

Lauri Lyly sd ym.

## Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta

Eduskunnalle

### ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi laki työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. Lain tarkoitus on edistää tasapainoista neuvottelukulttuuria työpaikoilla ja osapuolten valmiutta paikalliseen sopimiseen.

Tulkintaetuoikeudella tarkoitettaisiin sitä, että laissa erikseen säädetyissä työehtoja koskevissa erimielisyystilanteissa olisi työntekijöiden edustajalla tulkintaetuoikeus ja työnantaja olisi velvollinen noudattamaan työntekijöiden edustajan ilmoittamaa tulkintaa riidanalaisesta asiasta, kunnes asia saadaan ratkaistua.

### PERUSTELUT

#### *Yleistä*

Suomen työmarkkinoiden toiminta on perustunut vuosikymmenet työmarkkinaosapuolten väliseen neuvotteluyhteyteen ja luottamukseen. Osapuolilla on ollut yhteinen tavoite kehittyvästä ja hyvinvoivasta yhteiskunnasta. Tavoite on mahdollistanut hyvinvointivaltion kehittymisen, ja se on tälläkin hetkellä yksi maailman parhaista. Yhtenä kulmakivenä on ollut Suomen työmarkkinamalli, jossa työntekijöiden työehdot määräytyvät työehtosopimusjärjestelmän kautta. Työlainsäädäntö on säädetty heikomman osapuolen turvaksi. Samalla lainsäädäntö tukee ja antaa kehykset työehtosopimusjärjestelmälle.

Työehtojen tulkintaerimielisyyksiin ja tulkintariitoihin tarvitaan kuitenkin toimivia työkaluja. Orpon hallitus haluaa yksipuolisesti edistää työnantajien määräysvallan lisääntymistä sekaantamalla työmarkkinapolitiikkaan lainsäädäntöteitse. Näillä toimilla ei edistetä vuoropuhelun ja neuvotteluyhteyden syntymistä työmarkkinaosapuolten välille eikä saada aikaan riitojen ratkaisua sopimusten ja lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tarvitaan työkaluja, joilla heikoimman osapuolen eli työntekijöiden asemaa pystytään tukemaan ja edistämään.

Suomalaisessa työelämässä vallitsee työnantajan tulkintaetuoikeus, eli työehtojen soveltamista koskevissa erimielisyystilanteissa työntekijät ovat velvollisia noudattamaan työnantajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia on saatu sovittua tai tuomioistuimessa ratkaistua. Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus tarkoittaisi, että tietyissä työehtoja koskevissa erimielisyysti-

## Lakialoite LA 26/2023 vp

lanteissa käytäntö käännettäisiin toisin päin ja noudatettaisiin työntekijöiden edustajan käsitystä oikeasta tulkinnasta, kunnes asia saadaan ratkaistua. Näissä tilanteissa vastuu myös mahdollisen oikeuskanteen nostamisesta ratkaisun saamiseksi asiassa siirtyisi työnantajalle.

Ruotsissa vastaava malli on käytössä. Siellä työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus työehtosopimuskiistassa koskee työvelvoitteen laajuutta sekä oikeutta palkkaan tai muuhun saatavaan sekä näiden suuruutta.

Tässä lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta eräissä työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tulkintaa koskevissa erimielisyystilanteissa. Lakialoitteessa tarkoitetut työntekijöiden tulkintaetuoikeudet liittyvät paikalliseen sopimiseen, työvelvoitteen laajuuteen eli työnkuvaan ja palkan tai vastikkeen määrään.

Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus koskisi valtakunnallisen työehtosopimuksen nojalla solmitun paikallisen sopimuksen osalta käsiteltävää erimielisyyttä. Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan tässä työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä tehtyä sopimusta, jolla sovitaan työntekijöiden työsuhteissa noudatettavista ehdoista. Näitä voivat olla esimerkiksi työaika, vuosilomaa tai erilaisia korvauksia koskevat ehdot.

Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus koskisi myös erimielisyyttä, jonka kohteena on työntekijän työvelvoitteen laajuus. Työnantajalla olisi tästä riippumatta kuitenkin oikeus vaatia työ tehtäväksi, milloin sitä ei voida suorittaa muilla tavoin eikä lykätä aiheuttamatta merkittävästi vahinkoa.

Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus koskisi myös erimielisyyttä työntekijälle työehtosopimuksella tai muulla tavalla kuuluvan palkan tai muun vastikkeen määrän määrittelyä. Siihen olisi työnantajan vastuulla hakea pikaisesti ratkaisua neuvottelemalla tai nostamalla asiassa kante. Ellei työnantaja toimisi tämän mukaisesti, olisi työnantajalla velvollisuus noudattaa työntekijöiden edustajan kantaa asiassa.

Tulkintaetuoikeutta koskevat säännökset olisivat sopimuksenvaraisia niin, että valtakunnalliset työntekijä- ja työnantajajärjestöt voisivat sopia niistä työehtosopimuksella toisin. Työehtosopimuksella toisin sovittua ei kuitenkaan saisi soveltaa silloin, kun työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

Jotta torjuttaisiin riski tulkintaetuoikeuden väärinkäytöstä, ei työnantajalla olisi velvollisuutta noudattaa työntekijöiden edustajan kantaa, mikäli se on ilmeisen perusteeton. Ilmeisellä perusteettomuudella tarkoitettaisiin siitä, että kanta on yksiselitteisesti havaittavassa ristiriidassa erimielisyyteen sovellettavien normien kanssa tai se on ilmeisen kohtuuton. Ilmeistä perusteettoa tulisi tulkita suppeasti.

Työntekijöiden edustaja asiassa olisi joko työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies tai työsopimuslain nojalla valittu luottamusvaltuutettu silloin, kun työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä ei ole valittu, joissain tilanteissa mahdollisesti myös työsuojeluvaltuutettu.

## Lakialoite LA 26/2023 vp

Työnantajalla olisi tässä laissa tarkoitettujen erimielisyyksien ratkaisemiseksi velvollisuus kutsua työntekijöiden edustaja neuvotteluihin. Kun neuvotteluita on kestänyt vähintään 14 päivää, on työnantajalla oikeus asian ratkaisemiseksi nostaa kanne työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa. Kanne olisi luonteeltaan vahvistuskanne, ja vastaajana olisi joko työntekijöiden yhdistys tai mikäli työntekijöiden edustajalla ei ole tällaista taustalla, työntekijöiden edustaja itse. Jälkimmäisessä tapauksessa ei työnantajan oikeudenkäyntikuluja voitaisi tuomita työntekijöiden edustajan maksettavaksi riippumatta lopputuloksesta, ellei kyse ole tahallisesta tai törkeän huolimattomasta tulkintaetuoikeuden väärinkäyttämisestä.

Jotta työntekijäjärjestö ei joutuisi tahtomattaan vastaajaksi oikeuskanteeseen, olisi työnantajan ilmoitettava sille etukäteen aikeesta kanteen nostamiseen. Useimmissa tapauksissa työntekijäjärjestö jo lienee vähintään välillisesti mukana erimielisyyttä koskevissa neuvotteluissa, mutta poikkeustapauksia varten sillä olisi neuvotteluissa myös itsenäisen väliintulijan asema, ja se voisi ratkaista asian työnantajan kanssa työntekijöiden edustajan puolesta tätä sitovalla tavalla. Näin välitetään tilanne, jossa työntekijäjärjestö joutuisi vastaamaan tulkinnasta, jota se ei pidä oikeana.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:*

## Laki

### työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### 1 §

##### *Lain tarkoitus*

Tällä lailla säädetään työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta eräissä työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tulkintaa koskevissa erimielisyystilanteissa. Lain tarkoitus on edistää tasapainoista neuvottelukulttuuria työpaikoilla ja osapuolten valmiutta paikalliseen sopimiseen.

#### 2 §

##### *Paikallista sopimusta koskeva erimielisyys*

Mikäli työnantajan ja yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n 1 momentissa tarkoitettun henkilöstön edustajan välillä on erimielisyys, joka koskee paikallisen sopimuksen soveltamista, on työnantaja velvollinen noudattamaan asiassa henkilöstön edustajan näkemystä, kunnes erimielisyys on ratkaistu. Työnantaja ei kuitenkaan ole velvollinen noudattamaan näkemystä, jota on pidettävä ilmeisen perusteettomana.

## Lakialoite LA 26/2023 vp

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan 1 momentissa työnantajan ja yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajan tekemää työsuhteessa noudatettavia ehtoja koskevaa sopimusta, joka on tarkoitettu yleisesti noudatettavaksi työntekijöiden tai jonkin työntekijäryhmän työsuhteissa.

