

Tuula Lehtinen

Oikeuspaikka työehtosopimukseen perustuvissa työntekijän vaateissa

1. Johdanto

Seminaarityön tarkoituksena on havainnollistaa, miten yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen toimivaltasäännöt jakautuvat työehtosopimukseen perustuvissa erilaisissa tavanomaisissa työntekijöiden vaatimuksissa. Kirjoituksessa on pyritty havainnoidaan esimerkeillä yleisimmät toimivaltarajat yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen välillä.

Tämä kirjoitus on rajattu koskemaan vain työntekijöiden vaateita. Jotta eri käytännön tilanteita voi tarkastella, käsittelen aluksi lyhyesti työehtosopimusten jaottelun normaalisitoviin ja yleissitoviin työehtosopimukseen. Sen jälkeen käsittelen lyhyesti yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen toimivaltajaon pääsäännöt ja toimivaltasääntöjen ehdottomuutta sekä mahdollisuutta pyytää työtuomioistuimelta lausunto. Lopuksi pyrin havainnollistamaan tuomioistuinten toimivaltarajoja tavanomaisimmissa käytännön eri kollisiotilanteissa.

2. Työehtosopimusten jaottelu

2.1. Normaalisitova työehtosopimus

Työehtosopimukseen ovat TEhtol 4 §:n 1 momentin nojalla sidottuja ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen tai jotka ovat jälkikäteen aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella siihen kirjallisesti yhtyneet. Näitä kutsutaan työehtosopimukseen osallisina sidotuiksi.¹ Osallisiin rinnastetaan myös työehtosopimukseen jälkikäteen osallisten suostumuksella yhtyneet. Tämän lisäksi sidottuja ovat ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka ovat edellä mainittujen alayhdistyksiä. Viimeiseksi sidottuisuus jatkuu aina näiden yhdistysten työntekijä- ja työnantajajäseniin asti.² Sidottuisuus voi syntyä myös liikkeen luovutuksen perusteella TEhtol 5 §:n mukaisesti.

¹ Sarkko 1973 s. 26–27.

² Kairinen ym. s. 65.

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen noudattamaan näitä normaalisitovaksi kutsutun työehtosopimuksen määräyksiä järjestäytymättömänkin työntekijän työsuhteen ehtoissa. Normaalisitovuudessa työnantajan sidottuus vaikuttaa myös niihin työntekijöihin, jotka eivät itse ole sidottuja lainkaan samaan työehtosopimukseen. Säännöksen tarkoitus on estää työnantajaa soveltamasta järjestäytymättömiin työntekijöihin huonompia työsuhteen ehtoja kuin ko. työehtosopimukseen järjestäytymisensä kautta sidottuihin työntekijöihin.³

Työehtosopimuksen normimääräys on automaattista ja pakottavaa. Automaattisuus Sarkon mukaan tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksen normi astuu automaattisesti syrjäytyvän työ sopimuksen ehdon tilalle. TEhtol 6 §:n mukaan työehtosopimuksen normi nimittäin syrjäyttää automaattisesti sen kanssa ristiriidassa olevan työ sopimuksen ehdon.⁴ Pakottavuus puolestaan tarkoittaa Sarkon mukaan sitä, että työntekijä ei voi työ sopimuksessa luopua etukäteen työehtosopimuksen hänelle takaamista eduista.⁵

2.2. Yleissitova työehtosopimus

2.2.1. Yleissitovuus aiemmin voimassa olleen lain mukaan

(V)TSL (320/1970) 17 §:n 1 momentin mukaan:

”Työnantajan on työ sopimuksessa taikka työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa oli noudatettavaksi määrätty.”

