtosopimuksen tarkoittamiksi paikallisiksi sopimuksiksi, koska niissä ei varsinaisesti ole kyse työehtosopimuksesta ”toisin sopimisesta”.

Tulkinta- tai sovellussopimuksia arvioitaessa voitaisiin analogisesti ottaa huomioon paikallisella tasolla saavutetun *sovinnon* oikeudellinen arviointi. *Paikallisen sovintosopimuksen* on vakiintuneesti katsottu toimivan normivaikutteisesti eli tavanomaisen työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen mukaisesti ja omaavan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa muun muassa, että sopimuksen sitovuus koskee kaikkia työntekijöitä, joihin työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta. Voitaisiin ajatella, että ainakin sellainen paikallinen soveltamis- tai tulkintasopimus, jolla ei ole vähennetty työntekijälle työehtosopimuksen mukaisesti tulevia minimietuuksia,

otettaisiin työtuomioistuimen harkinnassa huomioon työehtosopimusluonteisena normina.

2) Normimääräysten paikallisen selvittämisen- ja tulkintamenettelyjen sekä proaktiivisuuden kehittäminen

Kollektiivisopimusten normimääräyksien soveltamista ja tulkintaa voisi kehittää esimerkiksi *ohjaamalla normimääräyksillä nykyistä paremmin työpaikkatason neuvottelujen ja soveltamissopimusten menettelytapoja*. Perusteltua olisi lisätä myös *itse työehtosopimuslakiin* jo varsin monessa työehtosopimuksessa olevat ja ajan myötä kehittyneet normistot siitä, miten menetellään työpaikkatasolla silloin kuin normimääräyksistä syntyy erimielisyyksiä.

Työehtosopimusten menettelysääntöjen kehittäminen voisi koskea erityisesti YTL 6 luvussa tarkoitettujen muutostilanteiden neuvottelumenettelyjä, koska työpaikkatason muutokset näyttävät synnyttävän erimielisyyksiä. Ajatuksena olisi siis *työpaikkatason muutostilanteiden hallintaa* koskevien menettelytapojen kehittäminen työehtosopimusmääräyksiin ja samalla niissä saavutettujen neuvottelutulosten oikeudellisen aseman selkeyttäminen. YTL 61 § antaa mahdollisuuden poiketa työehtosopimuksilla mm. lain 6 luvun säännöksistä. Tämän luvun piiriin kuuluvan yhteistoimintamenettelyn ja toisaalta muutoksiin liittyvän työehtosopimusneuvottelun yhdistäminen voisi olla eräs etenemistie. Muutoksia koskevat yt-neuvottelut voitaisiin näin tavallaan siirtää käytäväksi työehtosopimuksessa määritellyin tavoin työehtosopimuksen piirissä ja sen oikeusvaikutuksin.

Kollektiivisopimuksien voimassaolokaudella *tapahtuviin muutoksiin sopeutumisiksi* tulisi myös nykyisiä materiaalisia normimääräyksiä kehittää niin, että määräykset ottaisivat jo etukäteen huomioon sopimusalojen erilaisten työpaikkojen tarpeet sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Tällaisen vain asianomaista työpaikkaa koskevan eli *partikulaarisen proaktiivisuuden* lisäämiseksi voisi normimääräyksissä määritellä, miten työpaikan olojen merkittävien muuttumisten tilanteissa voidaan muuttaa aiempaa paikallista soveltamiskäytäntöä tai soveltamissopimusta. Kyse olisi *jatkuvan neuvottelumenettelyn* periaatteen ottamisesta soveltuvin osin käyttöön *myös työpaikkatasolla*.

3) Henkilöstön edustajan aseman toimivaltuuksien selkeyttäminen ja neuvotteluaseman tasavertaistaminen

Paikallistason erimielisyysasioiden ratkaisemista selkeyttäisi se, jos kollektiivisopimusosapuolet ottaisivat sopimukseensa määräyksiä, jotka *vahvistaisivat sopimusten soveltamista ja tulkintaa koskevat neuvottelutulokset työehtosopimusnormeiksi*, samaan tapaan kuin paikalliset sopimuksetkin vahvistetaan työehtosopimusnormeiksi. Tällöin henkilöstöryhmän edustajien, kuten luottamusmiesten, tekemät tulkintaa, soveltamista ja noudattamisen valvontaa koskevat sopimukset sitoisivat kaikkia niitä henkilöstöryhmän jäseniä, joita edustajan on katsottava edustavan.

Palkansaaajapuolen paikallistason neuvotteluasetelman erivertaisuuskokemusta voitaisiin vähentää osallisliittojen edustajien osallistumisella paikallistason erimielisyysneuvotteluihin jommankumman osapuolen pyynnöstä. Asiasta onkin jo joissakin kollektiivisopimuksissa määräyksiä. Turhien ja toimintaa haittaavien erimielisyyksien *ennalta ehkäisemiseksi* ja syntyneiden kiistojen *ratkaisemiseksi* olisi suotavaa, että myös ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä paikallistason neuvonpidoissa koskevia määräyksiä kehiteltäisiin. Eräs mahdollisuus olisi myös muiden asiantuntijoiden tai puolueettomien sovittelijoiden käyttömahdollisuuksien kehittäminen erityisesti niillä sopimusaloilla, joissa syntyy muita aloja runsaammin normimääräyksiä koskevia erimielisyyskiistoja.

4) Kollektiivisopimusten osapuolien eli liittojen neuvontapalvelujen ja valvontavastuun kehittäminen

Kollektiivisopimuksia koskevien lakien mukaan liittotason osapuolilla on velvollisuus valvoa, että sopimukseen sidotut jäsenet noudattavat sopimuksen määräyksiä. Valvontavelvoitteen laiminlyönti voi johtaa osallisliiton tuomitsemiseen hyvityssakkoon, jotka tosin määrältään ovat jääneet varsin pieniksi. Pelkät vuodelta 1946 olevan työehtosopimuslain säännökset osallisjärjestöjen valvontavastuusta ja lain 8.2 §:n säännökseen vuonna 1984 lisätty näyttösääntö¹³¹ valvontavelvoitteen rikkomisesta eivät näytä toimivan kovin hyvin.