### 3 §

#### *Työvelvoitteen laajuutta koskeva erimielisyys*

Mikäli työnantajan ja yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajan välillä on erimielisyys, joka koskee henkilöstöedustajan edustaman työntekijän työvelvollisuuden laajuutta, on työnantaja velvollinen noudattamaan asiassa henkilöstön edustajan näkemystä, kunnes erimielisyys on ratkaistu.

Mikäli kyse on kuitenkin työstä, jota ei työnantajan käsityksen mukaan voida suorittaa muilla tavoin eikä lykätä aiheuttamatta merkittävästi vahinkoa, on työnantajalla oikeus 1 momentista riippumatta vaatia työn suorittamista ja työntekijä on velvollinen työn suorittamaan. Velvollisuutta ei kuitenkaan ole, mikäli työnantajan näkemystä on pidettävä ilmeisen perusteettomana.

Työnantajan vaatiessa työtä suoritettavaksi 2 momentin perusteella on hänen viivytyksettä kutsuttava osapuolet neuvottelemaan asian ratkaisemiseksi, ja mikäli ratkaisua ei saavuteta, nostettava kanne työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa ratkaisun saamiseksi. Mikäli neuvotteluita ei ole kutsuttu 14 päivän kuluessa erimielisyyden ilmaantumisesta tai kannetta nostettu 14 päivän kuluessa siitä, kun jompikumpi osapuoli on ilmoittanut neuvottelut päättyneeksi, ei työtä voi vaatia suoritettavaksi 2 momentin perusteella.

### 4 §

#### *Vastikkeen määrää koskeva erimielisyys*

Jos työnantajan ja yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajan välillä on erimielisyys, joka koskee työntekijälle lain, työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan kuuluvaa palkkaa tai muuta vastiketta, on työnantaja velvollinen kutsumaan osapuolet viivytyksettä neuvotteluihin. Työnantaja on velvollinen noudattamaan asiassa henkilöstön edustajan näkemystä, kunnes erimielisyys on ratkaistu joko keskinäisin neuvotteluin tai tuomioistuimessa. Mikäli asiaa ei saada neuvotteluissa ratkaistua, on työnantajan nostettava kanne työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa ratkaisun saamiseksi asiassa.

Mikäli neuvotteluita ei ole kutsuttu 14 päivän kuluessa erimielisyyden ilmaantumisesta tai kannetta nostettu 14 päivän kuluessa siitä, kun jompikumpi osapuoli on ilmoittanut neuvottelut päättyneeksi, on työnantaja velvollinen noudattamaan henkilöstön edustajan kantaa asiassa, ellei se ole ilmeisen perusteeton.

## Lakialoite LA 26/2023 vp

### 5 §

#### *Menettelytapa*

Edellä 2—4 §:ssä tarkoitettu erimielisyys syntyy, kun henkilöstön edustaja ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle pitävänsä työnantajan toimintaa jossain asiassa lain, työehtosopimuksen tai sen nojalla solmitun paikallisen sopimuksen vastaisena tai niiden vääränä soveltamisena.

Asia katsotaan ratkaistuksi, kun osapuolet vahvistavat kirjallisesti yhteisen kannan tai asiassa saadaan lainvoimainen ratkaisu työtuomioistuimesta tai toimivaltaisesta yleisestä tuomioistuimesta. Työnantaja saa kuitenkin noudattaa tuomioistuimen ratkaisua jo sen antopäivästä lukien ennen sen lainvoimaiseksi tuloa, vaikka ratkaisusta valitettaisiin.

### 6 §

#### *Neuvottelumenettely*

Edellä 2—4 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa neuvotteluosapuolet ovat ensi sijassa työnantaja ja työntekijöitä työpaikalla työehtosopimuksen mukaisesti edustava luottamusmies tai muu yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentissa tarkoitettu henkilöstöedustaja silloin, kun työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä ei ole valittu.

Milloin asiassa osapuolena on työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies tai erimielisyys koskee työehtosopimuksen soveltamista, asia katsotaan kuitenkin ratkaistuksi, mikäli työehtosopimuksen tehnyt työntekijöiden järjestö yhdessä työnantajan tai työehtosopimuksen tehneen työnantajaliiton kanssa vahvistaa kirjallisesti yhteisen kannan asiassa.