Vanhan työ sopimuslain aikana, siis ennen 1.6.2001, työnantaja ei voinut oman järjestäytymisensä perusteella poiketa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä vaan saattoi olla velvollinen noudattamaan kahtakin eri työehtosopimusta. Ongelmatilanteita syntyi, mikäli työnantajaa työehtosopimuslain mukaan sitovan työehtosopimuksen (normaalisitovan) ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaan määräytyneissä velvollisuuksissa oli ristiriitaa. Lainsäädännössä oli jätetty avoimeksi, miten tällainen ristiriitatilanne piti ratkaista, mutta oikeuskirjallisuudessa vakiintui noudatettavaksi edullisemmuusperiaate, koska yleissitovan työehtosopimuksen määräykset olivat vähimmäistyöehtoja.⁶

Yleissitovuussäännöksen avulla pyrittiin järjestäytymättömässä kentässä varmistamaan tiettyjen vähimmäisehtojen täyttyminen kaikissa asianomaisen alan työ sopimuksissa. Siten käytännössä turvattiin se, että kullakin alalla työntekijöiden palkkausetujen,

³ Sarkko 1973 s. 33.

⁴ Sarkko 1980 s. 206.

⁵ Sarkko 1980 s. 205.

⁶ Sarkko 1980 s. 205.

työsuhdeturvan ja työsuojelun vähimmäistaso oli sama siitä riippumatta, olisiko työntekijä järjestäytyneen vaiko järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa.

VTSL 17 §:n yleissitovuussäännös koski kaikkia työnantajia, jotka teettivät jossakin yleissitovassa työehtosopimuksessa säännöstelltyä työtä. Noudattamisvelvollisuus oli täysin riippumaton siitä, oliko työnantaja itse järjestäytymisensä vuoksi velvollinen noudattamaan jotakin toista työehtosopimusta TEhtol 4 §:n nojalla.⁷

2.2.2. Yleissitovuus voimassa olevan lain mukaan

Tilanne muuttui huomattavasti aiemmasta, kun uusi työsopimuslaki tuli voimaan 1.6.2001 lukien.

TSL 2 luvun 7 §:n 1 momentti vastaa edelleen pitkälti vanhan TSL 17 §:n 1 momenttia. Sen mukaan 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.⁸

Nyt voimassa olevassa työsopimuslaissa on uutena säännöksenä TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentti, jonka mukaan sellainen työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa kuitenkin 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

TSL 2 luvun 7 §:n 1 momentin sanamuodon katsotaan velvoittavan periaatteessa jokaista työnantajaa soveltamaan työsuhteidensa vähimmäisehtona yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Noudattamisvelvoitteen katsotaan ulottuvan myös työehtosopimuslain nojalla työehtosopimukseen sidottuihin työnantajiin. Poikkeuksen muodostavat vain TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentin tilanteet.⁹

TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentin säätämisen taustalla oli pyrkimys selkiyttää yleissitovan ja normaalisitovan työehtosopimuksen keskinäistä suhdetta niissä tilanteissa, joissa kaksi työehtosopimusta säätelee työntekijän tekemää työtä ja ko. alaa. Työnantaja saa noudattaa normaalisitovaa työehtosopimusta eikä se ole enää velvollinen noudattamaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työntekijöidensä työsuhteen vähimmäisehtoina.¹⁰ Työnantaja ei siis ole velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta, jos se on velvollinen noudattamaan työehtosopimuslain perusteella yleissitovasta työehtosopimuksesta poikkeavaa toista samaa työtä koskevaa työehtosopimusta, joka ei kuitenkaan ole samalla itse yleissitova työehtosopimus taikka jos työnantaja on osallisena sidottu sen itsensä tekemään yrityskohtaiseen työehtosopimukseen, jossa toisena sopijapuolena on työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys.¹¹

⁷ Sarkko 1973 s. 37 ja 45.

⁸ Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta, yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa.

⁹ Tiitinen – Kröger s. 185.

¹⁰ HE 157/2000 vp s. 48.

¹¹ Tiitinen – Kröger s. 185–186.

2.3. Yleissitovan ja normaalisitovan työehtosopimuksen keskinäinen suhde

Koska TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentti oikeuttaa edellä kerrotusti työnantajan syrjäyttämään yleissitovan työehtosopimuksen määräykset, on työehtosopimusten keskinäinen normihierarkia syytä todeta.