Tutkimustulosten mukaan liittoasiantuntijoiden piirissä *näyttäisi olevan valmiutta lisätä nykyisestä osallisliittojen vastuuta ja roolia* paikallisten erimielisyyksien selvittäjänä ja ratkaisijana. Osallisjärjestöjen nykyistä aktiivisempaa roolia tukee sekin, että liittoasiantuntijoiden enemmistö, etenkin palkansaaajapuolella, suhtautui myönteisesti väitteeseen, jonka mukaisesti sovittelumenettely tulisi ottaa laajemmin käyttöön paikallisten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien ratkaisemisessa. Jonkinlaista vapaaehtoista selvittely- ja sovitteluapua voisi siis ainakin harkita. Kollektiivisopimusten määräyksillä jonkinlainen sovintomenettely voitaisiin, oikeusprosessin vaihtoehtona, ottaa laajemmin käyttöön paikallisten erimielisyyksien ratkaisemiseksi. Tämä voisi olla myös liittotason asiantuntijan tai muun puolueettoman asiantuntijan tarjoama palvelu.

Velvoitemääräyksillä olisi mahdollista lisätä *osallisjärjestöjen neuvontapalveluiden* järjestämistä ja niiden saatavuuden parantamista myös muille kuin järjestön omille jäsenille. Erityisesti yleissitovaksi vahvistetun kollektiivisopimusten osalta tällaisen neuvontapalvelun saatavuus olisi tarpeen.

¹³¹ Työmarkkinajohtaja *Lasse Laatuselta* saadun tiedon mukaan tämän lisäsäännöksen synty liittyi tuolloisen Sorsan hallituksen lupaamaan hyvityssakkojen tason korottamiseen. – Lakisäännös ei kuitenkaan ole oikeastaan merkinnyt muutosta työnantajaliittojen vastuuseen.

5) Noudattamisen ja toteuttamisen kehittäminen

Yksistään normimääräysten rikkomisesta ja valvonnan laiminlyönnistä tuomittavien sanktioiden kiristäminen ei riitä turvaamaan nykyistä paremmin työehtojen noudattamista. Mutta yhtenä toimenpiteiden osana kannattaisi kuitenkin harkita myös työehtosopimuksen normimääräyksen tietensä rikkomisesta ja osallisliiton valvontavirheestä seuraavien varsin matalien *hyvityssakkotasojen nostamista*.

Tämä voisi tapahtua ensinnäkin nykyisen latitudin puitteissa siten, että työtuomioistuimien tarkistaisi nykyistä tuomitsemiskäytäntöään ylöspäin. Toinen vaihtoehto olisi se, että kollektiivisopimuslakeja muutettaisiin ja hyvityssakon maksimimääriä nostettaisiin yhdessä laittomasta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon maksimimäärän kanssa. Kolmanneksi todettakoon, että työmarkkinajärjestöilläkin on valta työehtosopimuksillaan muuttaa TEhtoL 7 §:n mukaisia työnantajaan kohdistuvia sanktiomääräyksiä. Erityisesti aloilla, joissa työnantajien normimääräysrikkomuksia esiintyy muita aloja enemmän, olisi sopimusosapuolten hyvä harkita sitäkin, pitäisikö tuossa nykyisessä säännöksessä olevaa edellytystä työnantajan tuomitsemiseksi hyvityssakkoon laskea (esimerkiksi poistamalla sana ”perustellusti”).

Normimääräysten toteuttamiseen liittyy myös kysymys työolonormien eli ”työsuhteissa muuten” noudatettavien normimääräysten toteuttamisesta ja yksilön oikeussuojasta. Yksilö ei voi nostaa kannetta työtuomioistuimessa kuin toisijaisesti erityisissä tilanteissa, vaikka onkin oikeastaan työolonormien tosiasiallinen intressisubjekti, etenkin työpaikan työturvallisuutta ja terveyttä koskevissa asioissa. Jo nykyisin olisi mahdollista tuomita TehtoL 7 §:n mukainen hyvityssakko sellaiselle vahinkoa kärsineelle työntekijälle, jolle on syntynyt omaisuusvahinkoa, mutta käytännössä se tuomitaan kuitenkin kantajana olevalle osallisjärjestölle. Yksilön oikeussuojaa ei työolonormien rikkomistilanteessa voida nykyisellään ja perusoikeudet huomioon ottaen pitää tarpeeksi vahvana eikä tehokkaasti järjestettynä. Kehittämistoimena voitaisiin harkita *esimerkiksi* sellaista lainmuutosta, että yksittäiselle työntekijälle luotaisiin mahdollisuus saada järjestyksen kanteen perusteella työolonormien tieteen rikkomisesta työtuomioistuimessa tuomittava *hyvityssakko* hyvityksenä tai korvauksena rikkomisen aiheuttamista vahingoista ja haitoista.

