



EUROOPAN KOMISSIO

Kantelu – EU-lainsäädännön rikkominen

Tutustu kohtaan *Kantelun tekeminen Euroopan komissiolle* ennen lomakkeen täyttämistä:

https://ec.europa.eu/assets/sg/report-a-breach/complaints_en/

Tähdellä (*) merkityt kentät ovat pakollisia. Merkitse tiedot lyhyesti ja jatka tarvittaessa erillisellä sivulla.

1. Henkilö- ja yhteystiedot

	Kantelun tekijä*	Kantelun tekijän edustaja (täytetään tarvittaessa)
Puhuttelunimike*	Mr/Ms/Mrs	Mr
Etunimi*		Janne
Sukunimi*		Juusela
Organisaatio:	Libera-säätiö sr	Borenus Attorneys Ltd
Katuosoite*	Sepänkatu 9 lt. 1	Eteläesplanadi 2
Paikkakunta*	Helsinki	Helsinki
Postinumero*	00150	00130
Maa*	Suomi	Suomi
Puhelin		+358 20 713 33
Sähköposti	info@libera.fi	janne.juusela@borenus.com
Kieli*	Suomi	Suomi
Lähetetäänkö kirjeenvaihto kantelun tekijälle vai hänen edustajalleen*:	☐	X

2. Miten EU-lainsäädäntöä on rikottu?*

	Viranomainen tai elin, jota kantelu koskee:
Nimi*	Suomen valtio
Osoite	
Paikkakunta	
Postinumero	
EU-maa	
Puhelin	
Matkapuhelin	
Sähköposti	

2.1 Mitkä kansalliset toimenpiteet mielestäsi rikkovat EU-lainsäädäntöä ja miksi?*

Suomen vahvaan yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä on ristiriidassa Euroopan unionin oikeuden kanssa perusvapauksien, kilpailuoikeuden, perusoikeuksien ja yleisten periaatteiden näkökulmasta.

2.2 Mistä EU-lainsäädännön osasta on kysymys?

Sopimus Euroopan Unionin toiminnasta, 45-48, 49-55 ja 102-103 artiklat
Euroopan Unionin perusoikeuskirja 11, 16, 20 ja 21 artiklat

2.3 Kuvaile ongelma ja ilmoita kantelun tosiseikat ja syyt* (enintään 7 000 merkkiä):

Kantelun kohde sekä kantelussa vedottavat tosiseikat ja syyt on ilmoitettu tämän lomakkeen liitteenä olevassa kantelukirjelmässä.

Suomen laajaan yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä on sijoittautumisvapauden vastainen, sillä yleissitovuus tosiasiallisesti sitoo yritykset työehtosopimuksen piiriin. Suomen järjestelmä menee muita työehtosopimusjärjestelmiä pidemmälle työehtosopimusten yleissitovuudessa koskien hyvin laajalti eri työoloja aina niitä parantamatta.

Laaja yleissitovuus aiheuttaa myös SEUT 101 sekä 102 artiklojen sovellettavuuden kriteerien täyttymisen, sillä työehtosopimusjärjestelmällä ei pyritä ainoastaan löytämään keinoja työehtojen parantamiseksi vaan työehtosopimusten ehdot menevät tätä pidemmälle. Lisäksi ehdot pakottavat tietyillä aloilla, esimerkiksi postialalla monopoliasemassa olevan yrityksen käyttämään väärin määräävää markkina-asemaansa.

Laajaan yleissitovuuteen perustuva Suomen järjestelmä on selvästi negatiivisen yhdistymisvapauden vastainen, sillä negatiivista yhdistymisvapautta käyttäneet järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväkseen sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu.

Lisäksi perusoikeuksien soveltaminen puoltaa Suomen työehtosopimusjärjestelmän kriittistä tarkastelua erityisesti perusvapauksien valossa. Suomen järjestelmä rajoittaa vähintäänkin suhteellisuusperiaatteen vastaisesti perusvapauksia ja -oikeuksia. Esimerkiksi sosiaalipoliittiset tai yleiseen turvallisuuteen taikka etuun liittyvät näkökulmat eivät riitä perustelemaan perusvapauksien ja oikeuksien rajoittamista.

2.4 Saako kyseessä oleva EU-maa kantelun kohteeseen liittyvää EU-rahoitusta tai voisiko se tulevaisuudessa saada tällaista rahoitusta?

☐ Kyllä – tarkenna ☒ Ei ☐ En osaa sanoa

#1211266v2

2.5 Liittyykö kantelusi EU:n perusoikeuskirjan rikkomiseen?

Komissio voi tutkia tällaisia tapauksia ainoastaan, jos rikkominen johtuu EU-lainsäädännön täytäntöönpanosta jäsenmaissa.

☒ Kyllä – tarkenna ☐ Ei ☐ En osaa sanoa

Suomen laajaan yleissitovuuteen perustuva järjestelmä rajoittaa vähintäänkin suhteellisuusperiaatteen vastaisesti perusoikeuskirjan turvaamia oikeuksia. Esimerkiksi sosiaalipoliittiset tai yleiseen turvallisuuteen taikka etuun liittyvät näkökulmat eivät riitä perustelemaan perusoikeuksien rajoittamista.

3. Aikaisemmat toimet ongelman ratkaisemiseksi*

Oletko jo ryhtynyt kyseisessä EU-maassa toimiin ratkaistaksesi kantelussa esitetyn ongelman?*

JOS KYLLÄ, oliko kyseinen toimi: ☐ hallinnollinen ☐ oikeudellinen?

3.1 Kuvaile toimea: (a) asian käsittelyyn osallistunut elin/viranomainen/tuomioistuin ja päätöksen tyyppi; (b) muu toimet, joista olet tietoinen.

3.2 Onko kyseinen elin/viranomainen/tuomioistuin tehnyt kantelua koskevan päätöksen vai onko asian käsittely vielä kesken? Jos asian käsittely on kesken, milloin päätöstä voidaan odottaa?*

JOS EI, tarkenna vastaustasi:

☐ Samaa aihetta koskevan toisen tapauksen käsittely on kesken kansallisessa tai EU:n tuomioistuimessa

X Ongelman osalta ei ole käytettävissä oikeussuojakeinoja

☐ Oikeussuojakeino on olemassa, mutta se on liian kallis

☐ Toimenpiteisiin ryhtymisen määräaika on päättynyt

☐ Ei oikeutta turvautua oikeussuojakeinoon (ei lakisääteistä oikeutta saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi). Kerro syy, miksei:

☐ Ei oikeusapua/juristia

☐ En tiedä, mitä oikeussuojakeinoja on käytettävissä ongelmani ratkaisemiseen

☐ Muu – tarkenna

#12112669v2

4. Oletko jo ottanut yhteyttä johonkin tämäntyyppisiä ongelmia käsittelevään EU-toimielimeen? Jos olet, ilmoita tapauksen/kirjeenvaihdon viitenumerot:

☐ Vetoamus Euroopan parlamentille – viite:

☐ Euroopan komissio – viite:

☐ Euroopan oikeusasiamies – viite:

☐ Muu – ilmoita toimitus- tai elin, johon olet ottanut yhteyttä, ja kantelusi viitenumero (esim. SOLVIT-verkosto, FIN-NET, Euroopan kuluttajakeskus)

5. Luettele kantelua tukevat asiakirjat ja muut todisteet, jotka voit pyydettäessä toimittaa komissiolle.

 Älä lähetä mitään asiakirjoja tässä vaiheessa.

Liite 1: Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunto PeVL 3/1970

Liite 2: Jäsenhakemus Teknologiateollisuuteen

Liite 3: Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen työehtosopimus 8.11.2017 – 31.10.2020, s. 184-186

Liite 4: Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 1.11.2017 – 31.10.2019, palkkaliite P

6. Henkilötiedot*

Annatko komissiolle luvan paljastaa henkilöllisyytesi, jos se ottaa yhteyttä kantelun kohteena olevan EU-maan viranomaisiin?

☒ Kyllä ☐ En

 Joissakin tapauksissa komission voi olla helpompi käsitellä kantelua, jos kantelun tekijä antaa luvan henkilöllisyytensä ilmoittamiseen.

EUROOPAN KOMISSIOLLE

Asia	Kantelu Euroopan komissiolle unionin oikeuden rikkomisesta
Kantelija	Libera-säätiö
Kotipaikka	Helsinki, Suomi

Asiamies ja prosessiosoite

Asianajaja Janne Juusela
Borenius Asianajotoimisto Oy
Eteläesplanadi 2, 00130 Helsinki
Puhelin +358 20 713 33
Faksi +358 20 713 3499
Sähköposti janne.juusela@borenius.com

1 KANTELU

1. Suomen työ sopimuslain (55/2001, TSL) 2.7 §:n mukainen työehtosopimusten (TES) yleissitovuuden järjestelmä on tässä kantelussa tarkemmin kuvatulla tavalla ristiriidassa EU-oikeuden kanssa. Kantelija pyytää komissiota tutkimaan Suomen järjestelmän ja ryhtymään asiassa tarpeellisiin toimenpiteisiin.

2 TIIVISTELMÄ

2. Suomen laajaan yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä aiheuttaa Suomen kansantaloudelle poikkeuksellista haittaa. Se estää työsuhteita syntymästä ja heikentää uusien ja pienten yritysten mahdollisuuksia tulla toimialalle kilpailemaan suurten, asemansa jo vakiinnuttaneiden yritysten kanssa. Jälkimmäiset ovat pääsääntöisesti olleet mukana määrittämässä omien toimialojensa työehtoja, niin normaali- kuin yleissitovalle kentälle.
3. Suomen järjestelmä on sijoittautumisvapauden vastainen, sillä Suomessa työehtoehtojärjestelmän yleissitovuus tosiasiallisesti sitoo yritykset työehtosopimuksen piiriin, eivätkä ne voi päättää itse esimerkiksi palkkaehdoista. Suomen järjestelmä menee muita työehtosopimusjärjestelmiä pidemmälle työehtosopimusten yleissitovuudessa koskien hyvin laajalti eri työoloja aina niitä parantamatta. Suomen pitkälle menevää järjestelmää ei voida enää oikeuttaa. Käytännössä tämä voi tarkoittaa sitä, että yhtiö joutuu huonompaan kilpailuasemaan, koska sen kustannukset liittyen esimerkiksi palkkoihin muodostuvat kilpailijoita suuremmiksi. Yhtiö voi myös joutua järjestelemään toimintansa uusiksi tavalla, joka ei ole sille suotuisa.
4. Suomen järjestelmän pitkälle menevä yleissitovuus aiheuttaa myös SEUT 101 sekä 102 artiklojen sovellettavuuden kriteerien täyttymisen, sillä työehtosopimusjärjestelmällä ei pyritä ainoastaan löytämään keinoja työehtojen parantamiseksi vaan työehtosopimusten ehdot menevät tätä pidemmälle. Lisäksi ehdot pakottavat tietyillä aloilla, esimerkiksi postialalla monopoliase-
massa olevan yrityksen käyttämään väärin määräävää markkina-asemaansa.
5. Suomen työehtosopimusjärjestelmä on myös selvästi negatiivisen yhdistymisvapauden vastainen, sillä negatiivista yhdistymisvapauttaan käyttäneet järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväkseen sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu.
6. Lisäksi perusoikeuksien soveltaminen puoltaa Suomen työehtosopimusjärjestelmän kriittistä tarkastelua erityisesti perusvapauksien valossa. Suomen järjestelmä rajoittaa vähintäänkin suhteellisperiaatteen vastaisesti perusvapauksia ja -oikeuksia tässä kantelussa kuvatuin tavoin. Esimerkiksi sosiaalipoliittiset tai yleiseen turvallisuuteen taikka etuun liittyvät näkökulmat eivät riitä perustelemaan perusvapauksien ja -oikeuksien rajoittamista.

3 ASIAN TAUSTAA

3.1 Suomen työehtosopimusjärjestelmä

7. Suomessa työehtojen sääntely perustuu lainsäädännön lisäksi vahvasti työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä tehtyihin työehtosopimuksiin, joissa sovitaan laajasti työsuhteen ehdoista ja työoloista, kuten palkkauksesta ja työajoista. Työehtosopimusten osapuolina ovat normaalisti kyseisen alan työnantajia edustava valtakunnallinen työnantajayhdistys ja alan työntekijöitä edustava työntekijäyhdistys. Kyse on siis kollektiivisesta sopimisesta työsuhteeseen sovellettavista ehdoista. Työehtosopimukset sitovat normaalisti vain siihen sidottuja työnantajia, kun he teettävät työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa työtä. Työnantaja tulee sidotuksi, kun se on jäsenenä työnantajajärjestössä, joka solmii työehtosopimuksen työntekijöiden edustajien kanssa.