Kun työnantaja on työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen (normaalisitova työehtosopimus), se saa voimassa olevan lain mukaan soveltaa normaalisitovaa työehtosopimusta työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvissa töissä, vaikka tässä normaalisitovassa työehtosopimuksessa olisikin työntekijän kannalta epäedullisempia ehtoja kuin yleissitovassa työehtosopimuksessa. Siten aiemmin noudatettu edullisemmuusperiaate on saanut tältä osin väistyä.¹²

Työnantajan työehtosopimuslakiin perustuva TSL 2:7.3:ssa tarkoitettu sidottuus työehtosopimukseen on ensisijainen silloinkin, kun asianosaisten kesken on erimielisyys asianomaiseen työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta, jotka molemmat ovat yleissitovia.¹³ Työehtosopimuksen sitovuus edellyttää aina, että työnantaja on työehtosopimukseen sidottu järjestäytymisensä ja toimialansa puolesta.¹⁴

Työehtosopimuksen soveltamisala määräytyy sen soveltamisalaa koskevan sopimusmääräyksen nojalla. Vaikka yritys olisi työnantajaliiton jäsen, mutta jos se ei harjoita työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toimintaa, työehtosopimus ei ole työnantajaa sitova. Työnantajan järjestäytyminen sekä harjoitetun toiminnan laatu vaikuttavat siihen, voiko työehtosopimus järjestäytymisestä huolimatta tulla sovellettavaksi (esim. TT 2004–25, jonka perusteluissa on todettu, että ”työehtosopimus tulee noudattavaksi vain sen soveltamisalan piiriin kuuluvassa toiminnassa tai työssä”).¹⁵

On mahdollista, että työnantaja on järjestäytynyt, mutta tämän järjestäytymisen kautta noudatettava normaalisitova työehtosopimus ei kuitenkaan ulotu soveltamisaltaan työntekijän tekemään työhön. Sen vuoksi tässä järjestäytymiseen perustuvassa (normaalisitovassa) työehtosopimuksessa ei ole välttämättä lainkaan määräyksiä ao. työntekijän tekemästä työstä. Jos työntekijän tekemästä työstä on olemassa yleissitova työehtosopimus, on järjestäytyneenkin ja muuhun työehtosopimukseen sidotun työnantajan noudatettava työntekijän työsuhteessa yleissitovaa työehtosopimusta.¹⁶

¹² Tiitinen – Kröger s. 665–666.

¹³ Vertaa myös TT 2006–12, jossa oli kysymys siitä, tuliko vakuutusmeklarin työhön soveltaa työnantajan työehtosopimuslain nojalla sitovaa toimihenkilösopimusta vai yleissitovaa vakuutusalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta.

¹⁴ Saloheimo s. 64.

¹⁵ Saloheimo s. 55.

¹⁶ Esimerkkinä mainittakoon TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentin säätämisen jälkeen KouHO 13.12.2005 S 05/148 ja 05/149. Niissä kahvila olisi järjestäytymisensä vuoksi normaalisitovan Majoitus- ja Ravitsemisalan työntekijöiden (MaRa tes) piirissä, jota työehtosopimusta yrityksen tuli noudattaa kahvilassaan työskentelevien työntekijöidensä työsuhteissa. Yrityksessä työskenteli myös kaksi leipuria, jotka valmistivat leipomo-konditoriatuotteita yrityksen kahvilassa myytäväksi. Työntekijöiden tekemää leipomotyötä säänteli yleissitovana leipomoalan työehtosopimus. Tapauksessa katsottiin, että leipomoalan työehtosopimus tulee sovellettavaksi MaRa tesin asemesta, koska järjestäytymisestään huolimatta yrityksen päätösmialana on ollut leipomotoiminta ja leipomo tes on yleissitova ja säätelee leipurin tekemää työtä.