KIRJALLISUUTTA

- Aaltonen, Jenni*: Työehtosopimusmääräysten tulkinta ja tulkinnallisuus. Pro gradu – tutkielma. Turun yliopisto, elokuu 2011.
- Aarnio, Aulis*: Laintulkinnan teoria. Juva 1989. (*Aarnio* 1989)
- Adlercreutz, Axel*: Avtalsrätt II. Lund 2001. (*Adlercreutz* 2001)
- Halila, Heikki – Hemmo, Mika*: Sopimustyyppit. Hämeenlinna 2008. (*Hallila – Hemmo* 2008)
- Hemmo, Mika*: Sopimusoikeus I. Jyväskylä 2003. (*Hemmo* 2003)
- Kairinen, Martti*: Työelämän tutkimustoiminnan suuntauksia. Teoksessa Oikeussosiologia ja kriminologiaa : juhlijulkaisu Ahti Laitinen 1946–24/4–2006 Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2006. (*Kairinen* 2006)
- Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009. (*Kairinen* 2009)
- Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki*: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Prometheus-projekti osaraportti, huhtikuu 2012. Turun yliopisto, työoikeuden oppiaine. Turku 2012. (*Kollektiivisopimukset ja työrauha* 2012)
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari*: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla, Turku 2008 (*Kairinen – Uhmavaara – Murto* 2008)
- Koulu, Risto – Turunen, Santtu*: Välimiesmenettely työriitojen ratkaisukeinona. University of Helsinki Conflict Management Institutun julkaisuja. Jyväskylä 2012. (*Koulu – Turunen* 2012)
- Kröger, Tarja*: Sopimusvapaus työntekosopimuksissa. Tampere 1995. (*Kröger* 1995)
- Kröger, Tarja*: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1992, s. 31–58. (*Kröger* 1992)
- Kötz, Hein*: Europäisches Vertragsrecht 1. Tübingen 1996. (*Kötz* 1996)
- Lehrberg, Bert*: Avtalstolkning. Warsaw 2006. (*Lehrberg* 2006)
- Pohjonen, Soile*: Työehtosopimustoiminta – proaktiivinen näkökulma menettelytapoihin. University of Helsinki Conflict Management Institutun julkaisuja. Jyväskylä 2009. (*Pohjonen* 2009)
- Saloheimo, Jorma*: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2. uud. painos. Liettua 2012. (*Saloheimo* 2012)

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973. (Sarkko 1973)

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus, Yleinen osa. Vammala 1980. (Sarkko 1980)

Tiitinen, Kari-Pekka: Virkaehtosopimusoikeus. Vammala 1983. (Tiitinen 1983)

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrittäminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Turku 1955. (Vuorio 1955)

LIITE 1. ASIANTUNTIJAKYSELY

Normimääräyskyselyn jakautumat

Palkansaajajärjestöjen vastaajat N = 32

Työnantajajärjestöjen vastaajat N = 20

Kysymys 1-2/1¹³². Mihin keskusjärjestöön kuulutte?

	Työnantajajärjestö	SAK	STTK	AKAVA	Yhteensä
Työnantajajärjestö	20	0	0	0	20
Palkansaajajärjestö	0	18	6	8	32

Kysymys 3/2. Millä sektorilla järjestön solmimat kollektiivisopimukset pääasiassa ovat?

	Teollisuus	Yksityiset palvelualat	Julkinen sektori	Useita sektoreita	Yhteensä
Työnantajajärjestö	4	10	6	0	20
Palkansaajajärjestö	12	8	7	5	32
Kaikki	16	18	13	5	52

Kysymys 4/3. Kuinka pitkä kokemus teillä on työehtosopimusasioiden hoitamisesta?

	Alle 2 vuotta	2 - 9 vuotta	10 - 19 vuotta	Vähintään 20 vuotta	Yhteensä
Työnantajajärjestö	0	3	4	13	20
Palkansaajajärjestö	1	5	12	14	32
Kaikki	1	8	16	27	52

¹³² Kysymyksen numero palkansaajajärjestöjen lomakkeessa / työnantajajärjestöjen lomakkeessa

Kysymys 5/- . Kuinka hyvin työnantajat noudattavat järjestönne kentässä kollektiivisopimusten normimääräyksiä? Kysymys vain palkansaajajärjestöjen asiantuntijoilta (N=31)

Melko hyvin	21
Kohtalaisesti	10

Kysymys 6/- . Millaiset työnantajat erityisesti noudattavat huonosti kollektiivisopimusten normimääräyksiä? (Esim. yrityksen koko, toiminnan luonne, omistussuhteet, johtamistapa, työvoiman käyttötavat tai vastaavat seikat.) Avoin kysymys, vain palkansaajaliitot.

Ongelmia mainitaan syntyneen varsinkin:

- Pienissä yrityksissä johtuen siitä, että sopimuksia ei tunneta tai niitä pyritään tulkitsemaan yksipuolisesti työnantajan eduksi. Muutamassa vastauksessa mainitaan, että kyse on usein järjestäytymättömistä pienistä yrityksistä. Myös pienet kunnat mainitaan ongelmallisina puuttuvan osaamisen takia.
- Suurissa yrityksissä, joissa on päätoiminen henkilöstöhallinto, noudatetaan yleensä sopimuksia, mutta joissakin suurissa yrityksissä ja konserneissa on esiintynyt pyrkimystä venyttää sopimustulkintoja työnantajan eduksi ja tavaltaan "kokeilla kepillä jäätä" ja jopa murtaa työehtosopimusten piiriin kuuluvien rintamaa.
- Yrityksissä, joissa johdon tai omistussuhteiden vaihtuminen aiheuttaa osaamattomuutta hoitaa henkilöstöasioita tai jopa piittaamattomuutta niistä taloudellisen tuloksen maksimoinnin takia.
- Yrityksissä, jotka ovat ulkomaalaisessa omistuksessa tai käyttävät runsaasti ulkomaalaista työvoimaa. Esimerkkeinä sopimuksia huonosti noudattavina mainitaan ulkomaista vuokratyövoimaa välittävät työnantajat ja kansainvälisten konsernien pienet Suomen yksiköt. Kysymys on monesti osaamisen puuttumisesta, mutta myös tietoista sopimusten alittamista esiintyy.
- Julkisella sektorilla joissakin kunnissa, mutta myös kaikissa yliopistoissa kokonaistyöaikamääräysten ja palkkausjärjestelmäsopimusten osalta.

Kysymys 7/4. Mitä asioita koskevat normimääräykset ovat aiheuttaneet tavallisimmin tulkintaerimielisyyksiä? Mainitkaa kolme eniten tulkintaerimielisyyksiä aiheuttanutta määräystyyppiä. Avoin kysymys molemmilta.