8. Työehtosopimusten sitovuutta on laajennettu sopimukseen normaalisti sitoutuneiden työnantajien lisäksi myös muihin työnantajiin, jotka teettävät sopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa työtä TSL 2.7 §:ssä säädetyllä työehtosopimusten yleissitovuudella:

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

9. Työehtosopimusten yleissitovuus saattaa työehtosopimusten piiriin myös ne työnantajat, jotka eivät ole osallistuneet työehtosopimusten solmimiseen eivätkä täten ole niihin normaalisti sidottuja. Valtakunnallinen, asianomaisella alalla edustavana pidettävä työehtosopimus sitoo säännöksen perusteella siis myös työnantajia, joilla ei ole edes ollut mahdollisuutta osallistua sopimusneuvotteluihin.

10. Säännöksen mukaan työnantajan on teettäessään yleissitovan työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa työtä sovellettava kyseisen sopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista. Yli 10 % työntekijöistä tulee työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin yleissitovuuden perusteella, sillä heihin ei muutoin sovellettaisi työehtosopimusta. Työehtosopimuksissa sovitaan työsuhteen ehdoista ja työoloista hyvin laajasti ja kaikki nämä määräykset sitovat yleissitovuuden perusteella myös sopimukseen normaalisti sitoutumattomia työnantajia. Työehtosopimuksissa on määräyksiä erityisesti palkkauksesta, työajoista ja lomista. Sopimuksissa säädellään siis työehtosopimusten vähimmäisehtoja hyvin kattavasti ja niiden merkitys yksittäisten työehtosopimusten sisällyksen kannalta onkin erittäin merkittävä.

11. Yleissitovuus velvoittaa työnantajan noudattamaan työnantaja- ja työntekijäliittojen tekemää edustavana pidettävää valtakunnallista työehtosopimusta silloinkin, kun työnantaja ei ole järjestäytynyt työnantajaliittoon. Yleissitovuus takaa saman alan työntekijöille saman tasoiset työehdot riippumatta siitä, minkä yrityksen palveluksessa he työskentelevät. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.
12. Lähtökohtaisesti suomalaiset työoikeudelliset säännökset ovat työntekijän hyväksi pakottavaa oikeutta. Tätä periaatetta ilmentää muun muassa TSL 13 luvun 6.1 §:n säännös, jonka mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu. TSL 13 luvun 7 §:ssä säädetään kuitenkin valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen mahdollisuudesta sopia työehtosopimuksella erinäisistä seikoista työsopimuslain säännöksistä poikkeavalla tavalla. Poikkeaminen voi tarkoittaa myös työntekijälle työsopimuslain mukaan muutoin tulevien oikeuksien ja etujen vähentämistä. Monissa työehtosopimuksissa on lisäksi määräyksiä, joiden perusteella työntekijöiden edustaja ja työnantaja voivat paikallisesti sopia työehtosopimuksesta poikkeavista, työntekijän kannalta huonommista ehdoista. Paikallisesti voidaan tällöin sopia esimerkiksi työaikoihin liittyvistä järjestelyistä, jotka eroavat työehtosopimuksen mukaisesta työajasta.
13. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava järjestäytymätön työnantaja saa kuitenkin TSL 13 luvun 8 §:n mukaan soveltaa vain työsopimuksen niitä 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisinaan. Yleissitovaan työehtosopimukseen sidottu järjestäytymätön työnantaja ei siis saa soveltaa niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Toisin kuin järjestäytyneet työnantajat, järjestäytymättömät työnantajat eivät siten tällaisissa tilanteissa voi sopia paikallisesti työntekijöidensä kanssa alan yleissitovan työehtosopimuksen alittavista työehdoista.

3.2 Yleissitovuuden historiallinen tausta

14. Vanhan työsopimuslain (1.6.1922/141) lähtökohtana oli sopimukseen perustuva palkan määräytyminen. Palkkaa määrittävä sopimus saattoi olla myös työehtosopimus. Siinä tapauksessa, että palkan suuruudesta ei ollut sovittu, vastike oli määrättävä noudattaen "paikkakunnan tapaa ja sellaisessa työssä tavanmukaista menettelyä".
15. Vuonna 1966 valtioneuvosto asetti työsopimuslakikomitean. Komitea istui kolme vuotta. Komiteamietinnössä (25/1969) ehdotettiin työsopimuslain 17 §:n 1 momenttiin säännöstä, jonka mukaan työnantajan olisi tullut ensisijaisesti maksaa työntekijälle koko työsopimuksessa tai muussa työnantajaa työntekijään nähden sitovassa sopimuksessa sovittu palkka. Ellei palkkaa ollut sopimuksin määrätty, niin työnantajan tuli maksaa tavanomainen ja kohtuullinen palkka.
16. Komitea itse ei siis ehdottanut yleissitovuussäännöksen omaksumista. Palkan määräytymisestä komiteamietinnön perusteluissa sanottiin, että palkan suuruus määräytyy ensisijaisesti sopimuksen mukaan. Sopimuksina tulisivat kysymykseen työnantajan ja työntekijän tekemä työsopimus sekä työnantajaa sitova työehtosopimus. Komitean mietintöön liitettiin kolme vastalauseetta, joista yhdessä (Salomaa) esitetään palkan määräytymisperusteeksi ensisijaisesti työehtosopimusta.

17. Hallituksen esitys työsopimuslain 17 §:n 1 momentin sanamuodoksi noudatti komitean esitystä. "Työnantajan on maksettava työntekijälle palkka, josta on sovittu työsopimuksessa tai muussa työnantajaa työntekijään nähden sitovassa sopimuksessa. Jollei palkkaa ole näin määrätty, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka."
18. Jo ennen komiteamietinnön valmistumista oli eduskunnalle jätetty kaksi lakialoitetta, jossa kummassakin esitettiin työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää. (1968 vp. Nro. 131. Kansanedustaja Virtanen ym. Ehdotus laiksi työsopimuslain muuttamisesta. 1969 vp. Nro 94. Kansanedustaja O. Laine ym.: Ehdotus laiksi työsopimuslain muuttamisesta.) Lakialoitteiden tavoitteena oli velvoittaa työnantaja työsopimuksen ehtoina noudattamaan "vähintään niitä ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen rinnastettavasta työstä asianomaisen alan työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty." Tavoite siis oli toteuttaa yleissitovuusjärjestelmä sellaisessa laajuudessa, että se ulottuu työehtosopimuksen kaikkiin ehtoihin.
19. Eduskuntakäsittelyssä sosiaalivaliokunta käsitteli samanaikaisesti sekä hallituksen esitystä että näitä kahta kansanedustajien jättämää lakialoitetta. Se päättyi lausunnossaan työsopimuslain 17 §:n 1 ja toisen momentin sisällön osalta seuraavaan muotoiluun:

"Työnantajan on työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty. Jos työsopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa sen kanssa, mitä 1 momentissa on säädetty, on työsopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta tulee noudatettavaksi asianomaisen työehtosopimuksen vastaavat määräykset."
20. Sosiaalivaliokunnan käsittelyssä momentin sisältöön oli lisätty kaksi keskeistä asiaa. Ensimmäkin työehtosopimus asetettiin ensisijaiseen asemaan. Alkuperäisessä hallituksen esityksessä ei työehtosopimuksesta ollut ollut mainintaa. Toisekseen, kyse ei ollut enää palkasta, vaan myös työsuhteen muista ehdoista, mitä voidaan pitää erittäin merkittävänä laajennuksena yleissitovuuden soveltamisalaan. Valiokunnan mietintöön liitetyissä muutamassa vastalauseessa korostetaan, että periaate, jota yleissitovuussäännöksenä oltiin työsopimuslakiin esittämässä, merkitsee paljon muutakin kuin pelkkää vähimmäispalkan turvaamista.
21. Eduskunnassa käytettyjen puheenvuorojen perusteella lain käsittely eteni kuin kyseessä olisi ollut vähimmäispalkkalaki. Kansanedustajien enemmistö oli säätämässä pelkkää minimipalkkasäännöstä, joka kuitenkin olisi kaiken kattava.
22. Perustuslakivaliokunta katsoi lausunnossaan, että 17 §:n säännösehdotuksen tavoitteena on työntekijän suojeleminen alipalkkaukselta ja tarkasteltavana olevat säännökset ovat sen vuoksi niin sanottuja vähimmäispalkkasäännöksiä eivätkä täten edellytä perustuslain säätämisyjärjestyksessä tapahtuvaa käsittelyä. Lausunnosta on yleisesti pääteltävissä, että perustuslakivaliokunta katsoi asiaa nimenomaan vähimmäispalkan turvaavana säännöksenä.
23. Yleissitovuutta koskevat muutokset tehtiin hallituksen esitykseen vasta eduskuntakäsittelyssä, jonka perustuslakivaliokunta totesi. Lakiesityksiin eduskunnassa tehtäviä muutoksia rajoittaa Valtiopäiväjärjestys. Sen mukaan muutokset ovat sallittuja, jos ne pysyvät hallituksen esityksen puitteissa. Milloin käsiteltävänä olevalla lakiehdotuksella pyritään järjestämään tietty oikeusala

kokonaisuudessaan, on muutosehdotuksia mahdollista tehdä sellaisissa kohdissa, jotka kuuluvat kysymyksessä olevaan oikeusalaan. Täten on tutkittava, kuuluvatko mm. vähimmäispalkkasäännökset työsopimuslainsäädännön piiriin. (PeVL 3/1970)

24. Valiokunta totesi lausunnossaan:

"Koska vähimmäispalkkasäännökset turvaavat nimenomaan työsuhteessa olevalle työntekijälle kohtuullisen ansiotason, ne epäilyksettä kuuluvat työainsäädännön piiriin. Kun esitettyjen säännösten ei voida katsoa menevän hallituksen esityksessä järjestettäväksi tarkoitetun oikeusalan ulkopuolelle, on niiden lisääminen lakiehdotukseen sen eduskuntakäsittelyn aikana valtiopäiväjärjestyksen mukaan mahdollista."

25. Perustuslakivaliokunta ei käytännössä arvioinut 17 §:n suhdetta yhdistymisvapauteen, elinkeinovapauteen tai sopimusvapauteen. Samassa lausunnossa perustuslakivaliokunta arvioi kuitenkin kyseisen lakiesityksen ehdottamaa luottamusmiehen irtisanomissuojaa sopimusvapauden kannalta.
26. Eduskunta ei käsittelyssään myöskään ole arvioinut lakiesityksen taloudellisia vaikutuksia tai sen vaikutuksia markkinoiden ja kilpailun kannalta. Sittenkin rajojen yli tapahtuva kauppa on yleistynyt ja Suomi on liittynyt Euroopan Unionin jäseneksi. Lain vaikutuksia suhteessa kansainväliseen liikkuvuuteen ei ole arvioitu.
27. Eduskunta hyväksyi uuden työsopimuslain 30.3.1970. Lain voimaantulon päivämääräksi tuli 1.1.1971. Laki tuli hyväksytyksi sosiaalivaliokunnan esittämässä muodossa.
28. Korkein oikeus linjasi vuonna 1974, että työehtosopimus voi olla yleissitova, jos sopimukseen sidotut palkansaajat edustavat vähintään noin puolta alan kaikista palkansaajista.

3.3 Yleissitovuus muissa Euroopan unionin jäsenvaltioissa

29. Myös muissa EU-jäsenvaltioissa työehtoja säännellään työnantajien ja työntekijöiden edustajien välisillä työehtosopimuksilla. Suurimmassa osassa Euroopan maita ei yleissitovuutta tunneta. Jonkinasteinen yleissitovuus on käytössä Suomen lisäksi vain viidessä EU-maassa, kuten Ranskassa ja Espanjassa. Valtaosassa EU-maista yleissitovuutta käytetään vain harvoin, eikä esimerkiksi Ruotsissa, Tanskassa ja Isossa-Britanniassa ole lainkaan yleissitovuuteen johtavaa juridista menettelyä¹.
30. Suomen työehtosopimusjärjestelmän yleissitovuus eroaa merkittävästi muiden maiden järjestelmistä erityisesti laajuutensa osalta. Siltä osin kuin konseptia sovelletaan muissa EU-maissa, se kattaa yleensä vain palkan ja työajan minimiehdot. Suomessa yleissitovissa työehtosopimuksissa ei sovita pelkästään työstä työntekijälle maksettavasta vastikkeesta, vaan ne säätelevät työsuhteen ehtoja ja työoloja erittäin laajasti eivätkä anna sopimuksen tekoon osallistumattomille työnantajille mahdollisuuksia poiketa sopimuksen määräyksistä. Työehtosopimukset

¹ http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2016/06/EVA_Analyysi_Sidotut_k%C3%A4det_080616.pdf

kattavat yleisesti määräykset palkan yleiskorotuksista, työajasta, vuosilomasta, lomautus- ja irtisanomissuojasta, luottamusmieskorvauksesta, ryhmähenkivakuutuksesta ja erinäisistä työoloista.