Käytännössä on mahdollista, että iso monialayritys on järjestäytynyt useaan eri työnantajajärjestöön, jotka kukin ovat solmineet työehtosopimuksia. Tällaisissa tapauksissa työnantaja on voinut järjestäytyä eri toimintojensa osalta eri työnantajaliittoihin. Yleensä työehtosopimusten välillä ei ole kollisiota ja on selvää, mitä normaalisitovaa työehtosopimusta kuhunkin työhön sovelletaan. On silti mahdollista, että työntekijän työehtosopimuksen mukaiset työt kuuluvat osittain kahden eri työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Ristiriitatilanteessa viimesijainen valintaperuste on aikaprioriteettiperiaate.¹⁷

Oikeuskäytännössä on katsottu, että samalla alalla voi olla vain yksi yleissitova työehtosopimus.¹⁸ Kahta toisistaan poikkeavaa yleissitovaa työehtosopimusta ei siis sovelleta yhtä aikaa samassa työsuhteessa. Sovellettava yleissitova työehtosopimus määräytyy tällöin työntekijän tekemän pääasiallisen työn periaatteen mukaisesti. Tällöin työsuhteessa yleissitovana työehtosopimuksena sovelletaan sitä sopimusta, jonka soveltamisalaan enin osa työntekijän töistä kuuluu.¹⁹

TEhtol 1 §:n mukaan työehtosopimuksena pidetään sopimusta, jonka työnantaja ja työntekijäin rekisteröity yhdistys solmivat keskenään ehdoista, joita työehtosopimuksessa tai työsuhteissa on muuten noudatettava. Ns. paikallinen sopimus ei yleensä ole itsenäinen työehtosopimus, vaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on joko annettu valtuudet paikallisen sopimuksen tekemiseen taikka jopa velvoitettu sopimaan jostakin tietyistä asioista paikallisesti. Tällaista paikallista sopimusta noudatetaan valtakunnallisen työehtosopimuksen osana, jolloin se saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Itsenäisen, työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavan paikallisen työehtosopimuksen voi tehdä vain rekisteröity yhdistys (ammattiosasto), ei esim. pelkästään pääluottamusmies. Jos luottamusmies sopii asiasta työnantajan kanssa ilman työehtosopimuksen valtuutusta, tulee sovitusta asiasta kuitenkin käytännön myötä työsuhteeseen sopimuksen veroinen ehto (sopimus tulee osaksi työehtosopimusta).²⁰

3. Yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen toimivaltajako

3.1. Yleisen tuomioistuimen toimivalta ja kanneoikeus

Työnantajan ja työntekijän väliset työoikeudelliset riidat sekä työrikoisia koskevat asiat kuuluvat yleisten tuomioistuinten käsiteltäviksi.

¹⁷ Saloheimo s. 69.

¹⁸ Tiitinen – Kröger s. 171, alaviite 112, jossa esimerkkinä Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös 11/2006, jonka perusteluissa on todettu: ”Ottaen huomioon, että samalla alalla voi olla vain yksi yleissitova työehtosopimus – –.”

¹⁹ Tiitinen – Kröger s. 187. Vaikka kirjan esimerkit (KKO 1990:180, TT 1986–49 ja KKO 1992:187) ovat VTSL 17 §:n tulkintoja, kirjoittajat katsovat, että niistä ilmeneviä periaatteita sovelletaan edelleen.

²⁰ Vrt. esim. TT 2006–40.

Työsopimukseen ja työsopimuslakiin taikka muihin lakeihin kuin työehtosopimuslakiin perustuvien kanteiden tutkiminen kuuluu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Mikäli työehtosopimus on yleissitova, on lähtökohtana, että sitä koskevat riita-asiat kuuluvat aina yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Työntekijän, jonka työnantaja on velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vaadittava siihen perustuvia saataviaan yleisessä tuomioistuimessa. Työtuomioistuin ei ole toimivaltainen yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa suorituskanteessa (KKO 1984 II 155). Tällöin yleinen tuomioistuin ratkaisee, kuuluuko kantajana oleva työntekijä ja vastajana oleva työnantaja yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin ja mitkä oikeudet työntekijälle ko. sopimuksen kautta kuuluu.²¹

Edelleen jos työehtosopimus on työnantajaa normaalisitovana velvoittava, ratkaisee tällaiseen työehtosopimukseen perustuvat työntekijän saatavaa koskevat riidat yleinen tuomioistuin silloin, kun kyse ei samalla ole työehtosopimuksen tulkintaerimielisyydestä.