- Tulkintaerimielisyyksiä on tullut eniten palkka- ja työaikasioista, jotka mainitsee erimielisyyksien syyksi liittonsa kentässä runsas puolet niin työntajien kuin palkansaajienkin asiantuntijoista.
- Palkka-asioissa erimielisyyksiä on tullut järjestelmien soveltamisesta ja minimeistä ja palkanlisistä ja korvauksista kuten matkakorvauksista ja erityisesti sairausajan palkka ja poissaolojen tulkinta on aiheuttanut epäselvyyksiä.
- Työaika-asioissa ongelmia on syntynyt muun muassa työaikajoustoista, tauoisista, siitä, mitä työaikaan luetaan ja työnjohto-oikeudesta tältä osin. Lomien ja vapaiden osalta mainitaan useassa vastauksessa työajan lyhentämismvapaat.
- Työsuhteen päättäminen ja siihen liittyvät menettelyt on ollut joissakin liitoissa keskeisimpien erimielisyyksien aiheuttajien joukossa.
- Paikallinen sopiminen ei näyttäisi olevan merkittävä erimielisyyksien lähde, sen mainitsee ainoastaan yksi palkansaajavastaaja eikä paikalliseen sopimiseen kytkeytyviä tulkinta-kysymyksiä taio normirikkomuksia ole montaa kertaa viety työtuomioistuimeen.

Kysymys 8/5. Kuinka paljon arvioitte kaikilla järjestönne kollektiivisopimuksia soveltavilla toimipaikoilla syntyvän yhteensä vuosittain normimääräysten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä?

	Työnantajajärjestö	Palkansaajajärjestö
1 = 1-4		2
2 = 5-9		2
3 = 10-24	2	4
4 = 25-49	2	3
5 = 50-74	1	2
6 = 75-99		3
7 = 100-149	3	1
8 = 150-199	3	2
9 = 200-249	2	1
10 = 250-299		1
11 = 300-349	1	1
12 = 350-399	1	1
13 = 400-499		
14 = 500-599	1	2
15 = 600-699	1	
16 = 700-799	1	
17 = 800-899		
18 = 900-999		1
19 = 1000-1499		1
20 = 1500-1999	1	
21 = 2000-2999		
22 = 3000-4999		1
23 = 5000-	1	3

Kysymys 9/6. Arvioikaa, kuinka suuri osuus liittonne sopimuskentässä vuosittain syntyvistä normimääräyksiä koskevista erimielisyyksistä on tulkintaerimielisyyksiä ja kuinka suuri osa selkeitä rikkomuksia.

- Palkansaaja-asiantuntijoiden arvion mukaan rikkomuksista on tulkintaluonteisia keskimäärin 65 prosenttia (60–95 %) ja loput ovat selkeitä rikkomisia. Työnantaja-asiantuntijoiden vastausten keskiarvon mukaan rikkomuksista on tulkintaluonteisia 90 prosenttia (70 – 99 %).

Kysymys 10/7. Mistä syystä sopimusten normimääräyksiin liittyviä riitoja tai erimielisyyksiä on syntynyt toimipaikoilla? Voitte merkitä useita vaihtoehtoja.

	Työnantaja- järjestö	Palkan- saajajärjestö
Määräyksiä ei tunneta	16	28
Määräykset ovat olleet tulkinnaltaan epäselviä	18	18
Työpaikan kireät henkilösuhteet ja neuvotteluilmapiiri	9	20
Henkilövaihdokset johdossa ovat muuttaneet tulkintoja tai käytäntöjä	8	18
Työnantaja on ryhtynyt tulkitsemaan sopimuksen määräyksiä eri tavalla mitä alun perin sovittiin	4	21
Määräyksiä ei haluta noudattaa	2	18
Organisaatiomuutokset, työtehtävien muutokset	7	12
Määräykset ovat olleet uusia osapuolille	8	10
Toimipaikan taloudellisen tilanteen muutokset	4	12
Palkansaajapuoli on ryhtynyt tulkitsemaan sopimuksen määräyksiä eri tavalla mitä alun perin sovittiin	13	1
Henkilöstön edustajien vaihdokset ovat muuttaneet tulkintoja tai käytäntöjä	8	6
Määräykset ovat olleet soveltumattomia työpaikalle	5	1
Määräykset ovat olleet liian monimutkaisia	1	2

Kysymys 11/8. Mikäli työnantajat ovat rikkoneet järjestönne kentässä normimääräyksiä, mitä tällä on tavoiteltu? Voitte merkitä useita vaihtoehtoja.

	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Säästöt palkoissa	1	28
Säästöt muissa kuluissa	1	16
Kilpailuhyöty	1	12
Konkurssin välttäminen		1
Toiminnan tehostaminen	9	11
Hallinnollisesti helpompi käytäntö	13	10
Muu asia	5	3

Kysymys 12/9. Mitkä seuraavista ovat hyväksyttäviä syitä sille, että työnantaja voi jättää noudattamatta sopimusten määräyksiä? Voitte merkitä useita vaihtoehtoja.

	Työnanta- jaliitot	Palkan- saajaliitot
Työntekijäpuoli ei noudata sopimusta omalta osaltaan	2	5
Normit laadittu niin huonosti, että niitä on mahdoton noudattaa käytännössä	8	7
Normit ovat vanhentuneet, koska toimintaympäristö on muuttunut	6	10
Taloudelliset syyt, jos rikkomuksesta on huomattavaa hyötyä	-	-
Jos vaihtoehtona on toiminnan lopettaminen	1	1
Markkinoiden joustovaatimukset tietyissä tilanteissa	1	1
Noudatetaan työpaikkakohtaista käytäntöä luottamusmiehen hyväksynnällä	12	14
Henkilöstön enemmistö hyväksyy työnantajan omaksuman työpaikkakohtaisen tulkinnan	6	3
Muu tilanne	5	7

Kysymys 13/10. Onko normimääräyksiä koskevien rikkomistapausten tai erimielisyyksien yhteydessä syntynyt työtaistelu-uhkia tai toteutunut työtaistelutoimenpiteitä?