31. Lisäksi palkan minimiehdot eivät kata ainoastaan perinteistä vähimmäispalkkaa, vaan työehtosopimuksesta riippuen myös niin kutsutut taulukkopalkat. Työehtosopimus ei siis määritä ainoastaan alalla yleistä hyväksyttävää vähimmäispalkkatasoa kuukausi- ja tuntitasolla, vaan hyväksytyn palkkatason suhteessa työntekijän suorittaman työn vaativuustasoon, palkkaryhmään ja palvelusvuosiin. Esimerkiksi yleiskorotukset voivat tällöin tulla maksettaviksi silloinkin, kun työ sopimuksen mukaiset palkat entuudestaan jo ylittäisivät yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset palkat.

3.4 Yleissitovuuden ongelmia

32. Suomen työllisyysaste on ollut kroonisesti alhaisempi kuin sen keskeisissä kilpailijamaissa, muissa Pohjoismaissa, Saksassa ja Britanniassa. Ruotsiin verrattuna Suomen työllisyys on ollut viimeisen 20 vuoden ajan keskimäärin yli viisi prosenttiyksikköä heikompi. Ero on korostunut entisestään yhteisvaluutan jäsenyyden aikana: Suomi on toipunut kriiseistä muita maita hitaammin.
33. Eurooppalaisten instituutioiden ja tunnettujen ekonomistien mukaan keskeinen selittäjä on Suomen työmarkkinoiden jäykkyys. Suomi on viimein vuonna 2018 saavuttamassa 72 %:n työllisyyden, joka Suomessa vallitsi viimeksi lähes 30 vuotta sitten, vuonna 1990. Ruotsin työllisyysaste on 2000-luvulla ollut huonoimmillaan se, mikä se on Suomessa nyt nousukauden huipulla. Krooninen vajaatyöllisyys aiheuttaa kansantaloudelle vuosittain merkittävän hyvinvointitappion.
34. World Economic Forumin kansainvälisen kilpailukykyvertailun² perusteella Suomen työmarkkinat sijoittuvat tutkitusta 137 maasta sijalle 137, mitä tulee palkanmuodostuksen joustavuuteen. Suomen työmarkkinat ovat siis tämän mittariston mukaan maailman jäykimmät. Keskeinen selittäjä on työehtosopimusjärjestelmä ja sen yleissitovuus.
35. Työehtosopimuksia yleissitovuuden perusteella noudattavien työnantajien asemaa heikennetään kahta kautta. He joutuvat noudattamaan sopimuksia, joita he itse tai heidän edustajansa eivät ole olleet sopimassa. Työehtosopimukset sisältävät paikallisen sopimisen mahdollistavia kirjauksia, jotka kuitenkin pääsääntöisesti ovat sovellettavissa ainoastaan niiden työnantajien kentässä, jotka ovat työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäseniä. Kullakin toimialalla suurimmat yritykset ovat pääsääntöisesti järjestäytyneitä. Mitä pienempi yritys, sitä alhaisempi on järjestäytymisaste.
36. Suomessa on noin 90 000 työnantajayritystä. Näistä noin 16 000 kuuluu työnantajaliittoihin. Lukumääräisesti valtaosa yrityksistä noudattaa työehtosopimuksia yleissitovuuden kautta. Nämä yritykset ovat keskimääräistä useammin pieniä, keskimääräistä useammin palvelutoimialoilla toimivia yrityksiä, joissa palkat muodostavat suhteessa suuremman osan yrityksen kustannuksista kuin suuremmissa yrityksissä. Näille yrityksille työehtojen kokonaisuudella on

² <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>

siis suhteessa erittäin suuri merkitys. Toisaalta näissä yrityksissä työntekijän ja työnantajan välinen kynnys on alhainen ja edellytykset paikalliselle sopimiselle olisivat hyvät. Juuri tällaisten yritysten mahdollisuudet paikalliselle sopimiselle ovat kuitenkin Suomessa kaikkein heikoimmat.

37. Yleissitovat työehtosopimukset ovat hyvin yksityiskohtaisia ja sisältävät vain vähän poikkeamismahdollisuuksia. Yleissitovuuden kautta työehtosopimuksia noudattavien työnantajien kannalta paikallisesti voidaan sopia vain harvoista ja vähämerkityksisistä asioista.³
38. Keskimäärin yli satasivuisessa TES-kirjassa on 10–20 paikallisen sopimisen mahdollistavaa määräystä, joista vain osa koskee niitä työnantajia, jotka ovat työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäseniä
39. Teknolomiteollisuus on esimerkki toimialasta, jonka työehtosopimus sisältää kaikista sopimusaloista eniten paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Teknolomiteollisuuden työehtosopimuksen yhteensä 48:stä paikallisen sopimisen kohdasta 21 on käytettävissä ainoastaan työnantajaliiton jäsenenä olevissa noin 1600 yrityksessä.
40. Paikallinen sopiminen on työnantajille tärkeää, mutta se ei ole mahdollista järjestäytymättömälle työnantajalle. Tämä tosiasia heikentää tällaisen yrityksen kilpailuaseman parantamista. Sopimisen kohteita ovat tyypillisesti säännöllisen työajan määrittely, päivittäisen ruokatunnin kesto, palkanmaksupäivän määrittely, lomarahen muuttaminen vapaaksi tai työvuoroluettelon pitäminen. Taulukkopalkat, lomaltapaluurahat ja pekkasvapaat eivät ole paikallisen sopimisen piirissä.
41. Lähes kaikissa länsimaissa on työsopimuksissa noudattaville palkoille säädetty vähimmäistaso joko lain tai työehtosopimusten kautta. Voidaan todeta, että vähimmäispalkka ei takaa, että kaikille maksetaan kyseinen palkka, vaan ainoastaan sen, ettei kyseisen palkkatason alle voida työllistää. Vaikka vähimmäispalkatkin heikentävät työllisyyttä, ne katsotaan välttämättömiksi erityisesti heikossa asemassa olevien työntekijöiden kohtuullisen korvaustason takaamiseksi.
42. Suomessa jäykät sopimusehdot heikentävät työllistämisen mahdollisuuksia kuitenkin vähimmäispalkkaa paljon laajemmin. Työehtosopimukset sisältävät taulukkopalkkoja, jotka määräävät käytännössä kymmeniä eri vähimmäispalkkatasoja, jotka ylittävät alan alimman vähimmäistason. Lisäksi ne heikentävät työllisyyttä myös minimiehtoja paremman palkkatason kentässä.
43. Työehtosopimukset ovat paitsi laajoja myös sisällöltään monimutkaisia. Ilman juridista erikoisosaamista paikallisesti voi olla vaikea tulkita milloin työehtosopimuksen määräyksestä poikkeaminen on yrityksessä mahdollista. Erityisesti pienillä ja keskisuurilla yrityksillä ei välttämättä ole mahdollisuuksia turvautua asiantuntija-apuun työehtojen tulkitsemiseksi. Lisäksi sen tunnistaminen, milloin yleissitovaa työehtosopimusta tulee noudattaa voi usein muodostua hankalaksi. Hankaluuksia voi tuottaa myös se, mitä yleissitovaa työehtosopimusta tulee noudattaa⁴.

³ https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehtosop_paikall_sopiminen090315.pdf

⁴ https://www.iltalehti.fi/kotimaa/201806122201009470_u0.shtml

44. Listattujen syiden vuoksi yleissitovuus aiheuttaa Suomen kansantaloudelle poikkeuksellista haittaa. Se estää työsuhteita syntymästä ja heikentää uusien ja pienten yritysten mahdollisuuksia tulla toimialalle kilpailemaan suurten, asemansa jo vakiinnuttaneiden yritysten kanssa. Jälkimmäiset ovat pääsääntöisesti olleet mukana määrittämässä omien toimialojensa työehtoja, niin normaali- kuin yleissitovalle kentälle.
45. Erikoispiirre laskea yleissitovuus työnantajapuolen järjestäytymisen mukaan on omiaan lisäämään suurten yritysten vaikutusvaltaa omalla toimialallaan. Suurimmat yritykset, jotka yhteensä työllistävät puolet työntekijöistä kullakin toimialalla, voivat omalla järjestäytymispäätöksellään saattaa koko toimialan yleissitovaksi.
46. Pienillä toimialoilla muutama määräävässä asemassa oleva yritys voi nostaa alalle tulokynnystä merkittävästi neuvottelemalla työehtosopimukseen itselleen suotuisia ehtoja ja vaatimalla neuvottelemiensä työehtosopimusten yleissitovuutta.
47. Työehtosopimuksia sovelletaan valtakunnallisesti, mikä heikentää lähtökohtaisesti syrjäseutujen kilpailuedellytyksiä kasvukeskuksiin nähden. Syrjäseuduilla työvoimaa voisi alhaisempien elinkustannusten vuoksi olla saatavissa kaupunkoja alhaisempaan hintaan, mutta on yleissitovien työehtosopimusten myötä vaikeaa tai mahdotonta. Työehtosopimusten määräämät alueelliset palkkaluokat eivät ota eroa riittävästi huomioon. Tämä heikentää pienten paikkakuntien mahdollisuuksia kilpailla yritysten sijoittumisesta ja työpaikoista.
48. Yleissitovuuden vahvistamislautakunta on päättänyt yleissitovuudesta myös sellaisilla toimialoilla, joilla kriteeri edustavuudesta ei täyty. Kuorma-autoalan työehtosopimus on ollut vuodesta 2002 asti yleissitova⁵, vaikka työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukaiseen sidottuusiipiiriin kuuluvien työntekijöiden määrä on alle puolet alan työntekijämäärästä. Vahvistamislautakunta viittaa päätöksessään muun muassa kuorma-autoalan vuosikymmeniä jatkuneeseen työehtosopimuskäytäntöön.
49. Yleissitovuus toimii negatiivista yhdistymisvapautta vastaan. Ongelmallista on myös se, ettei pienellä yrityksellä ole välttämättä reaalisia vaihtoehtoja liittyä työnantajaliittoon, vaikka haluaisikin. Työnantajaliittojen jäsenkriteerit eivät ole kaikilla toimialoilla julkisesti saatavilla. Esimerkiksi teknologiateollisuudessa jäsenyys edellyttää, että yritys työllistää noin 10 henkeä, joista puolet on oltava perheen ulkopuolelta. Pienet ja aloittelevat yritykset eivät siis aina halutessaankaan voi päästä normaalisitovaan kenttään saati osaltaan määrittelemään alansa työehtosopimuksen ehtoja.⁶
50. Yleissitovuudesta aiheutuu taloudellista haittaa yrittäjille, jotka eivät voi täysimääräisesti toteuttaa elinkeinovapauttaan, työntekijöille, jotka eivät voi käyttää sopimusvapauttaan sekä kuluttajille, jotka maksavat kansantalouden tehottomuudesta. Markkinoiden kilpailuolosuhteiden parantaminen muun lainsäädännön keinoin ei välttämättä johda kuluttajien kannalta parempaan lopputulokseen palkkojen jäykkyyden vuoksi. Esimerkiksi koulutusvaatimusten lieventäminen

⁵ <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2003/2162>

⁶ Liite 2

ei välttämättä mahdollista työnantajalle palkkojen laskemista, jolloin kuluttajahinta saattaa pysyä samana laadun laskiessa.⁷

4 YLEISSITOVUUS JA EU:N PERUSVAPAUDET

4.1 Perusvapaudet ja toimivat sisämarkkinat

51. Sisämarkkinoiden perusvapauksiin kuuluu tavaroiden, palveluiden, henkilöiden ja pääoman vapaa liikkuvuus sekä vapaa sijoittautumisoikeus. Nämä EU-oikeuden perusperiaatteet ohjaavat EU-oikeudellisesti merkityksellisten kysymysten hahmottamista ja määrittävät EU-oikeuden tulkintaa ja soveltamista konkreettisissa yksittäistapauksissa.