### 7 §

#### *Käsittely tuomioistuimessa*

Jos neuvotteluissa ei ole saatu ratkaisua 14 päivän kuluessa ensimmäisen neuvottelukutsun esittämisestä, on työnantajalla oikeus nostaa asian ratkaisemiseksi kanne työtuomioistuimessa tai toimivaltaisessa yleisessä tuomioistuimessa.

Mikäli erimielisyydessä osapuolena on työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies, on työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa vastaajana työehtosopimuksen tehnyt työntekijäjärjestö. Työnantajan on vähintään 7 päivää ennen kanteen nostamista ilmoitettava työntekijäjärjestölle aikomuksesta kanteen nostamiseen, niin että työntekijäjärjestöllä on mahdollisuus käyttää 6 §:n 2 momentin mukaista oikeuttaan.

Mikäli muu kuin 2 momentissa tarkoitettu henkilöstöedustaja on erimielisyyden osapuolena, on tämä vastaajana tuomioistuimessa. Henkilöstöedustajalla on oikeus saada vapaata tuomioistuinkäsittelyä sekä siihen tarvittavaa valmistautumista varten.

Edellä 3 momentin tarkoittamissa tilanteissa työnantaja vastaa aina itse oikeudenkäyntikuluis- taan, eikä niitä voida tuomita henkilöstöedustajan korvattaviksi, ellei tämä tahallisesti tai törkeän huolimattomasti aiheuta työnantajalle tarpeettomia kuluja.

## Lakialoite LA 26/2023 vp

### 8 §

#### *Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on työehtosopimuksella oikeus sopia toisin siitä, mitä lain 2—6 §:ssä sekä 7 §:n 1 momentissa säädetään. Tässä momentissa tarkoitettuja ehtoja saa soveltaa vain sellainen työnantaja, joka on sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin perusteella.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen 1 momentissa tarkoitettujen ehtojen soveltaminen on lopetettava 4 viikon kuluessa ilmoituksen antamisesta kirjallisesti työehtosopimuksen toiselle osapuolelle.

Ellei työehtosopimuksessa toisin sovita, jo 5 §:ssä tarkoitettu tavoin vireille pannuissa erimielisyyksissä noudatetaan niiden vireillepanohetkellä voimassa olleita työehtosopimuksen ehtoja, kunnes ne on ratkaistu neuvotteluissa tai lainvoimaisesti tuomioistuimissa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:hen, evankelisluterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

### 9 §

#### *Voimaantulo ja siirtymäsäännökset*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Erimielisyyteen, joka on todettu jo ennen lain voimaantuloa, sovelletaan tätä lakia siitä lukien, kun henkilöstön edustaja kirjallisesti näin edellyttää.

## Lakialoite LA 26/2023 vp

Helsingissä 18.12.2023

Lauri Lyly sd  
Antti Lindtman sd  
Tytti Tuppurainen sd  
Tuula Väättäinen sd  
Aino-Kaisa Pekonen vas  
Niina Malm sd  
Aki Lindén sd  
Maria Guzenina sd  
Piritta Rantanen sd  
Ville Merinen sd  
Seppo Eskelinen sd  
Eveliina Heinäluoma sd  
Jani Kokko sd  
Minja Koskela vas  
Paula Werning sd  
Juha Viitala sd  
Tuula Haatainen sd  
Elisa Gebhard sd  
Kim Berg sd  
Jussi Saramo vas  
Li Andersson vas  
Ilmari Nurminen sd  
Anna-Kristiina Mikkonen sd  
Saku Nikkanen sd  
Krista Kiuru sd  
Pinja Perholehto sd  
Matias Mäkynen sd  
Timo Furuholm vas  
Pia Viitanen sd  
Mai Kivelä vas  
Johannes Koskinen sd  
Nasima Razmyar sd  
Kimmo Kiljunen sd  
Joona Räsänen sd  
Timo Suhonen sd  
Fatim Diarra vihr  
Helena Marttila sd  
Maria Ohisalo vihr  
Tuomas Kettunen kesk  
Johan Kvarnström sd  
Timo Harakka sd  
Lotta Hamari sd  
Riitta Mäkinen sd  
Johanna Ojala-Niemelä sd