	Kyllä, usein	Kyllä, joskus	Ei ole syntynyt	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	1	13	5	1
Palkansaajajärjestö	2	19	11	0

Kysymys 14/11. Miten työ- ja virkaehtosopimusten tekstejä liittonne kentässä tulkitaan? Voitte merkitä useita vaihtoehtoja.

	Työnantajaliitot			Palkansaajaliitot		
	Ensi- sijai- sesti	Tois- sijai- sesti	Kol- man- neksi	Ensi- sijai- sesti	Tois- sijai- sesti	Kol- man- neksi
Sanamuodon mukaan	12	5	2	23	2	3
Soveltamisohjeen mukaan	11	6	0	17	8	0
Sopimusmääräyksen tarkoituksen mukaan	12	3	3	23	7	1
Alakohtaisen soveltamiskäytännön mukaan	2	8	3	2	11	3
Yrityskohtaisen soveltamiskäytännön mukaan	0	4	6	1	4	3
Kollektiivisopimusten koulutus- ja tiedotus-aineiston mukaan	2	5	2	2	5	6
Työnantajan omaksuman tulkinnan mukaan (tulkintaetuoikeus)	3	2	7	4	2	6
Henkilöstön edustajan omaksuman tulkinnan mukaan	0	1	4	0	3	5
Muu periaate	0	0	2	0	0	1

Kysymys 15/12. Ovatko osapuolet paikallisissa kollektiivisopimusten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä koskevissa neuvotteluissa riittävän tasavertaisessa asemassa?

	Kyllä	En osaa sanoa	Eivät
Työnantajajärjestö	18	1	1
Palkansaajajärjestö	4	1	27

Kysymys 16/13. Osapuolet voivat erimielisyystilanteissa käyttää hyväkseen liittojen tarjoamaa apua ja muuta asiantuntija-apua. Millä tavalla henkilöstön edustajat yleensä ottavat yhteyttä tarvitessaan apua? Merkitkää kolme tavallisinta tapaa.

	Työnantaja- järjestö	Palkansaaja- järjestö
Puhelimitse	20	32
Sähköpostilla	20	31
Internet-sivujen yhteydenottolomakkeella	2	8
Perinteisellä kirjeellä	2	2
Henkilökohtainen käynti	10	15

Kysymys 17/14. Onko muita kuin liiton tai työpaikan omia asiantuntijoita viime vuosina osallistunut erimielisyyksien selvittämiseen työpaikkatasolla?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	4	13	3
Palkansaajajärjestö	12	17	2

Kysymys 18/-. Millä tavalla työnantajat ovat suhtautuneet ammattiliiton asiantuntijoiden osallistumiseen erimielisyyksien selvittämiseen työpaikoilla? Vain palkansaajajärjestöiltä.

	Yleensä myönteisesti	Yhtä usein kielteisesti kuin myönteisesti	Yleensä kielteisesti	En osaa sanoa
Palkansaajajärjestö	21	8	1	2

Kysymys -/15. Millä tavalla liittonne jäsenyritykset ovat suhtautuneet työnantajaliiton asiantuntijoiden osallistumiseen erimielisyyksien selvittämiseen työpaikoilla? Vain työnantajajärjestöiltä.

	Yleensä myönteisesti	Yhtä usein kielteisesti kuin myönteisesti	Yleensä kielteisesti	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	18	0	0	2

Kysymys 19/16. Mikäli erimielisyysasia on ratkaistu paikallistasolla, ovatko seuraavat asiat muuttuneet työpaikoilla rikkomis- tai muun erimielisyysriidan ratkettua?

Työnantajajärjestö

	Paran- tunut	Ei käytännön vaikutusta	Hei- kenty- nyt	En osaa sanoa
a) Konfliktin kohteena olleiden asioiden tila	13	3	0	4
b) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	1	11	0	8
c) Mahdollisuus välttää vastaavien erimielisyyksien uusiutumista	10	7	0	3
d) Työnantajan toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	12	5	0	3
e) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	4	11	0	5
f) Työrauha asianosasisissa työpaikoissa	1	12	0	7
Yhteensä	41	49	0	30

Palkansaajajärjestö

	Paran- tunut	Ei käytännön vaikutusta	Hei- kenty- nyt	En osaa sanoa
a) Konfliktin kohteena olleiden asioiden tila	24	4	1	3
b) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	9	18	1	4
c) Mahdollisuus välttää vastaavien erimielisyyksien uusiutumista	21	9	0	2
d) Työnantajan toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	21	5	1	5
e) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	16	8	0	7
f) Työrauha asianosasisissa työpaikoissa	10	15	1	5
Yhteensä	101	59	4	26

Kysymys 20/17. Jos paikallisella tasolla ei ole päästy yhteisymmärrykseen, onko järjestönne kentässä käytetty menettelyä, jossa osapuolet ovat saaneet liittojen sovintoehdotuksen tai sitovan ratkaisun, joka korvaa erimielisyysmuistiomenettelyn?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	5	13	1
Palkansaajajärjestö	15	16	1

Kysymys 21/18. Arvioikaa, kuinka suuri osuus liittonne sopimuskentässä vuosittain syntyvistä erimielisyyksistä saa ratkaisunsa seuraavilla tasoilla (yhteensä 100 %):

	Neuvotellaan ja ratkaistaan työpaikkatasolla		Ratkaistaan liittotasolla		Viedään työtuomioistuimen ratkaistavaksi	
	Taj	Paj	Taj	Paj	Taj	Paj
95-100 %	1					
90 -94 %	4	10				
80-89 %	9	10		1		
50-79 %	4	6	1	3	1	1
30-49%	2	6	1	4		2
20-29 %			5	3		2
10-19 %			9	11	2	2
5-9 %			3	6	8	11
0-4 %			1	4	9	14
Yhteensä	20	32	20	32	20	32
Keskiarvo	76 %	70 %	18 %	21 %	6 %	9 %
Mediaani	80 %	80 %	15 %	15 %	5 %	5 %
Tyyppiarvo	80 %	80 %	15 %	15 %	5 %	5 %

Kysymys 22/19. Millä tasolla seuraavia asiaryhmiä koskevat normimääräyserimielisyydet tavallisesti ratkaistaan?

