

14.9.2020

Työlakien paikallisen sopimisen kiellot

Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan poiketa lukuisista työlakien säännöksistä. Tämä poikkeamismahdollisuus voidaan antaa myös työpäikällä paikallisesti sovittavaksi.

Jos työehtosopimuksessa on annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen työsopimuslain, vuosilomalain, työaikalain tai opintovapaalain jäljempänä mainituista säännöksistä, paikallinen sopimus voidaan tehdä vain järjestäytyneessä eli työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä.

Järjestäytymättömät eli työnantajaliittoihin kuulumattomat yritykset ovat siten suoraan lain nojalla heikommassa asemassa kuin järjestäytyneet eli työnantajaliittoihin kuuluvat yritykset. Valtaosa Suomen yrityksistä ei kuulu työnantajaliittoihin.

Sopimisen kiello ilmenee lainsäädännöstä seuraavasti (esimerkkinä työsopimuslain 13:8):

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista.

Seuraavassa on lueteltu työsopimuslain, vuosilomalain, työaikalain ja opintovapaalain säännökset, joista paikallinen sopiminen on yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä lailla kielletty, vaikka se työehtosopimuksen mukaan olisikin sallittu:

Työsopimuslaki:

- työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet
- vaihtelevaa työaika koskeva ehdon neuvotteluvollisuus
- lisätöiden tarjoamisvelvollisuus osa-aikatyöntekijälle
- sairausajan palkka
- palkanmaksuaika ja -kausi
- lomautuksen perusteet

- lomautuksen ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen
- lomautusilmoitus
- työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta
- ansionmenetyksen määräytymisperusteet
- takaisinottovelvollisuus
- työn tarjoamisvelvollisuuden alueellinen laajuus
- irtisanotun työntekijän oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen
- työsopimuksen päättämismenettely

Vuosilomalaki:

- lomakausi
- vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen
- talviloman sijoittaminen muuhun sovittuun työajan lyhennykseen
- säästövapaa
- toistuvasti määräaikaisten sopimusten työskentelevän oikeus vapaaseen
- 12 arkipäivää ylittävän loman jakamisen pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa
- työssäolon veroinen aika (kunhan lakisääteistä vastaava loma toteutuu; ei koske perhevapaita työssäolon veroisena aikana)

Työaikalaki:

- varallaoloaika
- Thtävät, joissa yötyötä saadaan teettää
- yötyöntekijän enimmäistyöaika 24 tunnin aikana

- yötyöajan tasoittuminen ja sen sijoittuminen (kuitenkin siten, että yötyöaika käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika)
- yötyötä tekevän työntekijän oikeus työmatkakuljetukseen
- liukuvan työajan rajat, enimmäiskertymä ja seurantajakson pituus
- lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kesto
- sunnuntaityötä koskeva suostumus
- enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentäminen kuuteen kuukauteen (teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen)
- lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus
- lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityökorvauksen antaminen vapaa-aikana
- työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson
- lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen
- vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä
- päivittäiset tauot
- vuorokausilepo (ei kuitenkaan 25 § 4 mom:ssa säädetty korvaava lepoaika)
- moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo
- viikkolepo
- viikkolevosta poikkeaminen
- työajan tasoittumissuunnitelma
- työvuoroluettelo

Opintovapaalaki:

- opintovapaoikeus
- opinnot, joihin opintovapaata voidaan myöntää

- opintovapaan huomioiminen palvelussuhteen keston laskennassa
- opintovapaan hakemis- ja myöntämismenettely
- opintovapaan alun siirtäminen
- opintovapaan myöntämisen etusijajärjestys
- opintovapaan siirtäminen
- opintovapaan keskeyttäminen

Esimerkki 1

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus mahdollistaa ylityökorvauksen tasta toisin sopimisen (laissa 50 %/100 %). Järjestäytyneessä yrityksessä voidaan siten työehtosopimuksen mukaan esimerkiksi sopia, että ylityölisä maksetaan 55 %:n suuruksena kaikilta ylityölisään oikeuttavilta tunneilta.¹ Järjestäytymättömässä yrityksessä on noudatettava työaikalain mukaista korvaustasoa, koska työaikalaki sisältää säännöksen ylityökorvauksista ja samalla kieltää paikallisen sopimisen järjestäytymättömiltä yrityksiltä, vaikka työehtosopimus sen sallii.

Esimerkki 2

Kaupan työehtosopimuksen mukaan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän ilmoitusaajalla. Työpaikkakohtaisesti sopien ilmoitusaikaa voidaan lyhentää 7 päivään. Järjestäytynyt yritys on voi toteuttaa lomautuksen nopeammin, saada siten aikaan kustannussäästöjä ja parhaimmillaan pelastaa työpaikkoja. Järjestäytymätön yritys ei saa niin tehdä, vaikka onnistuisikin sopimaan asiasta työntekijöiden kanssa.²

Kaikkienensa sääntelyjärjestelmä on erittäin sekava, ja yrityksillä on käytännössä mahdotonta ottaa siitä selkoa. Työehtosopimus ei itse kerro, mitkä ovat sellaisia asioita, joista myös järjestäytymätön yritys voi pätevästi sopia. Kiellot pitäisi poistaa, jotta yritykset pääsevät tasa-arvoiseen asemaan. Samalla on huolehdittava siitä, että myös työntekijät ovat sopimisessa tasa-arvoisessa asemassa.

¹ Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksessa on esitetty neljä vaihtoehtoista tapaa sopia ylityökorvauksesta (TES:n kohta 20.6).

² Kaupan työehtosopimukseen on tehty COVID-19 -pandemian vuoksi määräajan voimassa oleva poikkeus lomautusilmoitusaikaan. Tämä poikkeus on yhdenmukainen työsopimuslain määräaikaisen muutoksen kanssa.