52. Nämä vapaudet on kirjattu Euroopan unionista tehtyyn sopimukseen. Sopimuksella valtuutetaan EU:n toimielimet hyväksymään lainsäädäntöä, jolla on etusija kansalliseen lainsäädäntöön nähden ja joka sitoo kansallisia virnaomaisia.

4.2 Yleissitovuus rajoittaa sijoittautumisvapautta

53. Yhtiöiden oikeus sijoittautua vapaasti EU:n alueella kuuluu Euroopan unionin sisämarkkinoiden peruslähtökohtiin. Yhtiöiden tulee vapaasti voida valita kotipaikkansa sekä perustaa tytäryhtiöitä tai muita toimipaikkoja liiketoimintansa laajentamiseksi. Sijoittautumisvapautta koskevat SEUT 49-55 artiklat, joista keskeisin on 49 artikla:

Jäljempänä olevien määräysten mukaisesti kielletään rajoitukset, jotka koskevat jäsenvaltion kansalaisen vapautta sijoittautua toisen jäsenvaltion alueelle. Myös kielletään rajoitukset, jotka estävät jäsenvaltion alueelle sijoittautuneita jäsenvaltion kansalaisia perustamasta kauppaedustajan liikkeitä, sivuliikkeitä ja tytäryhtiöitä.

54. Jollei pääomia koskevan luvun määräyksistä muuta johdu, sijoittautumisvapauteen kuuluu oikeus ryhtyä harjoittamaan ja harjoittaa itsenäistä ammattia sekä oikeus perustaa ja johtaa yrityksiä, erityisesti 54 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettuja yhtiöitä, niillä edellytyksillä, jotka sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaan koskevat sen kansalaisia.

55. Sijoittautumisoikeus koskee sekä EU-kansalaisuuden omaavia luonnollisia henkilöitä että jonkin EU-valtion lakien mukaan perustettuja yhtiöitä, joiden sääntömääräinen kotipaikka on josakin EU-valtiossa. Tällaiset yhtiöt rinnastetaan EU-kansalaisiin.

56. Sijoittautumisvapauden ydinsisältö on kieltää rajoitukset, jotka koskevat jäsenvaltion kansalaisen vapautta sijoittautua toisen jäsenvaltion alueelle. Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että kiellettyjä rajoituksia ovat kaikki toimet, joilla kielletään sijoittautumisvapauden käyttäminen, haitataan sitä tai tehdään se vähemmän houkuttelevaksi.⁸

57. Kansallisten toimenpiteiden, jotka voivat haitata perussopimuksissa taattujen perusvapauksien käyttämistä tai tehdä näiden vapauksien käyttämisestä vähemmän houkuttelevaa, on täytettävä neljä edellytystä, eli niitä on sovellettava ilman syrjintää, ne on voitava perustella yleiseen etuun

⁷ <https://www.trafi.fi/filebank/a/1321969241/d563fbc92f6f93ef42d1b10a2cd88085/1300-AKE208Selvityskatsastusalankeilipailunlisaamisesesta.pdf>

⁸ Asia C-6/16 Egiom Enka, kohta 54; Asia C-339/15 Vanderborght, kohta 61.

liittyvillä pakottavilla syillä, niiden on oltava omiaan takaamaan niillä tavoiteltavan päämäärän toteutuminen eikä niillä saa ylittää sitä mikä on tarpeen päämäärän saavuttamiseksi.⁹

58. Rajoituksen käsitteen piiriin sisältyvät siten erityisesti jäsenvaltion toteuttamat toimenpiteet, jotka vaikuttavat muiden jäsenvaltioiden yritysten markkinoille pääsyyn ja haittaavat siten jäsenvaltioiden välistä kauppaa¹⁰.
59. Unionin tuomioistuimen mukaan sijoittautumisvapaudella pyritään mahdollistamaan se, että unionin oikeushenkilö voi osallistua jatkuvasti muun kuin sen jäsenvaltion talouselämään, josta se on itse peräisin, ja hyötyä tästä osallistumisesta harjoittamalla vastaanottavassa jäsenvaltiossa tosiasiallisesti taloudellista toimintaa kiinteästä toimipaikasta.
60. EUT on lisäksi todennut, että sijoittautumisvapauden käyttäminen edellyttää lähtökohtaisesti myös vapautta määrittää vastaanottavassa jäsenvaltiossa harjoitettavan taloudellisen toiminnan laatu ja laajuus, erityisesti pysyvien laitosten koko ja tarkoitukseen tarvittavien työntekijöiden lukumäärä.
61. SEUT 52 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat sijoittautumisoikeuden estämättä soveltaa ulkomaisiin yhtiöihin erityyssääntelyä yleisen järjestyksen, turvallisuuden taikka kansanterveyden perusteella. Näihin syihin vetoaminen on kuitenkin mahdollista vain tilanteissa, joissa kyseiset intressit ovat tarpeeksi vakavalla tavalla uhattuina.
62. Sijoittautumisoikeuden rajoituksia voidaan lisäksi perustella erinäisillä yleistä etua koskevilla pakottavilla syillä edellyttäen, että kyseinen rajoitus on yllä mainitun tavoin tavoitteeseensa nähden tarkoituksenmukainen eikä toimenä ylitä sitä mikä on tarpeen kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi. Suhteellisuusperiaatteen mukaan rajoitus ei ole sallittu, mikäli se menee liian pitkälle suhteessa tavoiteltaviin päämääriin.
63. Esimerkiksi yhdistetyissä asioissa Deister Holding AG ja Juhler Holding A/S vastaan Bundeszentralamt für Steuern tuomioistun katsoi, ettei sijoittautumisvapauden rajoitusta jäsenvaltioiden välillä voi oikeuttaa veropetosten ja veronkierron torjuntaa sekä verotusvallan tasapainoisen jaon tavoitteilla¹¹.
64. Sijoittautumisoikeuteen kohdistuva rajoitus voidaan siis hyväksyä vain, jos se on oikeutettu unionin oikeudessa tunnustetun yleistä etua koskevan pakottavan syyn johdosta.¹² Sijoittautumisoikeuteen kohdistuvalta rajoitukselta vaaditaan tämän lisäksi, että rajoituksella on voitava taata kyseessä olevan tavoitteen toteutuminen, eikä sillä suhteellisuusperiaatteen mukaisesti saada ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.¹³
65. Työehtosopimuksien yleissitovuuden luonteeseen kuuluu, että työnantajajärjestöjen neuvottelemat ehdot tulevat sitoviksi myös suhteessa sellaisiin saman alan työnantajiin, jotka eivät ole

⁹ Asia C-268/15 Ullens de Schooten, kohta 74.

¹⁰ Asia C-201/15 AGET Iraklis, kohta 49.

¹¹ Asia C-504/16 Deister Holding, kohta 99.

¹² Asia C-504/16 Deister Holding, kohta 91.

¹³ Asia C-438/05 Viking Line, kohta 75.

järjestäytyneet. Tämä rajoittaa tosiasiallisesti toisesta jäsenvaltiosta tulevan, Suomeen sivuliikkeen perustavan, yrityksen mahdollisuutta kilpailla paikallisten yhtiöiden kanssa.

66. Ilman kuulumista työnantajajärjestöön yhtiöllä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa neuvoteltavan työehtosopimuksen sisältöön millään lailla. Työnantajajärjestöön kuuluvat yritykset taas voivat – neuvotteluihin osallistuessaan – sopia esimerkiksi heitä koskevista joustoista ja erityisvapauksista. Käytännössä tämä voi tarkoittaa sitä, että työnantajajärjestöön kuulumaton yhtiö joutuu huonompaan kilpailuasemaan, koska sen kustannukset liittyen esimerkiksi palkkoihin muodostuvat kilpailijoita suuremmiksi. Yhtiö voi myös joutua järjestelemään toimintansa uusiksi tavalla, joka ei ole sille suotuisa. Jotta yhtiö voisi siis tosiasiallisesti kilpailla paikallisten yhtiöiden kanssa tasapuolisesti, pitäisi sen voida liittyä suomalaiseen työnantajajärjestöön.
67. Käytännössä tämä ei kuitenkaan välttämättä ole mahdollista tai liiketaloudellisesti kannattavaa. Työnantajajärjestöt perivät ensinnäkin jäseniltään liittymis- ja jäsenmaksuja, jotka ovat yleensä sidoksissa yrityksen liikevaihtoon tai työntekijän saamaan palkkasummaan. Esimerkiksi muovialan yrityksiä edustavan Muoviteollisuus ry:n minimijäsenmaksu on 500 euroa vuodessa, minkä lisäksi todellinen jäsenmaksu muodostuu jäsenyrityksen maksamista palkoista, jalostusarvosta ja liikevaihdosta¹⁴. Näin ollen jäsenmaksu voi muodostua yksittäiselle yritykselle erittäin huomattavaksi. Etenkin jos kyseessä on pieni sivuliike, jäsenmaksu saattaa muodostua liikevaihtoon verraten niin suureksi kustannuseräksi, ettei liittyminen enää ole mielekäästä tai mahdollista.
68. Toisekseen osa työnantajajärjestöistä edellyttää jäsentensä täyttävän tiettyjä kriteerejä koskien esimerkiksi niiden kokoa. Tälläkin perusteella pienen sivuliikkeen liittyminen järjestöön voi siis käytännössä muodostua mahdottomaksi. Koska mahdollisuutta liittyä järjestöön ei siis välttämättä tosiasiallisesti ole, mutta järjestöön kuulumisen kuitenkin on tehokkaan kilpailun olennainen edellytys, yleissitovuus haittaa Suomeen sijoittautumista tai ainakin tekee siitä vähemmän houkuttelevaa.
69. AGET Iraklis -tapauksen mukaan sijoittautumisvapautta voidaan rajoittaa vain kolmesta syystä: työntekijöiden suojelemiseksi, työllisyyden ja työllistymisen edistämiseksi sekä työllisyyden ylläpitämiseksi¹⁵. Näistä mikään ei voi perustella voimassaolevaa työehtosopimuslainsäädäntöä. Suomen nykyinen lainsäädäntö rajoittaa siis sijoittumisvapautta suhteellisuusperiaatteen vastaisesti.

4.3 Yleissitovuus rajoittaa työvoiman vapaata liikkuvuutta

70. Direktiivi 96/71/EC palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon takaa toiseen jäsenvaltioon lähetetyille työntekijälle oikeudet syrjimättömyysperiaatteen mukaisesti esimerkiksi kohdevaltion lainsäädännön mukaiseen palkkaan, työaikoihin ja vuosilomaan.

¹⁴ http://www.plastics.fi/jaseneksi/kuinka_liitty_jaseneksi/hakuprosessin_kuvaus/

¹⁵ Asia C-201/15 AGET Iraklis, kohdat 73-75.

71. Suomen erittäin laaja yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä luo työnantajalle kannustimen olla palkkaamatta työntekijöitä muista maista, mikä rajoittaa kohtuuttomasti työvoiman vapaata liikkuvuutta. Yleissitovuuden tuomat työnantajavelvoitteet voivat muodostua niin laajoiksi, että työnantajan ei kannata palkata ulkomailta työvoimaa, vaikka kotimaassa ei olisi tarpeeksi työvoimaa kyseiselle alalle.
72. Suomen nykyinen järjestelmä lisäksi motivoi työnantajia kiertämään lainsäädäntöä liittyen työntekijöiden rekisteröintiin sekä muihin työoloihin ja työsuojeluun. Tämä heikentää erittäin merkittävällä tavalla työntekijöiden turvallisuutta. Esimerkiksi Ruotsissa moni lähetty työntekijä ei rekisteröidy viranomaisissa tullessaan työskentelemään maahan¹⁶. Suomen ja Ruotsin työmarkkinoiden samankaltaisuudesta johtuen voidaan olettaa, että tilanne Suomessa on yhteneväinen Ruotsin kanssa.
73. Suomen kaltainen vahva-asteiseen yleissitovuuteen nojautuva työehtosopimusjärjestelmä rajoittaa selkeästi työvoiman vapaata liikkuvuutta ja on myös riski lähetettyjen työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle.