Työnantajajärjestö

	Toimi- paikka- tasolla	Liitto- tasolla	Työtuo- miois- tuimessa	Muussa elimessä	En osaa sanoa	Erimieli- syyksiä ei ole ollut
Työehtosopimuksen soveltamisala, rajariidat	0	13	2	0	0	4
Palkkausjärjestelmä	7	11	1	0	0	0
Palkkausjärjestelmän soveltaminen yksittäiseen työntekijään	15	3	0	1	0	0
Työaika-asiat	11	7	1	0	0	0
Työtehtävien muutokset, henkilöstön siirrot, organisaatiomuutokset	18	0	1	0	0	0
Irtisanominen ja lomauttaminen	10	7	0	2	0	0
Työvoiman käyttötavat, ulkopuolinen työvoima, vuokratyö	10	4	0	1	0	4
Yhteistoiminnan menettelytavat	12	3	1	1	0	2
Paikalliset sopimukset	14	3	0	1	0	1
Paikallisen sopimisen menettelyt	12	4	0	1	0	2
Muut asiat	6	3	0	1	4	1

Palkansaajajärjestö

	Toimi- paikka- tasolla	Liitto- tasolla	Työtuo- miois- tuimessa	Muussa elimessä	En osaa sanoa	Erimieli- syyksiä ei ole ollut
Työehtosopimuksen soveltamisala, rajariidat	4	17	5	1	0	4
Palkkausjärjestelmä	14	15	0	0	2	1
Palkkausjärjestelmän soveltaminen yksittäiseen työntekijään	24	6	0	0	2	0
Työaika-asiat	24	8	0	0	0	0
Työtehtävien muutokset, henkilöstön siirrot, organisaatiomuutokset	25	5	0	0	1	1
Irtisanominen ja lomauttaminen	19	12	1	0	0	0
Työvoiman käyttötavat, ulkopuolinen työvoima, vuokratyö	21	7	1	1	1	1
Yhteistoiminnan menettelytavat	22	6	0	1	1	1
Paikalliset sopimukset	21	9	0	0	0	1
Paikallisen sopimisen menettelyt	21	8	0	0	1	1
Muut asiat	10	6	0	0	6	1

Kysymys 23/20. Kuinka paljon järjestönne kollektiivisopimusten sopimusaloilta tulee vuosittain normimääräyksiä koskevia tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksiä liittojenne/osallisten ratkaistavaksi?

	Työnantajajärjestö	Palkansaajajärjestö
1-4		4
5-9	2	4
10-24	6	6
25-49	5	5
50-74	1	3
75-99		2
100-249	5	4
249-499		3
500-		1

Kysymys 24/21. Onko seuraavia asioita koskevia erimielisyyksiä tullut viimeisen vuoden aikana liittotasolla ratkaistavaksi?

	Työnantajajärjestö			Palkansaajajärjestö		
	Useita	Joitakin	Ei ole tullut/en osaa sanoa	Useita	Joitakin	Ei ole tullut/en osaa sanoa
Työehtosopimuksen soveltamisala, rajariidat	2	10	7	6	17	8
Palkkausjärjestelmä	2	13	4	7	14	11
Palkkausjärjestelmän soveltaminen yksittäiseen työntekijään	3	13	3	7	17	8
Peruspalkkaus	1	12	5	6	12	13
Palkan lisät	2	9	7	8	17	6
Korvaukset	1	11	6	8	14	9
Työajan uudelleenjärjestelyt	1	10	8	7	13	10
Säännöllisen työajan pituus	0	7	12	8	10	13
Ylityöt	1	9	9	7	13	12
Osa-aikatyö	1	6	10	6	8	17
Työaikajoustot	2	4	12	5	9	17
Lomat	0	10	8	4	13	15
Vapaat	0	8	10	4	14	12
Työtehtävien muutokset, henkilöstön siirrot, organisaatiomuutokset	1	11	6	8	12	10
Irtisanominen kollektiiviperusteella	5	6	7	14	8	9
Lomauttaminen kollektiiviperusteella	2	8	8	7	13	10
YT-menettely	2	8	8	11	12	8
Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella	7	6	5	11	17	3
Työturvallisuus	2	4	12	3	13	15
Sosiaalimääräykset	2	3	13	3	12	16
Luottamusmiesasiat (luottamusmieskorvaus, työstä vapautus työsuhteen päättäminen, työpaikan ay-toiminta)	1	14	3	5	18	9
Työvoiman käyttö (ulkopuolinen työvoima, vuokratyöntekijät)	2	6	9	8	10	13
Paikallisen sopimukset	1	6	11	3	17	12
Paikallisen sopimisen menettelyt	0	4	14	3	13	16
Sopimusnormin ristiriita yhdenvertaisuus-/tasa-arvoaatimuksen kanssa	1	7	10	2	12	15
Muut asiat	0	5	9	3	5	14

Kysymys 25/22. Erimielisyysmuistiosta tulee käydä selville varsinaisen erimielisyyskysymyksen lisäksi asian ratkaisulle tarpeelliset tiedot. Ovatko järjestönne kentässä laaditut erimielisyysmuistiot sisältäneet yleensä asian ratkaisemisen kannalta tarpeelliset tiedot?

	Kyllä	Eivät	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	10	8	1
Palkansaajajärjestö	25	7	0

Kysymys 27/24. Miten asiat selvitetään ja erimielisyysneuvottelut käytännössä käydään liittotasolla?