Yleisen tuomioistuimen toimivaltaa ei ole rajattu, vaan se ratkaisee kaikki muut kuin työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:ssä tarkoitetut riita-asiat.

Oikeus kanteen nostamiseen työsopimuslain 12 luvun perusteella on työsuhteen osapuolilla. Korvaus voidaan tuomita vahinkoa kärsineelle (TSL 12:1) tai sille, jonka työsuhte on päätetty perusteettomasti (TSL 12:2).

Työehtosopimukseen osallisella liitolla ei ole itsenäistä oikeutta ajaa yleisessä tuomioistuimessa työntekijän puolesta velkomiskannetta. Tämä oikeus kuuluu vain sellaiselle yksittäiselle työntekijälle, jonka työsopimuksen ehtona työehtosopimuksen määräyksiä tulisi noudattaa. Työntekijä voi tällöin vaatia vahvistettavaksi, ettei työnantaja ole noudattanut yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtona ja vaatia esim. palkkasaataviaan.²²

3.2. Työtuomioistuimen toimivalta ja kanneoikeus

Työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n mukaan työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työehtosopimukseen perustuvat riita-asiat, kun kysymys on työehtosopimuksen tulkinnasta.

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat sellaiset kanteet, jotka perustuvat työehtosopimuslakiin taikka työehtosopimuksen määräykseen. Näitä ovat TEhtol 7 §:n mukainen hyvityssakko sekä työehtosopimuksen määräykseen perustuva seuraamus.²³

Työtuomioistuin voi ratkaista suorituskanteen, mikäli se liittyy työehtosopimuksen tulkintaan liittyvän riidan ratkaisuun. Vaikka suoritusvaade sinänsä perustuisi työehto-

²¹ Kairinen ym. s. 76.

KKO 1984 II 155: Yleisen tuomioistuimen oli tutkittava työntekijän työnantajaa vastaan ajama kanne, jossa vaadittiin TSL 17 §:n 1 momentin nojalla vahvistettavaksi, että työntekijän palkkaedut oli määrättävä kanteessa ilmoitetun yleiseksi katsottavan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaisesti.

²² Nieminen s. 144.

²³ Saloheimo s. 99.

sopimukseen, ei riitajuttu kuitenkaan kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan, jos asianosaisten kesken ei ole erimielisyyttä työehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta, sisällöstä tai laajuudesta eli työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta.

Pääsääntöisesti suorituskanne voidaan ratkaista työtuomioistuimessa vain ”liitännäisasiana” eli silloin, kun se liittyy varsinaiseen tulkintakanteeseen. Työtuomioistuin ei käsittele työehtosopimukseen perustuvia puhtaita velkomuskanteita.²⁴

Suoritustuomion antaminen työtuomioistuimessa edellyttää, että suorituksen määrästä ja laadusta ei ole erimielisyyttä. Joskus työtuomioistuin voi ratkaista vain vahvistusvaatimuksen ja muilta osin antaa kantajalle osoituksen saattaa kanne vireille yleisessä tuomioistuimessa.²⁵

Työtuomioistuin on myös silloin yksinomaisesti toimivaltainen, vaikka kanne olisi perustettu muuhun lähteeseen kuin työehtosopimukseen (esim. lakiin), mutta tehdään väite, jonka mukaan asia on järjestetty työehtosopimuksessa ja molemmat asianosaiset ovat sidottuja ko. työehtosopimukseen (KKO 1980 II 77).²⁶

Työtuomioistuinlain 12 §:n mukaan työtuomioistuimessa käsiteltävissä työehtosopimuserimielisyyksissä ensisijainen kanneoikeus on työehtosopimukseen osallisilla työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä sekä osallisilla työnantajilla. Tällaisella osallisyhdistyksellä on oikeus ajaa kannetta myös niiden puolesta, jotka ovat sidottuja työehtosopimukseen. Vaikka riita koskisi sopimukseen sidotun jäsenen oikeuksia, eivät nämä yksittäiset yhdistyksen jäsenet voi asianosaisina osallistua oikeudenkäyntiin ja esittää siinä vaatimuksia. Työntekijäyhdistyksellä on kanneoikeus työtuomioistuimessa myös sellaisten työntekijöiden puolesta, joihin nähden työnantaja on TEhtol 4 § 2 momentin nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, mutta jotka eivät ole ko. työehtosopimukseen sidottuja. Tällaisessa tapauksessa työntekijä voi itsekin nostaa kanteen yleisessä tuomioistuimessa (katso jäljempänä jakso 5.6.).