4.4 Syrjimättömyysperiaate ja yleissitovuus

74. Syrjimättömyysperiaate edellyttää, etteivät jäsenvaltiot saa asettaa muista jäsenvaltioista peräisin olevia palveluja kotimaisia palveluja epäedullisempaan asemaan.
75. Syrjimättömyysperiaate edellyttää myös, että erilaisia tilanteita kohdellaan eri tavalla. Näin ollen negatiivista yhdistymisvapautta käyttäneitä työnantajia ei pitäisi rinnastaa yleissitovuudella työnantajaliittoon kuuluviin työnantajiin, joita sitovat laajemmat palkkaukseen työoloihin liittyvät ehdot.
76. Suomalainen järjestelmä asettaa työnantajaliittoon kuulumattomille työnantajille samat velvollisuudet kuin työnantajaliittoon kuuluville työnantajille, vaikka työehtosopimuksen sisältävät hyvin pitkälle meneviä velvoitteita työnantajille, jotka kaikki eivät paranna työntekijän työoloja. Yleissitovuus menee täten liian pitkälle, eikä sitä voi oikeuttaa esimerkiksi sosiaalipoliittisilla tavoitteilla, sillä ne menevät suhteellisuusperiaatteen vastaisesti pidemmälle kuin sosiaalipoliittisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii.

5 YLEISSITOVUUS JA EU-KILPAILUOIKEUS

5.1 Kilpailua vääristävä yhteistyö ja yleissitovuus

77. Kilpailulainsäädännön tavoitteena on terveen ja toimivan taloudellisen kilpailun turvaaminen vahingollisilta kilpailunrajoituksilta. Toimivan kilpailun näkökulmasta työmarkkinajärjestöjen toiminta ja työehtosopimukset pystyvät muodostamaan merkittäviä kilpailunrajoituksia ja jopa estämään uusien yritysten markkinoille pääsyn.
78. SEUT 101 artiklan 1 kohta sovelletaan myös työmarkkinoita koskeviin sopimuksiin tai järjestelyihin. Unionin oikeuskäytännön mukaan työnantajia ja työntekijöitä edustavien etujärjestöjen

¹⁶ Costello – Freedland: Migrants at Work – Immigration & Vulnerability in Labour Law (2014), kappale 18.

välisillä kollektiivisilla sopimuksilla on luonnostaan tiettyjä kilpailua rajoittavia vaikutuksia¹⁷. Työehtosopimukseen ei kuitenkaan sovelleta SEUT 101 artiklaa, mikäli se on työnantaja- ja työntekijäliittojen yhdessä neuvottelema neuvottelutulos, jolla osapuolet pyrkivät yhdessä löytämään keinoja työllisyyden ja työehtojen parantamiseksi. Unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä käy ilmi, että edellä mainitut kaksi edellytystä ovat kumulatiivisia ja siten molempien tulee täyttyä, jotta työehtosopimus jäisi SEUT 101 artiklan soveltumisalan ulkopuolelle. Myös EFTA-tuomioistuin on tulkinnut unionin oikeuskäytäntöä tällä tavoin kumulatiivisuuden vaatimuksen osalta¹⁸.

79. Näin ollen SEUT 101 artiklan soveltamisen työehtosopimuksiin ratkaisee sopimuksen luonne ja kohde. Työehtosopimukset eivät nauti täyttä immunitettia SEUT 101 artiklan soveltamiselta¹⁹. Arvioinnissa on otettava huomioon oikea tasapaino sisämarkkinoiden tehokkaan toteutumisen ja sosiaalipoliittisten tavoitteiden välillä.
80. Työllisyyden ja työehtojen parantamisen vaatimus koskee työehtosopimusten ydintä, kuten palkkaa, työaikoja ja muita työoloja. Työehtosopimuksen yleinen tarkoitus työehtojen parantamisesta ei ole riittävää, koska työehtosopimuksen yksittäiset säännökset voivat tavoitella työehtojen parantamiselle ulkopuolisia päämääriä. Työehtosopimukset kuuluvat kilpailusääntöjen soveltamisen piiriin siltä osin kuin työehtosopimuksella tai sen yksittäisillä lausekkeilla ei tavoitella ainoastaan työehtojen parantamista vaan niiden vaikutukset ulottuvat työehtosopimuksen ydintarkoituksen ulkopuolelle²⁰.
81. Suomen työehtosopimusjärjestelmä ja sen yleissitovuuden aste on maailman kattavimpia, mistä johtuen Suomen järjestelmä eroaa huomattavasti muiden jäsenvaltion työehtosopimus- ja työehtosopimusjärjestelmistä. Näin ollen Suomen järjestelmää tulee tarkastella kriittisesti ja huomioida sen erot muiden jäsenvaltioiden vastaaviin järjestelmiin verrattuna.
82. Suomessa yleissitovien työehtosopimusten tavoitteet ja vaikutukset ulottuvat niiden ydintarkoituksen ulkopuolelle. Suomen vahvasti yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä sisältää muitakin kuin työllisyyttä ja työehtoja parantavia tavoitteita, jotka eivät kuulu työehtosopimusten ytimeen. Esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoitetaan yleissitovien työehtosopimusten sisältämällä ehdoilla, mikä vaikuttaa haitallisesti tällaisen ulkopuolisen työvoiman työoloihin ja lisäksi rajoittaa kilpailua markkinoilla toimivien elinkeinonharjoittajien välillä²¹.
83. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoittavat työehtosopimuksen ehdot rajoittavat yritysten toimintavapautta muodostaen kilpailunrajoituksen. Yleissitovat ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoittavat sopimusehdot estävät tai vähintään vaikeuttavat alihankintamarkkinoiden syntyä ja koroittavat alalle tulon kynnyksiä. Alalle tulon kynnys nousee kahta kautta. Ensinnäkin markkinoilla voivat toimia vain yritykset, joilla on riittävän suuret resurssit hoitaa toiminta yleissitovan työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla kokonaan omalla henkilöstöllä. Tällaisia resursseja on

¹⁷ Asia C-67/96 Albany, kohta 60.

¹⁸ Asia E-8/00 Lo ja NKF v KS, kohta 44.

¹⁹ Julkisasiamies Jacobsin mielipide asiassa C-67/96 Albany, kohta 109.

²⁰ Näin mm. EFTA-tuomioistuin asiassa E-14/15 Holship Norge AS, kohdat 50-52.

²¹ Liite 3.

yleensä vain alan vakiintuneilla suurilla toimijoilla. Toiseksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoittava ehto estää uusien alihankkijoiden mahdollisuuden tarjota palveluita ja tulla markkinoille. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoittavat yleissitovat ehdot sulkevat pois uusia tehokkaita toimijoita ja ne ovat omiaan vahvistamaan markkinoiden oligopolistista luonnetta.

84. Koko maan kattavat yleissitovat työehtosopimukset sitovat myös Suomessa toimivia kansainvälisiä yrityksiä ja ne vaikuttavat unionin alueella toimivien palveluntuottajien mahdollisuuksiin tarjota palveluja Suomessa. Yleissitovat työehtosopimukset vaikeuttavat ulkomaisten yritysten markkinoille pääsyä huomattavasti. Näin ollen kauppavaikutuskriteeri, jonka mukaan järjestykseen on sovellettava Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 101 ja 102 artikloja ja näiden nojalla annettuja sääntöjä sekä Euroopan yhteisöjen tuomioistuinkäytäntöä, täyttyy.
85. SEUT 101 artikla edellyttää soveltuakseen lisäksi, että kyseessä on yritysten välinen sopimus, yritysten yhteenliittymän päätös taikka yritysten yhdenmukaistettu menettelytapa. Työehtosopimusten osapuolet ovat artiklan tarkoittamia elinkeinonharjoittajia. Oikeuskäytännön perusteella käsite "yritys" tarkoittaa jokaista yksikköä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa, riippumatta kyseisen yksikön oikeudellisesta muodosta ja rahoitustavasta.
86. Työnantajajärjestöt edustavat yrityksiä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa. Näin ollen työnantajajärjestöjen voidaan katsoa toimivan yritysten yhteenliittymänä ja SEUT 101 artiklan edellytys täyttyy tältä osin. Työnantajajärjestön edustaessa kuntia on kyseessä myös yritysten yhteenliittymä, kun sen edustamat kunnat harjoittavat taloudellista toimintaa.
87. Myös ammattiliittojen voidaan katsoa kuuluvan mukaan yrityksen käsitteeseen, kun ne toimivat omaan lukuunsa jäsentensä tahdosta jossain määrin riippumattomina eivätkä toimi pelkkinä jäsentensä tekemän sopimuksen täytäntöönpanoeliminä. Suomessa ammattiliitoilla on erityisen paljon valtaa yhteiskunnassa ja työelämässä ja ne toimivat näkyvästi itsenäisinä toimijoina. Näin ollen on perusteltua katsoa, että ammattiliitot täyttävät SEUT 101 artiklan yrityksen käsitteen Suomen erityisolosuhteiden perusteella.
88. Unionin oikeuskäytännön mukaan SEUT 101 artiklassa, luettuna yhdessä vilpittömän yhteistyön periaatteen sisältävän SEU 4 artiklan 3 kohdan ja SEUT 106 artiklan 1 kohdan kanssa, asetetaan jäsenvaltioille velvoite olla toteuttamatta tai pitämättä voimassa sellaisia lainsäädäntö- tai täytäntöönpanoelinten säännöksiä tai määräyksiä, jotka ovat omiaan poistamaan yrityksiin sovellettavien kilpailusääntöjen tehokkaan vaikutuksen. Tällaisesta tilanteesta on kyse silloin, kun jäsenvaltio joko yhtäältä määrää yritykset tekemään SEUT 101 artiklan vastaisia yritysten välisiä yhteistoimintajärjestelyjä, suosii tällaisia järjestelyjä taikka vahvistaa niiden vaikutuksia tai toisaalta poistaa omalta sääntelyltään sen valtiollisen luonteen siirtämällä yksityisille toimijoille vastuunsa tehdä taloutta ohjaavia päätöksiä²².
89. TSL 2.7 §:n mukainen yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisvelvoite on niin laaja, että se motivoi yrityksiä tekemään SEUT 101 artiklan vastaisia yritysten välisiä yhteistoimintajärjestelyjä tai ainakin vahvistaa niiden vaikutuksia. Näin ollen Suomen tulee poistaa voimassa oleva

²² Asia C-437/09 AG2R Prévoyance, kohta 37.

yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä ja asia pitää tarvittaessa saattaa komission toimesta unionin tuomioistuimen vahvistettavaksi.

5.2 Määräävän markkina-aseman väärinkäyttö ja yleissitovuus

90. SEUT 102 artiklassa kielletään määräävän markkina-aseman väärinkäyttö. Työehtosopimusten yleissitovuus vahvistaa alan suurimman työnantajaosapuolen markkinavoimaa ja antaa myös mahdollisuuden tämän aseman väärinkäyttöön. Määräävässä markkina-asemassa oleva yritys voi neuvotella työnantajapuolena koko toimialaa sitovan työehtosopimuksen, jolla se voi strategisesti estää uusien yritysten markkinoille pääsyn tai muulla tavalla vaikeuttaa kilpailijoiden toimintaa markkinoilla.
91. Työehtosopimuksissa määräävän markkina-aseman väärinkäyttö ilmenee menettelynä, jossa määräävässä markkina-asemassa oleva työnantaja käyttää TES-neuvotteluja hyväkseen sopiessaan joko itselleen muita edullisemmat tai kilpailijoille itseään epäedullisemmat palkka- ja muut ehdot. Lukuisia työehtosopimusmääräyksiä voidaan käyttää kilpailunvastaisessa tarkoituksessa estämässä kilpailijoiden alalle tuloa heikentämässä niiden toimintaedellytyksiä. Tällaisia ehtoja ovat esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat rajoitukset, paikallista sopimista koskevat rajoitukset sekä sellaiset palkkaliitteet ja muut ehdot, joita sovelletaan vain yleissitovan sopimuksen neuvotelleen yrityksen kilpailijoihin.
92. Esimerkiksi Palvelualojen työnantajaliitto PALTA ry on solminut valtakunnallisesti työntekijäjärjestö Posti- ja logistiikka-alan unioni Pau ry:n kanssa koko viestinvälitys- ja logistiikka-alan kattavan yleissitovan työehtosopimuksen. Suomen valtion omistama Posti Oy on ainoa postitoimintaa harjoittava työnantajajäsen PALTA ry:ssä. Posti Oy on Suomen postimarkkinoiden ylivoimaisesti suurin toimija ja ainoa koko valtakunnan kattavan jakeluverkon omaava toimija.
93. Posti on ollut ainoa työnantajan edustaja, joka on ollut sopimassa alan yleissitovaa työehtosopimusta. Sopimuksen ehdot menevät laajasti yli sen, mikä olisi välttämätöntä työllisyyden ja työehtojen turvaamiseksi.
94. Kyseisessä yleissitovassa työehtosopimuksessa Posti ja PAU ovat sopineet osoitteetonta jakelua koskevista työehdoista, joita ei käytännössä sovelleta Postin työntekijöihin vaan ainoastaan Postin kilpailijoihin. Kyseiset työehdot korottavat kilpailijoiden kustannuksia merkittävästi verrattuna niihin ehtoihin, joita Posti soveltaa omassa vastaavassa toiminnassaan. Työehtosopimuksen yleissitovuus estää alan muita työnantajia sopimasta muun sisältöisistä työehdoista omien työntekijöidensä kanssa²³.
95. Postin työmarkkina-asema on kuvaava esimerkki yleissitovuuden aiheuttamista laajoista kilpailuoikeudellisista ongelmista. Vastaavia ongelmia syntyy kaikilla aloilla, joilla työnantajapuolta edustaa TES-neuvotteluissa vain yksi tai muutama suuri yritys. Tällaisessa markkinatilanteessa yritysten intressissä on neuvotella koko alalla sovellettava yleissitova työehtosopimus, jonka ehdot on räätälöity määräävässä markkina-asemassa olevan yrityksen tai oligopolistisella

²³ Liite 4.

markkinalla muutaman suurimman yrityksen etuja ajatellen ja joiden nimenomaisena tarkoituksena tai suorana seurauksena alan muiden yritysten toimintamahdollisuudet rajoittuvat ja jopa kokonaan estyvät.