Työnantajajärjestöt

	Yleensä	Joskus	Ei koskaan	En osaa sanoa
Faktat selvitetään kirjallisen aineiston pohjalta	13	5	1	0
Liiton edustajat selvittävät erimielisyyden taustoja puhelinoitoilla, sähköpostiviesteillä yms.	17	2	0	0
Liiton edustajat käyvät toimipaikoilla kuulemassa osapuolia ja selvittämässä tilannetta	4	9	6	0
Liitto saa apua keskusliiton asiantuntijoilta	1	10	5	1
Asia ratkaistaan välimiesoikeuden tapaisesti	1	4	13	1
Asia ratkaistaan suullisen käsittelyn ja neuvottelun pohjalta	15	3	1	0
Asiat pyritään sopimaan sopimuksilla	7	9	2	1
Neuvottelujen tulos on työehtosopimustasoinen asiakirja, joka sitoo vain asianosaista yritystä	6	7	5	0
Neuvottelun tulos on työehtosopimustasoinen asiakirja, joka sitoo alan työnantajia laajemminkin	1	8	9	0
Liitot tiedottavat yleisempää merkitystä omaavat erimielisyysneuvotteluiden perusteella saavuttamat lopputulokset jäsenilleen	3	10	5	0

Palkansaajajärjestöt

	Yleensä	Joskus	Ei kos- kaan	En osaa sanoa
Faktat selvitetään kirjallisen aineiston pohjalta	26	4	1	1
Liiton edustajat selvittävät erimielisyyden taustoja puhelinsoitoilla, sähköpostiviesteillä yms.	29	2	0	0
Liiton edustajat käyvät toimipaikoilla kuulemassa osapuolia ja selvittämässä tilannetta	2	25	4	1
Liitto saa apua keskusliiton asiantuntijoilta	3	17	10	1
Asia ratkaistaan välimesoikeuden tapaisesti	0	9	20	2
Asia ratkaistaan suullisen käsittelyn ja neuvottelun pohjalta	15	13	3	0
Asiat pyritään sopimaan sopimuksilla	20	11	1	0
Neuvottelujen tulos on työehtosopimustasoinen asiakirja, joka sitoo vain asianosaista yritystä	11	10	7	3
Neuvottelun tulos on työehtosopimustasoinen asia- kirja, joka sitoo alan työnantaja laajemminkin	9	14	6	2
Liitot tiedottavat yleisempää merkitystä omaavat erimielisyysneuvotteluiden perusteella saavuttamat lopputulokset jäsenilleen	17	14	0	0

Kysymys 28/25. Kuinka liittojen väliset erimielisyysneuvottelut ovat oman järjestönne
kentässä käytännössä sujuneet?

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	Erittäin huonosti
Työnantajajärjestö	1	14	3	1	0
Palkansaajajärjestö	1	18	12	1	0

Kysymys 29/26. Ovatko osapuolet olleet liittojen välisissä neuvotteluissa riittävän tasa-
vertaisessa asemassa?

	Kyllä	En osaa sanoa	Eivät
Työnantajajärjestö	19	0	0
Palkansaajajärjestö	25	4	3

Kysymys 31/28. Liittojen jääminen erimieliseksi johtaa yleensä asian viemiseen työtuomioistuimeen tai muuhun toimielimeen. Onko järjestönne kentässä toimielimiä, joissa asiat pyritään ratkaisemaan ilman asian viemistä työtuomioistuimeen?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	3	15	1
Palkansaajajärjestö	13	18	1

Kysymys 32/29. Mikäli normimääräysten rikkomis- ja tulkintaerimielisyyksiä on viety järjestönne kentässä työtuomioistuimeen, mitkä ovat olleet syyt tähän? Voitte merkitä useita vaihtoehtoja.

	Työnantaja-järjestö	Palkansaaja-järjestö
Vaikeaa tulkintakysymystä ei pystytty ratkaisemaan	17	23
Asiaa ei pystytty ratkaisemaan huonon neuvotteluilmapiirin takia	3	4
Haluttiin saada asiaa selkeyttävä tuomio	10	22
Haluttiin tuomioistuimen ratkaisu, koska kyseessä oli periaatteellinen asia	13	24
Muu syy	3	3

Kysymys 33/30. Mikä on näkemyksenne mukaan ollut työtuomioistuimen tuomioiden laatu normimääräysten tulkintatapauksissa 2000-luvulla?

Työnantajajärjestöt

	Erittäin hyvä	Hyvä	Kohtalainen	Huono	En osaa sanoa
Selkeys	2	14	3	0	0
Perustelut	2	13	4	0	0
Tasapuolisuus	1	9	6	2	1
Sanktioiden taso	0	5	5	7	2
Lopputuloksen oikeudenmukaisuus	1	8	9	1	0
Lainmukaisuus	3	10	5	0	1

Palkansaajajärjestöt

	Erittäin hyvä	Hyvä	Kohtalainen	Huono	En osaa sanoa
Selkeys	4	13	11	0	4
Perustelut	2	13	12	1	4
Tasapuolisuus	0	9	11	8	4
Sanktioiden taso	0	10	13	3	5
Lopputuloksen oikeudenmukaisuus	0	11	12	4	5
Lainmukaisuus	5	17	5	0	5

Kysymys 34/31. Mikä on näkemyksenne mukaan ollut työtuomioistuimen tuomioiden laatu normimääräysten rikkomistapauksissa 2000-luvulla?

Työnantajajärjestöt

	Erittäin hyvä	Hyvä	Kohta- lainen	Huono	En osaa sanoa
Selkeys	4	11	4	0	0
Perustelut	3	13	3	0	0
Tasapuolisuus	2	7	8	1	1
Sanktioiden taso	1	1	5	11	1
Lopputuloksen oikeudenmukaisuus	1	8	8	2	0
Lainmukaisuus	3	13	2	0	1

Palkansaajajärjestöt

	Erittäin hyvä	Hyvä	Kohta- lainen	Huono	En osaa sanoa
Selkeys	5	15	4	1	6
Perustelut	3	17	6	1	5
Tasapuolisuus	2	8	10	7	5
Sanktioiden taso	2	13	7	5	5
Lopputuloksen oikeudenmukaisuus	2	10	9	4	7
Lainmukaisuus	6	14	5	0	6

Kysymys 35/32. Miten työtuomioistuimen ratkaisut ovat vaikuttaneet käytäntöihin?