Yksittäinen järjestäytynyt työntekijä taikka pelkästään sidottu työnantaja eivät voi olla työtuomioistuimessa kantajia, ellei sopimukseen osallinen yhdistys ole antanut siihen lupaa tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille (kieltäytymistodistus).²⁷

²⁴ Sarkko 1973 s. 131 alaviite 56: ”Suorituskanteiden tutkiminen ei kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan ns. seuraamuskanteita lukuun ottamatta. Työtuomioistuin katsoo kuitenkin voivansa ratkaista myös suoritusvaatimuksen, mikäli se liittyy johonkin työtuomioistuinlain 1 §:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvaan riita-asiaan. Tämäkin edellyttää, ettei suorituksen määrästä ja laadusta ole erimielisyyttä. Muussa tapauksessa suoritusvaatimuksen tutkiminen kuuluu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.”

²⁵ Kairinen ym. s. 1246 ja Saloheimo s. 99.

²⁶ KKO 1980 II 77 (V)TSL 28 §:n 2 momentin mukaan työntekijälle saman pykälän 1 momentissa säädettyä oikeutta sairausajan palkkaan voidaan työehtosopimuksella rajoittaa. Työnantajaa ja työntekijää sitovalla työehtosopimuksella oli viimeksi mainitun lainsäädännön sijasta määrätty työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Työntekijän yleisessä tuomioistuimessa ajama kanne sairausajan palkasta jätettiin työehtosopimuksen tulkintaa koskevana, työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvana asiana tutkimatta.

²⁷ Nieminen s. 170.

3.3. Lausunnon pyytäminen työtuomioistuimelta

Kun yleinen tuomioistuin käsittelee TSL 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan määräytyvää yleissitovan työehtosopimukseen perustuvaa erimielisyyttä taikka riita-asiaa (jossa seuraamuksesta ei ole määräyksiä normaalisivossa työehtosopimuksessa), on yleisellä tuomioistuimella mahdollisuus, mikäli työehtosopimuksen tulkinnasta tulee erimielisyyttä, työtuomioistuimesta annetun lain 39 §:n mukaisesti pyytää työtuomioistuimelta lausunto työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta (”asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehtosopimusolojen tuntemusta”).

Työtuomioistuin voi antaa lausunnon mm. yleissitovan työehtosopimuksen tulkinnasta, mutta laintulkintakysymykset kuuluvat aina yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Jos toinen asianosainen yleisessä tuomioistuimessa väittää, että normaalisivossa työehtosopimus on tulkinnanvarainen, mutta mikäli näin ei objektiivisesti ole, voi mielestäni yleinen tuomioistuin ratkaista asian ilman työtuomioistuimelle tehtävää lausuntopyyntöä.²⁸

4. Toimivaltasäännösten ehdottomuus

4.1. Toimivaltasäännökset kuuluvat viran puolesta tutkittaviin prosessin edellytyksiin

Toimivaltasäännökset ovat viran puolesta tutkittava asia, ja tuomioistuimen on otettava toimivaltaan kantaa, vaikka osapuolet eivät tekisi siitä väitettä. Asiallista toimivaltaa koskevat säännökset ovat ehdottomia. Niistä ei voi poiketa edes asianosaisten välisin sopimuksin. Tuomioistuimen on aina viran puolesta kontrolloitava, että sillä on asiallinen toimivalta.²⁹