6 EU PERUSOIKEUDET

6.1 Perusoikeusjärjestelmä ja oikeuslähteet

96. Unionin perus- ja ihmisoikeusjärjestelmän lähteet luetellaan SEU 6 artiklassa. Kyseinen järjestelmä muodostuu EU:n perusoikeuskirjasta, Euroopan ihmisoikeussopimuksesta sekä EU-oikeuden yleisistä periaatteista.
97. Unionin oikeuskäytännön mukaisesti edellä mainitut perus- ja ihmisoikeuksien lähteet sitovat unionia ja sen instituutioita kaikessa niiden toiminnassa sekä jäsenvaltioita niiden soveltaessa EU-oikeutta. EU-oikeuden sovellettavuuden kriteeri on ymmärrettävä tässä yhteydessä laajaksi, sillä jäsenvaltioilla on velvollisuus noudattaa unionin puitteissa määriteltyjä perusoikeuksia silloin, kun ne toimivat unionin oikeuden alalla²⁴.
98. EU:n perusoikeuskirja on ensisijainen oikeuslähte perusoikeuksien turvaamiseksi. Perusoikeuskirjan 52(1) artiklan mukaan annettuihin oikeuksiin voidaan asettaa rajoituksia ainoastaan, jos ne ovat välttämättömiä ja vastaavat tosiasiallisesti unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita tai tarvetta suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia.
99. Lisäksi perusoikeuskirjan 53 artiklan mukaisesti perusoikeuskirjan määräyksiä ei saa tulkita siten, että ne rajoittaisivat tai loukkaisivat niitä ihmisoikeuksia ja perusvapauksia, jotka tunnustetaan unionin oikeudessa, kansainvälisessä oikeudessa ja niissä kansainvälisissä yleissopimuksissa, joiden sopimuspuolina unioni, yhteisö tai kaikki jäsenvaltiot ovat, ja erityisesti ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamista koskevassa eurooppalaisessa yleissopimuksessa, sekä jäsenvaltioiden perustuslaeissa, niiden soveltamisalojen mukaisesti. Näin ollen unionia ja jäsenvaltioita sitovat perus- ja ihmisoikeusvelvoitteet perusoikeuskirjaa laajemminkin.
100. Euroopan ihmisoikeussopimus sitoo jäsenvaltioita, sillä ne kaikki ovat liittyneet yksittäisinä valtioina ihmisoikeussopimukseen. Vaikka Euroopan ihmisoikeussopimus ei oikeudellisesti sido Euroopan unionia, EUTI säännönmukaisesti viittaa ihmisoikeussopimuksen erityiseen merkittävyyteen sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisuihin EU-oikeuden yleisten periaatteiden inspiraationa²⁵. Näin ollen ihmisoikeussopimuksessa turvatut oikeudet on yleisesti huomioitu myös EU-oikeudessa. Lisäksi SEU 6(2) artiklan mukaan unioni liittyy Euroopan ihmisoikeussopimukseen tulevaisuudessa.
101. Unionin tuomioistuin on kehittänyt EU-oikeuden yleisiä periaatteita jo ennen perusoikeuskirjan syntymistä. Yleiset oikeusperiaatteet kumpuavat kansallisista valtiosääntöperinteistä, Euroopan ihmisoikeussopimuksesta sekä muista jäsenvaltioiden allekirjoittamista kansainvälisistä sopimuksista.

²⁴ Asia C-617/10 Åkerberg Fransson, kohta 20.

²⁵ Asia C-260/89 ERT, kohta 41.

102. Yllä mainituista oikeuslähteistä ja niiden tulkinnasta johtuu, että perus- ja ihmisoikeusjärjestelmä ja sen asettamat velvoitteet EU:lle ja jäsenvaltioille ovat hyvin tiukat ja ne tulee ottaa huomioon myös Suomen työehtosopimusjärjestelmää ja sen yleissitovuutta tarkasteltaessa.

6.2 Yhdistymisvapaus ja yleissitovuus

103. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan 1 kappaleessa suojataan sekä vapautta liittyä ammattiyhdistykseen (ns. positiivinen yhdistymisvapaus) että vapautta olla liittymättä ammattiyhdistykseen tai erota siitä (ns. negatiivinen yhdistymisvapaus). Yhdistymisvapaus turvataan lisäksi Euroopan unionin perusoikeuskirjan 12 artiklassa. Perusoikeuskirjan selitysten mukaan 12 artikla vastaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklaa, joten se sisältää sekä positiivisen sekä negatiivisen yhdistymisvapauden.
104. Negatiivinen yhdistymisvapaus on tunnustettu myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tasolla. Asiassa Sigurjónsson vastaan Islanti tuomioistuin totesi, ettei pakollinen jäsenyys ammattiyhdistyksessä ollut yhdistymisvapauden mukaista²⁶.
105. Suomen työehtosopimusten yleissitovuus loukkaa yritysten ja työntekijöiden yhdistymisvapautta. Negatiivista yhdistymisvapauttaan käyttäneet järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväksyä sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu.
106. Työlainsäädäntö asettaa työehtosopimuksien sisältämien sopeutumiskeinojen (joustot) osalta järjestäytyneitä yrityksiä heikompaan asemaan ne yritykset, jotka ovat käyttäneet perusoikeutensa olla kuulumatta työnantajajärjestöön.

6.3 Elinkeinovapaus ja yleissitovuus

107. Elinkeinovapaus turvataan Unionin perusoikeuskirjan 16 artiklassa. Elinkeinovapaus tunnustetaan unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Tuomioistuin on tunnustanut vapauden harjoittaa taloudellista tai kaupallista toimintaa sekä sopimusvapauden.
108. Elinkeinovapauden yksi osaelementti on sopimusvapaus. Sopimusvapauden lähtökohta on sen vapaaehtoisuus, vapaus solmia sopimus, päättää sen sisällöstä ja tarvittaessa jättää sopimus solmimatta. Huomattava sopimusvapauden rajoitus puuttuu elinkeinovapauden olennaiseen sisältöön.
109. Vaikkakin elinkeinovapaus ei ole ehdoton perusoikeus, edellyttävät rajoitukset painavia perusteita.
110. Yleissitovuus on työnantajien sopimusvapauteen kohdistuva rajoitus.

²⁶ Asia 16130/90 Sigurjónsson v Islanti, kohta 41.

111. Tapauksessa Werhof vs. Freeway²⁷ tuomioistuin totesi, että sopimuksille yleisesti luonteenomaista on tahdon autonomian periaate, jonka mukaan osapuolet sitoutuvat vapaasti keskenään. Periaatteen mukaisesti työehtosopimuksesta johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia ei tuomioistuimen mukaan pääsääntöisesti sovelleta työnantajaan joka ei kuulu yhteenkään työnantajaliittoon ja jota yksikään työehtosopimus ei sido. Tuomioistuin totesi tämän lisäksi, että päinvastaisessa tapauksessa loukattaisiin periaatetta, jonka mukaan sopimuksilla ei voida asettaa velvollisuuksia kolmansille.
112. Yleissitovuus on työnantajien sopimusvapauteen kohdistuva rajoitus. Järjestäytymättömän työnantajan on työlainsäädännön lisäksi noudatettava muiden neuvottelemaa työehtosopimusta, johon se ei ole vapaaehtoisesti sitoutunut ja jonka sisältöön se ei ole voinut vaikuttaa.
113. Yleissitovat työehtosopimukset velvoittavat koko alaa, mikä on ristiriidassa sopimusvapauden periaatteen kanssa.

6.4 Yhdenvertaisuus ja yleissitovuus

114. Euroopan unionin perusoikeuskirja ja Euroopan ihmisoikeussopimus turvaavat yhdenvertaisuuden perusoikeutena. Suomalainen järjestelmä loukkaa yrityksen yhdenvertaisuutta sen vuoksi, että tämä on käyttänyt oikeuttaan olla kuulumatta työnantajayhdistykseen.
115. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville järjestäytymättömille yrityksille asetetaan lainsäädännössä olennaisesti tiukemmat ehdot, kun työnantajaliittoihin kuuluville yrityksille. Järjestäytymättömät työnantajayritykset joutuvat noudattamaan työehtosopimuksen velvoitteita saamatta hyödyntää merkittävää osaa sen mahdollistamista joustoista.
116. Mitä enemmän työehtosopimuksiin lisätään työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuuksia, sitä enemmän järjestäytymättömien yritysten asema heikkenee. Tämä johtuu siitä, että joustot koskevat pääsääntöisesti vain normaalisitovaa kenttää tai edellyttävät luottamusmiestä sopijapuoleksi.
117. Suomessa on noin 90 000 työnantajayritystä, joista vain 16 000 kuuluu työnantajaliittoihin. Suurin osa työnantajayrityksistä ei siis pääse vaikuttamaan työehtosopimusten sisältöihin.

6.5 Perusoikeuksien merkitys perusvapauksien tulkintalähteenä

118. Perusoikeuksilla on suuri merkitys perusvapauksien tulkintalähteenä. Perusvapauksille on tulkintatilanteissa annettava perusoikeusmyönteinen tulkinta. Perusoikeusmyönteinen tulkinta ulottuu jokaisen perusvapauden alaan²⁸.
119. Perusvapauksien perusoikeusmyönteinen tulkinta tarkoittaa myös sitä, että perusvapauksia ja -oikeuksia voidaan rajoittaa poikkeuksellisissa tilanteissa esimerkiksi yleisen edun tai turvalli-

²⁷ Asia C-499/04 Werhof vs. Freeway Traffic Systems GmbH & Co, kohta 23.

²⁸ Esimerkiksi henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta, kts. asia C-300/11 ZZ, kohta 69.

suuden vuoksi. Tällöin perusoikeuskirjan 52 artiklan mukainen suhteellisuusperiaatteen vaatimus tulee sovellettavaksi. Perusvapauksia ja -oikeuksia ei saa rajoittaa, elleivät rajoitukset ole välttämättömiä, minkä lisäksi rajoitusten tulee olla oikeassa suhteessa perusvapauksien ja -oikeuksien rajoittamisen kanssa.

120. Mikäli perusvapauksien soveltaminen rajoittaa jotain perusoikeutta, on perusvapautta arvioitava kyseisen perusvapauden näkökulmasta²⁹. Tällöinkin tällaisessa ristiriitatilanteessa perusvapauksien ja perusoikeuksien välillä on löydettävä suhteellisuusperiaatteen mukainen tasapaino.
121. Yllä mainitut perusoikeudet on otettava huomioon arvioitaessa sitä, onko Suomen yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä EU-oikeuden ja sen perusvapauksien vastainen. Suomen järjestelmä rajoittaa vähintäänkin suhteellisuusperiaatteen vastaisesti perusvapauksia ja -oikeuksia tässä kantelussa kuvatuin tavoin. Esimerkiksi sosiaalipoliittiset tai yleiseen turvallisuuteen taikka etuun liittyvät näkökulmat eivät riitä perustelemaan perusvapauksien ja -oikeuksien rajoittamista.
122. Näin ollen Suomen yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä on EU-oikeuden vastainen perusoikeuksien näkökulmasta.