Työnantajajärjestöt

	Paran- tunut	Ei käytän- nön vaiku- tusta	Hei- ken- tynyt	En osaa sanoa
a) Konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeys	17	0	0	1
b) Normimääräysten noudattaminen	16	0	0	2
c) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	0	12	0	6
d) Osapuolten valmius välttää vastaavia erimielisyyksiä (esim. selventämällä asioita seuraavissa sopimusneuvotteluissa)	13	2	1	2
e) Työnantajan toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	14	2	0	2
f) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	5	8	0	5
g) Työrauha asianosaisissa työpaikoissa	1	12	0	5

Palkansaajajärjestöt

	Paran- tunut	Ei käytän- nön vaiku- tusta	Hei- ken- tynyt	En osaa sanoa
a) Konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeys	23	4	0	5
b) Normimääräysten noudattaminen	18	6	0	7
c) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	2	18	4	8
d) Osapuolten valmius välttää vastaavia erimielisyyksiä (esim. selventämällä asioita seuraavissa sopimusneuvotteluissa)	17	8	1	5
e) Työnantajan toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	15	13	1	3
f) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat vastaavissa erimielisyyksissä	7	19	0	6
g) Työrauha asianosaisissa työpaikoissa	3	17	2	10

Kysymys 36/33. Miten prosessiedellytys vaikuttaa asian käsittelemiseen työtuomioistuimessa?

	Työnantaja- järjestö	Palkansaaja- järjestö
Neuvottelut selkeyttävät käsiteltävää asiaa merkittävästi	10	12
Neuvotteluissa saadaan poistettua vähämerkityksiset asiat	5	7
Ei vaikutusta varsinaiseen työtuomioistuinprosessiin	3	7
Hidastaa työtuomioistuimeen pääsyä	1	3
Turha este oikeudenkäynnille	0	0
En osaa sanoa	0	2

Kysymys 37/34. Syntyykö sovintoja työtuomioistuimen valmistelu/käsittelyvaiheessa?

	Usein	Joskus	Harvoin	Ei kos- kaan	En osaa sanoa
Työnantajajärjestö	0	5	8	5	1
Palkansaajajärjestö	0	11	12	5	3

Kysymys 38/35. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Työtuomioistuimen normimääräysten rikkomistapauksissa työnantajalle ja työnantajaliitolle määräämien hyvityssakkojen taso on ollut liian matala	Taj	3	2	3	7	4
	Paj	9	11	4	3	3
b) Työehtoja koskevat erimielisyydet pitäisi neuvotella ja ratkaista ensisijaisesti paikallisella tasolla	Taj	10	6	3	0	0
	Paj	8	12	5	4	2
c) Normirikkomuksista työnantajapuolelle tuomituilla hyvityssakkoilla ei ole käytännön vaikutusta: sakot maksetaan ja kaikki jatkuu niin kuin ennenkin	Taj	0	1	3	8	7
	Paj	9	13	2	6	0
d) Työnantajat noudattavat paikallisesti sopimiaan sopimuksia paremmin kuin järjestöjen välillä solmittujen kollektiivisopimusten normimääräyksiä	Taj	2	3	9	5	0
	Paj	1	9	10	6	4
e). Työnantajapuolella on ns. tulkintaetuoikeus normimääräyksistä. Tämä menettely tulisi muuttaa työntekijöiden kannalta tasapuolisemmaksi.	Taj	0	0	0	2	17
	Paj	17	9	3	1	0
f) Liittojen vastuuta erimielisyyksien selvittäjänä ja ratkaisijana tulisi vahvistaa nykyisestä	Taj	2	6	3	7	1
	Paj	8	14	5	3	0
g) Sovittelumenettely tulisi ottaa laajemmin käyttöön paikallisten tulkinta- ja rikkomiserimielisyyksien ratkaisemisessa	Taj	1	4	6	6	2
	Paj	2	14	8	6	0
h) Välimiesoikeuden käyttöä erimielisyyksien ratkaisijana tulisi lisätä	Taj	2	3	4	3	7
	Paj	1	6	9	8	6
i) Jos työnantaja rikkoo normimääräyksiä, on hyväksyttävää, että työntekijäpuoli ryhtyy työtaistelutoimenpiteisiin työrauhavelvoitteen aikanakin	Taj	0	1	0	5	13
	Paj	14	5	2	9	0
j) Työnantaja voi olla noudattamatta kollektiivisopimusten normimääräyksiä poikkeustilanteissa, jos henkilöstö hyväksyy asian	Taj	2	3	4	7	3
	Paj	0	3	3	8	16
k) Jos työehtosopimusmääräyksestä työntekijän vahingoksi sopiminen on sallittua, työrauhavelvoitteen ei tulisi koskea tätä asiaa ennen kuin asiasta on sovittu paikallisesti	Taj	0	1	2	4	12
	Paj	7	8	10	4	0
l) Työnantajat voivat hyväksyttävistä syistä olla noudattamatta kollektiivisopimusten määräyksiä	Taj	0	1	3	7	8
	Paj	1	2	2	2	22
m) Vaikka laki velvoittaa työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittujen ehtojen noudattamiseen, ei se ole työnantajalle hyväksyttävä peruste poiketa samanlaisessa työssä olevien yhdenvertaisesta kohtelusta	Taj	1	5	2	6	5
	Paj	13	8	5	2	1
n) Ammattijärjestön työtaistelullaan jäsenilleen saavuttamien muita parempien ehtojen noudattaminen on hyväksyttävä peruste poiketa samanlaisessa työssä olevien yhdenvertaisesta kohtelusta	Taj	1	3	2	7	6
	Paj	3	8	7	6	2

