

TYÖEHTOSOPIMUSTEN YLEISSITOVUUS VS NORMAALISITOVUUS

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu työelämää säätelevään lainsäädäntöön sekä työnantaja – palkansaajajärjestöjen ja paikallisen tason yhteistyöhön.

Työlainsäädäntö luo perustan työehtojen sääntelylle työmarkkinoilla. Työehtosopimus, eli TES, on ammattiliiton ja työnantajaliiton välinen sopimus alalla noudatettavista työehdoista. Työehtosopimus voidaan kuvata eräänlaisena yleissopimuksena, joka ei korvaa yksilöllisiä työsopimuksia, jotka solmitaan työnantajan ja työntekijän välillä, mutta työehtosopimus luo raamit työnantajan ja työntekijän keskinäisen työsopimuksen ehdoille.

Työehtosopimus on määritelty työehtosopimuslain 1 §:ssä. Sen mukaan työehtosopimus on sopimus ehdoista, joita noudatetaan ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten”.

Työehtosopimuksia solmitaan ala- ja ammattikohtaisesti. Merkittävimmät työehtosopimukset solmitaan tai on solmittu valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä.

Työehtosopimuksen voi solmia joko yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajien yhdistys. Vastapuolella on aina oltava työntekijöiden rekisteröity yhdistys.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan työsuhteen ehdoista sovellettavaa lakia yksityiskohtaisemmin. Työehtosopimus määrää vähimmäisehdot esimerkiksi palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista.

Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta voi syntyä myös yrityskaupan myötä. Mikäli yrityksen haltija vaihtuu, seuraajalle siirtyvät lain (työehtosopimuslaki 5 §) kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, joita edeltäjällä työehtosopimuslain perusteella oli. Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta siirtyy automaattisesti liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Työehtosopimus voidaan kuvata velvoiteoikeudelliseksi sopimukseksi, joka ohjaa muiden tulevaisuudessa solmittavien sopimusten sisällöstä. Työehtosopimusten eräänä tarkoituksena on turvata tasavertainen asema työmarkkinoilla. Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti ja se solmitaan aina määrääjäksi. Työehtosopimuksena voi olla myös neuvotteluissa syntynyt pöytäkirja, joka yhteisesti sovitulla tavalla todetaan oikeaksi.

Työehtosopimukset ovat pakottavia, eli työsopimuksessa ei ole sallittua sopia huonommista ehdoista työntekijän kanssa, mikäli oikeutta tähän ei ole nimenomaisesti työehtosopimuksessa mainittu. Mikäli työsopimus on joiltakin osiltaan ristiriidassa työsuhteessa sovellettavan alan työehtosopimuksen kanssa, on työsopimus näiltä osin mitätön. Noudatettavaksi tulevat niiden sijaan työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

Työehtosopimuksilla voidaan katsoa olevan kaksi tärkeää tehtävää: 1) työehtosopimus turvaa työntekijöiden työehtojen vähimmäistason ja 2) työehtosopimukseen liittyy työrauhavelvollisuus.

Työehtosopimuksia sovelletaan joko työsopimuslakiin perustuvan yleissitovuuden tai työehtosopimuslakiin perustuvan normaalisitovuuden perusteella.

Työsopimuslain (TSL) 2:7.1 §:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen rinnastavaa työtä.

Vain valtakunnallinen työehtosopimus voi olla yleissitova. Lähtökohtaisesti työehtosopimuksen piirissä tulee olla vähintään noin puolet kyseisien alan työntekijöistä.

Yleissitova eli valtakunnallinen työehtosopimus koskee myös järjestäytymätöntä työnantajaa. Kyseistä työehtosopimusta on noudatettava kaikissa toimialalla toimivissa yrityksissä riippumatta siitä, onko työnantaja työehtosopimuksen tehneen työnantajaliiton jäsen. Yleissitovien työehtosopimusten tarkoitus on vähimmäistyöehtojen turvaaminen järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskenteleville työntekijöille.

Yleissitovien työehtosopimusten edellytykset voidaan kiteyttää seuraavasti: 1) valtakunnallisuus, 2) sopimus on käytössä aktiivisena asianomaisella alalla, ja 3) sopimusta voidaan pitää edustavana.

Kun kolme edellytystä täyttyy yhtäaikaaisesti ja yleissitovuus vahvistetaan työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa, on yleissitovalla työehtosopimuksella silloin kyseisellä alalla pakottava ja automaattinen vaikutus. Kaikki yleissitovat työehtosopimukset löytyvät FINLEXistä.

Normaalisitovat työehtosopimukset velvoittavat vain niitä sopijapuolia, jotka ovat osallisina itse tehneet sopimuksen ja allekirjoittaneet sen tai ovat osana järjestöä tai alajärjestöä, jotka ovat tehneet kyseisen työehtosopimuksen.

Normaalisitova työehtosopimus asettaa velvollisuuksia myös työntekijöille, koska normaalisitova työehtosopimus tuo mukanaan työrauhavelvoitteen. Siten työehtosopimuksen ollessa voimassa kaikki kyseiseen TES:iin kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä.

Työehtosopimus voi olla normaalisitovuuden lisäksi yleissitova.

Björn Holming
Oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari
Lakiasiaintoimisto Björn Holming law firm
mobil 040 7731416
email bjorn@holminglaw.com
www.holminglaw.com