LOPUKSI

123. Suomen vahvaan yleissitovuuteen nojautuva työehtosopimusjärjestelmä on yllä esitetyn tavoin ristiriidassa EU-oikeuden kanssa perusvapauksien, kilpailuoikeuden, perusoikeuksien ja yleisten periaatteiden näkökulmasta. Komission tulee ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta Suomen valtio saadaan korjaamaan työehtosopimusjärjestelmänsä EU-oikeuden mukaiseksi.

Helsingissä 19 päivänä syyskuuta 2018

LIBERA-SÄÄTIÖ

LAATI


Janne Juusela
asianajaja, Espoo

#12129862v1

²⁹ Asia C-260/89 ERT, kohta 45.

LIITTEET

1	Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunto PeVL 3/1970
2	Jäsenhakemus Teknologiateollisuuteen
3	Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen työehtosopimus 8.11.2017-31.10.2020, s.184-186
4	Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 1.11.2017-31.10.2019, palkkaliite P

EDUSKUNNAN
PERUSTUSLAKIVALIOKUNTA

Liite.

Helsingissä,
13 päivänä helmikuuta 1970.
Lausunto n:o 3.

Sosiaalivaliokunnalle.

Sosiaalivaliokunta on 4 päivänä helmikuuta 1970 päivätyssä kirjeessään pyytänyt perustuslakivaliokuntaa antamaan lausuntonsa siitä, voidaanko hallituksen esitykseen n:o 228 sisältyvä ehdotus työsopimuslaiksi, sellaisena kuin se on sosiaalivaliokunnassa toimitetussa ensimmäisessä käsittelyssä hyväksytty, käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Mikäli lakiehdotuksen tämän sisältöisenä katsottaisiin vaativan sen käsittelemistä perustuslain säätämisyjärjestyksessä, sosiaalivaliokunta on pyytänyt lausuntoa myös siitä, miten lakiehdotusta, ottamalla muun ohella huomioon sen voimaantulosäännöksen, olisi muutettava, jotta se olisi käsiteltävissä tavallisena lakina. Kuultuaan eduskunnan oikeusasiamiestä Risto Leskistä ja professori V. Merikoskea perustuslakivaliokunta kunnioittaen esittää seuraavaa.

Tarkastaessaan puheena olevaa lakiehdotusta perustuslakivaliokunta on ensiksi kiinnittänyt huomiota sen 17 §:n niihin säännöksiin, jotka velvoittaisivat työnantajan työsopimuksessa tai muutoin työsuhteessa noudattamaan vähintään sellaisia palkka- ja muita ehtoja kuin kulloinkin kysymyksessä olevasta tai siihen rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työsopimuksessa on määrätty noudatettavaksi. Näiden säännösten tarkoituksena on turvata oikeudenmukainen ja kohtuullinen palkka- ja ansiotaso työsuhteessa sillä tavoin kuin säännösehdoituksissa on tarkemmin määritelty. Pyrkimyksenä on siten huolehtia siitä, että työntekijä saisi vähintään työalallaan yleiseksi katsottavassa työehtosopimuksessa edellytetyn palkkauksen. Näin ollen säännösehdoituksen tavoitteena on työntekijän suojeleminen alipalkkaukselta ja tarkasteltavana olevat säännökset ovat senvuoksi niin sa-

nottuja vähimmäispalkkasäännöksiä. Aikaisemmin omaksumansa kannan mukaisesti (esim. lausunto n:o 3/1932 vp., lausunto n:o 4/1961 vp. ja lausunto n:o 8/1963 vp.) perustuslakivaliokunta katsoo, että nämä vähimmäispalkkasäännökset työväensuojelua koskevan lainsäädännön piiriin kuuluvina eivät edellytä perustuslain säätämisyjärjestyksessä tapahtuvaa käsittelyä.

Lakiehdotuksen 52 §:n 2 momentin mukaan olisi työnantajan, milloin työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää, sallittava työntekijöiden ja heidän ammatillisten järjestöjensä ruoka- ja muiden taukojen aikana ja työajan ulkopuolella maksuttomasti käyttää tarkoitukseen sopivia, työnantajan hallinnassa olevia tiloja kokoontumiseen ja järjestötehtävien hoitoon. Työväensuojelua koskevalla lainsäädännöllä on katsottu voitavan tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä annetulla lailla rajoittaa työnantajan oikeuksia työntekijän hyväksi jossakin määrin enemmän kuin yleensä on pidetty sallittuna. Tämä kuitenkin edellyttää, että rajoitus tapahtuu nimenomaan työntekijän hyväksi. Kun käsiteltävänä oleva säännös sanamuotonsa mukaisesti saattaisi antaa mahdollisuuden muillekin kuin kysymykseen tulevan työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille käyttää työnantajan tiloja hyväkseen ja kun tuo tilojen käyttäminen olisi sallittua myös muiden järjestöasioiden kuin yksinomaan työsuhteasioiden hoitamiseen, merkitsee säännös tässä muodossaan sellaista puutumista työnantajan oikeuksiin, että lakiehdotus olisi sen johdosta käsiteltävä valtiopäiväjärjestyksen 67 §:ssä säädetyllä tavalla. Jos taas säännöksen sanamuoto tarkistetaan niin, että se antaa ainoastaan työnantajan palveluk-

sessä oleville oikeuden puheena olevien tilojen käyttämiseen työsuhdeasioiden vuoksi tarpeelliseen kokoontumiseen, ei säännös edellyttä perustuslain säätämisyjärjestyksessä tapahtuvaa lakiehdotuksen käsittelemistä. Tarpeellinen muutos olisi saatavissa säännökseen esim. kirjoittamalla se seuraavasti: "Jos jollakin työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää, on työnantajan sallittava heidän ja heidän ammatillisten järjestöjensä ruoka- ja muiden tautkojen aikana ja työajan ulkopuolella käyttää maksuttomasti tarkoitukseen sopivia työnantajan hallinnassa olevia tiloja *työsuhdeasioiden vuoksi tarpeelliseen* kokoontumiseen ja järjestötehtävien hoitoon aiheuttamatta häiriötä asianomaisen yrityksen toiminnalle."

Työpaikkaa varten valitun luottamusmiehen aseman turvaamiseksi on lakiehdotuksen 53 §:n 2 momentissa ehdotettu säädettäväksi, että hänen työsuhteensa voitaisiin purkaa tai hänet irtisanoa vain, jos niiden työntekijäin enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa tai kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan. Sana- muotonsa mukaisesti tämä säännös näyttäisi estävän luottamusmieheksi valitun työntekijän itsensäkin sanoutumasta irti työstään muutoin kuin mainituilla edellytyksillä. Toisaalta taas työnantajalla ei olisi mahdollisuutta purkaa työsopimusta esim. millään niistäkään perusteista, joilla se lakiehdotuksen 43 §:n mukaan yleensä olisi sallittua. Tässä muodossaan säännös perustuslakivaliokunnan mielestä rajoittaa niin työntekijän kuin työnantajankin sopimusvapautta siinä määrin, että se edellyttäisi lakiehdotuksen käsittelemistä perustuslain säätämisyjärjestyksestä noudattaen. Mikäli säännöstä mainituissa kohdin väljennettäisiin niin, että luottamusmieheksi valittu työntekijä voisi irtisanoutua niin kuin muutkin työntekijät ja että lakiehdotuksen 43 §:n säännökset otettaisiin huomioon, ei säännös edellyttäisi lakiehdotuksen käsittelemistä sanotussa järjestyksessä.

Mitä tulee lakiehdotuksen voimaantulosäännökseen, perustuslakivaliokunta toteaa, että sen mukaan lailla ei tulisi olemaan taannehtivaa vaikutusta. Kun lailla siten ei kajottaisi ennen lain voimaantuloa syntyneisiin oikeussuhteisiin, ei voimaantulosäännös edellytä perustuslain säätämisyjärjestyksessä tapahtuvaa käsittelyä.

Lakiehdotusta tarkastaessaan valiokunta on todennut, että muun muassa sen 17 §:ssä ole-

vat vähimmäispalkkasäännökset ja 53 §:n säännökset luottamusmiehistä eivät ole sisältyneet hallituksen esitykseen, vaan ne on lisätty ehdotukseen sen eduskuntakäsittelyn aikana. Kun tällaisia muutoksia katsotaan vakiintuneen tulkinnan mukaan voitavan tehdä vain tietyin rajoituksin, perustuslakivaliokunta on myös tutkinut, ovatko edellä mainitut lisäykset tehtävissä lakiehdotukseen sen eduskuntakäsittelyn aikana.

Valtiopäiväjärjestyksen säännökset sallivat hallituksen esitystä eduskunnassa käsiteltäessä tehdä ehdotuksia esityksen muuttamiseksi tai täydentämiseksi niin valiokunnassa kuin täysistunnossakin, mikäli muutosehdotukset pysyvät hallituksen esityksen eli siis esityksellä viireille pannun asian puitteissa. Tämä vapaa- muotoisten muutosehdotusten tekeminen voi perustuslakivaliokunnan noudattaman kannan mukaan tapahtua samassa laajuudessa kuin niin sanotun rinnakkaisaloitteen tekeminen on valtiopäiväjärjestyksen 32 §:n 1 momentin mukaan sallittua. Milloin käsiteltävänä olevalla lakiehdotuksella pyritään järjestämään tietty oikeusala kokonaisuudessaan, on muutosehdotuksia tehtävissä sellaisissa kohdissa, jotka kuuluvat kysymyksessä olevaan oikeusalaan. Sen johdosta on tutkittava, ovatko vähimmäispalkkasäännökset ja luottamusmiestä koskevat säännökset työsopimuslainsäädännön piiriin kuuluvia asioita. Tätä kysymystä ratkaistaessa on ensinnäkin huomattava, ettei kummastakaan näistä kysymyksistä ole olemassa erillistä, yksinomaan niitä koskevaa lainsäädäntöä. Kun vähimmäispalkkasäännökset turvaavat nimenomaan työsuhteessa olevalle työntekijälle kohtuullisen ansiotason, ei voi olla epäilystäkään siitä, etteikö säännös luonteeltaan kuuluisi työsopimuslainsäädännön piiriin. Myös työntekijäin luottamusmiehen oikeudellista asemaa järjestäviä säännöksiä on perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan pidettävä tämän oikeusalan piiriin kuuluvina. Kun näiden säännösten siten ei voida katsoa menevän hallituksen esityksessä järjestettäväksi tarkoitettun oikeusalan ulkopuolelle, on niiden lisääminen lakiehdotukseen sen eduskuntakäsittelyn aikana valtiopäiväjärjestyksen säännösten mukaan mahdollista.

Edellä lausuttuun viitaten perustuslakivaliokunta kunnioittaen lausuntonaan esittää,

että käsiteltävänä oleva lakiehdotus, sellaisena kuin se on sosiaalivaliokun-

nan ensimmäisessä käsittelyssä hyväksymänä, on käsiteltävä perustuslain säätämisjärjestyksessä; mutta

että selostetuin tavoin muutettuna se voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä.

Perustuslakivaliokunnan puolesta:

Juuso Häikiö.

Antti Okko.

Eriävä mielipide.

Hallitusmuodon 6 §:n mukaan kansalaisten työvoima on valtakunnan erityisessä suojeluksessa. Tästä säännöksestä seuraa, että työväen-suojelua koskevan lainsäädännön piiriin kuuluvat lähemmät määräykset voidaan antaa taval-lisessa lainsäädäntöjärjestyksessä. Työsopimus-lakiesityksessä, sellaisena kuin sen sosiaaliva-liokunta esittää, on pyritty tätä vastaavasti turvaamaan työläisten kokoontumis- ja luotta-musmiesoikeudet. Tähän viitaten emme ole

voineet yhtyä perustuslakivaliokunnan arvan perusteella syntyneeseen kantaan, että mainitut säännökset vaatisivat valtiopäiväjärjestyksen 67 §:n mukaista käsittelyjärjestystä.

Edellä sanottuun viitaten katsomme,

että käsiteltävänä oleva lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätä-misjärjestyksessä.

Helsingissä 13 päivänä helmikuuta 1970.

Taisto Sinisalo.
Aulis Juvela.

Eino Tainio.
Lauri Kantola.

Liite 2: Jäsenhakemus Teknologiateollisuuteen

Lähetäjä: Marttila Ritva [<mailto:ritva.marttila@teknologiateollisuus.fi>]

Lähetetty: perjantai 5. toukokuuta 2017 11.46

Vastaanottaja: [REDACTED]

Aihe: Jäsenhakemus Teknologiateollisuuteen: 993 [REDACTED] Oy

Hei

Kiitos jäsenhakemuksestanne, joka saapui sähköiseen asiointipalveluumme.

Tarkistutin hakemuksenne asiantuntijallamme.

Hän oli sitä mieltä että yrityksenne ei aivan täytä jäsenyyuskriteereitämme kaikilta osin. Kriteereihimme kuuluu, että yrityksen palveluksessa tulee olla noin kymmenen henkilöä, joista puolet perheen ulkopuolisia.

Ystävällisin terveisin

Ritva Marttila

Jäsenassistentti

Teknologiateollisuus ry

PL 10 (Eteläranta 10)

00131 HELSINKI

puh. 09 192 3340

www.teknologiateollisuus.fi



Työehtosopimus

IX ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA MUITA ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan joko alihankintaa tai työvoiman vuokrausta.

Työntekijöiden kokoontuminen työpaikalla on sallittua noudattaen sovittuja menettelytapoja.

Koulutusta koskevat määräykset käsittelevät yhteistyötä ammatillista koulutusta, yhteistä koulutusta ja ay-koulutusta koskevis-
sa järjestelyissä.

46 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

46.1 Alihankinta

Alihankintaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija sitoutuu noudattamaan alansa normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Jos yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään alihankinnan vuoksi, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan työntekijät yrityksen muihin tehtäviin.

46.2 Vuokratyövoima

Vuokrattujen työntekijöiden vähimmäisehdot

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyöehdot määräytyvät työso-
pimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Työsuhteissa sovelletaan tällöin vähintään teknologiateollisuuden työehtoso-
pimuksen määräyksiä, ellei vuokrayritys ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä yritysten yhteistyö

Käyttäjä- ja vuokrayrityksen tulee yhteistyössä huolehtia työnantajavelvoitteiden täyttämisestä. Jos vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen omien, vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa sovelletaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta, käyttäjäyrityksen on annettava vuokrayritykselle kirjallisesti tai sähköisesti kaikki tarpeellinen tieto, jotta se voi määritellä työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäyrityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti.

Velvoite kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti jakautuu sekä työnantajana toimivan vuokrayrityksen että käyttäjäyrityksen kesken sen mukaisesti, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa.

Oman työvoiman käytön vähentäminen ja vuokratyö

Työnantaja ei saa lomauttaa tai irtisanoa omia työntekijöitään vuokratyövoiman käytön vuoksi. Työn vähentyessä on ensin luovuttava vuokratyöntekijöiden käytöstä ja vasta sen jälkeen lomautetaan tai irtisanotaan työnantajan omassa palveluksessa olevia vastaavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Työnantajan on keskeytettävä tai peruttava omien työntekijöidensä lomautukset ennen vuokratyövoiman käyttöä, jos lomautettujen työntekijöiden ammattitaitoa vastaavaa työtä on tarjolla. Vuokratyöntekijöitä voidaan kuitenkin edelleen tarvita erityistä ammattitaitoa edellyttäviin tehtäviin tai tehtäviin, joissa työnantajan oma henkilöstö ei vakiintuneesti työskentele.

Käyttäjäyritys ei saa irtisanoa omia työntekijöitään taloudellisin, tuotannollisin tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä siinä tarkoituksessa, että heidän työpanoksensa myöhemmin korvataan vuokratyövoimalla. Jos työsuhteiden päättymi-

Työehtosopimus

sestä on kulunut vähemmän kuin 6 kuukautta, vuokratyövoiman käyttö on oikeutettua vain työnantajan toimintaedellytyksissä tänä aikana tapahtuneiden ennakoimattomien muutosten vuoksi. Työnantajan tulee selvittää pääluottamusmiehelle edellä tarkoitetut toimintaedellytyksien muutokset.

Käyttäjärityksen pääluottamusmies vuokratyöntekijän edustajana

Käyttäjärityksen pääluottamusmiehen toimivalta edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvässä erimielisyysasiassa perustuu tämän antamaan valtuutukseen tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

Neuvottelu vuokratyöntekijän asiassa käydään käyttäjä- tai vuokratyörytymisen kanssa sen mukaan kummalle kuuluu päätösvalta kyseisen erimielisyyden suhteen.

Päáluottamusmies suorittaa vuokratyöntekijöiden toimeksiannot normaalin säännöllisen työstä vapautuksen taikka tehtävän hoidon vaatiman tilapäisesti annettavan työstä vapautuksen aikana.

Paikallinen sopiminen vuokratyövoiman käytöstä

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Vuokratyöopas

Tarkempaa ohjeistusta vuokratyövoiman käytöstä on liittojen yhteisessä vuokratyöoppaassa.

PALKKALIITE P LIITE (OSOITTEETTOMIEN LÄHETYSTEN ERILLISJAKELU)

1 § Soveltamisala

Tässä liitteessä määrätään erillisenä jakeluna suoritettavassa osoitteettomien lähetysten jakelutyössä noudatettavista työsuhteen ehdoista.

Jos erillistä osoitteettomien lähetysten jakelutyötä tekevä työntekijä ei tee lisäksi mitään muuta tämän työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvaa työtä, häneen sovelletaan työehtosopimuksesta vain tämän liitteen määräyksiä sekä työehtosopimuksen 44 §:n määräyksiä jäsenmaksun perimisestä.

Tämän liitteen 5 §:n määräyksiä sovelletaan vain, jos työntekijällä ei ole työnantajan kanssa työsopimusta muusta kuin tässä liitteessä tarkoitetusta työstä. Liitteen 6 §:n määräyksiä sovelletaan vain, jos työntekijä ei työsopimuksensa mukaan tee työnantajalle muuta kuin tässä liitteessä tarkoitettua työtä.

2 § Jakelutyön suorittaminen

Erillinen osoitteettomien lähetysten jakelutyö koostuu lajitteluosuudesta ja jakeluosuudesta. Viikonloppuna jakelupäivä on ensisijaisesti lauantai. Jakaja voi halutessaan asiakassopimuksen sen salliessa tehdä jakelun sunnuntaina, kuitenkin samoin palkkioperustein kuin lauantaina.

Jakelu suoritetaan jalan tai polkupyörällä tai jakajan niin halutessa jakajan omalla autolla. Jos työntekijä on työsopimuksessa sovitun perusteella velvollinen käyttämään työssä omaa tai hallinnassaan olevaa autoa, hänelle maksetaan työehtosopimuksessa sovittu auton käytöstä aiheutuvien matkakustannusten korvaus. Muutoin jakelussa mahdollisesti käytettävästä kulkuvälineestä ei makseta erillistä kustannusten korvausta.

3 § Palkkausperusteet

Palkkion suuruus

Erillisestä osoitteettomien lähetysten jakelutyöstä maksetaan kappaleperusteista palkkiota. Kahdesta ensimmäisestä jaettavasta tuotteesta maksetaan kummaltakin kerrostaloissa ja kerrostaloalueella 5,40 senttiä sekä omakoti- ja rivitaloissa ja omakoti- ja rivitaloalueella 5,62 senttiä kultakin taloudelta ja jakelukerralta.

Kustakin seuraavasta jaettavasta tuotteesta maksetaan 0,96 senttiä kultakin taloudelta ja jakelukerralta.

Taittamattomina jakeluun tulevista lehdistä maksetaan lisäksi 1,15 senttiä kappaleelta.

Muut palkkamääräykset

Palkkio on korvaus sekä lähetysten lajittelu- että jakeluosuudesta.

Jos erillistä osoitteettomien lähetysten jakelutyötä tekevä työntekijä tekee samalle työnantajalle lisäksi muuta tämän työehtosopimuksen mukaista työtä, muusta työstä maksettava palkka määräytyy kyseistä tehtävää koskevan palkkaliitteen palkan mukaisesti. Erillisestä osoitteettomien lähetysten jakelutyöstä maksettava palkkio määräytyy yksinomaan tässä liitteessä sovittujen kappalepalkkioiden mukaisesti.

Tämän liitteen mukaisia palkkioita ei oteta mukaan laskettaessa työntekijän työehtosopimuksen mukaista vuosilomapalkkaa vuosilomalisineen, lomapalkan sijasta maksettavaa lomakorvausta työsuhteen päättyessä, poissaoloajan palkkaa sairauslomalisineen, lomarahaa, yli- ja työaikakorvauksia eikä muitakaan työehtosopimuksen mukaan määräytyviä palkkoja, lisiä tai korvauksia.

Vähimmäistuntipalkkajärjestelmä

Työntekijän tulee ansaita lähetysten jakelukuntoon laittamiseen ja jakeluosuuteen käytetyltä ajalta vähintään tämän työehtosopimuksen sanomalehdenjakajia koskevan palkkaliitteen D palkkaryhmän 001 suuruinen tuntipalkka.

Jos työntekijä ei saisi em. vähimmäistuntipalkkaa, hän on velvollinen ilmoittamaan esimiehelleen lähetysten jakeluosuuteen käyttämänsä tuntimäärän ja vähimmäispalkkavaateensa. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään jakelupäivää seuraavan kolmen päivän kuluessa. Muussa tapauksessa oikeus vähimmäispalkkaan raukeaa.

3 a § Paikallinen sopiminen

Edellä olevista jakelutyön suorittamista koskevista 2 §:n määräyksistä ja palkkausperusteista koskevista 3 §:n määräyksistä voidaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksissä sopia paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti toisin. Sopimus on tehtävä työnantajan vähintään alueellisesta toiminnasta vastaavan edustajan sekä valtakunnallisen pääluottamusmiehen tai muun työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen välillä.

Jos sopiminen on tarpeen jakelualueen poikkeavan rakenteen tai jaettavien lähetysten poikkeuksellisen muodon takia, tai jos jakelu tapahtuu haja-asutusalueella tai jos työnantaja mekanisoi lähetysten lajitteluosuuden, sopiminen on mahdollista työnantajan alueellisen edustajan ja alueellisen pääluottamusmiehen tai alueellisen luottamusmiehen välillä.

4 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kerran kuukaudessa jälkikäteen seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä.

Työsuhteen päättyessä palkka suoritetaan viivytystä.

5 § Työsopimus

Koeaika työsuhteen alussa on yksi kuukausi.

Työnantajan noudatettava työsuhteen irtisanomisaika on yksi kuukausi ja työntekijän irtisanoutumisaika on 14 kalenteripäivää.

6 § Vuosiloma

Työntekijän oikeus vuosilomaan tai vuosilomalaissa säädetyn vapaaseen määräytyy vuosilomalain mukaan.

Jos työntekijällä on vuosilomalain mukaan oikeus vuosilomaan tai, jos hän kuuluu vuosilomalaissa säädetyn vapaan piiriin, hänelle maksetaan lomapalkkana tai -korvauksena 9,0 % tai, jos työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, 11,5 % hänelle maksetun palkan määrästä laskettuna.

Lomapalkka ja -korvaus lasketaan kultakin kalenterikuukaudelta erikseen ja maksetaan kuukausittain palkanmaksun yhteydessä. Jos työntekijä kuitenkin sopimuksen mukaan ansaitsee vuosilomapäiviä koko tai lähes koko lomanmääräytymisvuodelta, lomapalkka tältä osin maksetaan loman alkaessa, jollei muuta sovita.



EUROOPAN KOMISSIO

Edustustot Jäsenvaltioissa

HELSINKI

TODISTUS VASTAANOTTAMISESTA

Lähettiläjä / toimituksen tekijä:	Pyy Lehtikainen
Toimitettu tuote / dokumentti:	Kantelu
Toimitus osoitettu:	EU:n komissiolle
Toimituksen vastaanottanut:	Euroopan komission Suomen-edustusto
Päivämäärä ja kellonaika:	19.9.2018

Vastaanottajan puolesta

Pella Nousiainen

Lähettiläjän puolesta

Euroopan Komissio, FI-00100 Helsinki / Suomen-edustusto, Malminkatu 16 A – P.O.Box 1250, Finland. Puhelin: +358 96226544.
Puhelin: +358 96226544.
Puhelin: +358 9 6226 5455 / +358 50 30.

<http://ec.europa.eu/dgs/communication>
S-posti: susanna.wasenius@ec.europa.eu

Questions about the EU? Call the free number 00800 67891011