4.2. Toimivaltasäännöt, kun useita kannevaatimuksia

Yleinen tuomioistuin on työsuhtesaatava koskevassa jutussa toimivaltainen antamaan suoritustuomion, ellei työehtosopimus johon on nojaututtu, osoittaudu tulkinnan-

²⁸ Perusteettomat ja selvät väitteet eivät mielestäni estä asian ratkaisemista yleisessä tuomioistuimessa. Tällainen tilanne lienee käytännössä harvinainen. Tällaisesta perusteettomasta väitteestä voisi nähdäkseni olla kyse, jos esim. työehtosopimuksessa olisi määräys, jossa todetaan, että annettavasta palkkaselvityksestä tulisi käydä ilmi palkan koostumus (mm. ansion määrä aika- ja suoritustyössä, lisien määrä ja ylityöt), mutta työnantaja tällaisessa tapauksessa väittäisi, että lisät olisi sisällytetty kunkin työntekijän kiinteään kuukausipalkkaan ja että tämän vuoksi työehtosopimuksen tulkinta olisi muodostunut riitaiseksi. Kuitenkin työntekijöille annettu palkkatodistus osoittaisi selvästi, ettei mitään lisää olisi maksettu eikä kiinteä palkka ylittäisi työehtosopimuksen minimimääräystä. Ks. perustelut KKO 1992:110 ja KKO 1991:107 ja KKO 1973 II 55.

²⁹ Suviranta s. 507.

varaiseksi.³⁰ Kun tuomioistuin toteaa, ettei se ole toimivaltainen, kanne jätetään tutkittavaksi ottamatta. Jos kanteessa esitetään useita eri kannevaatimuksia, jotka perustuvat osin työehtosopimukseen ja osin muuhun normiin (esim. lakiin), ei niitä voida tutkia yhdessä. Viran puolesta huomioitavia toimivaltasäännöksiä ei voida ohittaa esim. siten, että yleinen tuomioistuin ottaisi tutkittavaksi kanteen kokonaisuudessaan, vaan kukin kannevaatimuksista tulee käsitellä toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Ei voida ajatella, että toimivaltasäännökset ohitettaisiin esim. sillä, että yleinen tuomioistuin pyytäisi työehtosopimukseen perustuvissa vaateissa työtuomioistuimelta lausuntoa. Jos työtuomioistuin on yksinomaisesti toimivaltainen, ei asia kuulu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan eikä lausuntopyynnöllä voida asiaa sivuuttaa (TT 2008–43).

5. Työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten toimivallan rajoista eri käytännön tilanteissa

5.1. Työehtosopimus on samalla sekä normaalisitova että yleissitova

On mahdollista, että järjestäytynyt työnantaja noudattaa normaalisitovaa työehtosopimusta, joka on samalla myös yleissitova. Tällaisessa tilanteessa suoritusvaatimus esitetään yleisessä tuomioistuimessa työnantajaa vastaan, kun kyse ei ole työehtosopimuksen tulkinnasta taikka tulkinnasta on jo olemassa työtuomioistuimen lausunto. Tällöin erimielisyys on yleensä saatavaan liittyvistä tosiasioista, kuten sen oikeasta määrästä (esim. KKO 1985 II 185).³¹ Mikäli iso monialayritys on sidottu moneen eri työehtosopimukseen ja on näin järjestäytynyt toimintojensa puitteissa useaan eri työnantaja-liittoon, joutuu se tällöin soveltamaan useita eri normaalisitovia työehtosopimuksia työntekijöidensä työsuhteissa. Yleensä työehtosopimusten välillä ei ole normikollisiota. Yleinen tuomioistuin ei kuitenkaan ole toimivaltainen, kun kanne perustuu normaalisitovaan työehtosopimukseen ja työehtosopimuksen tulkinnasta on erimielisyyttä.

³⁰ Kairinen ym. s. 1246.

³¹ Saloheimo s. 119 ja Tiitinen – Kröger s. 186 alaviite 114, jossa mm. todetaan: ”Esimerkiksi työehtosopimuksista syntyvät riita-asiat kuuluvat työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan; työntekijä ei voi menestyksellisesti nostaa kannetta yleisessä tuomioistuimessa. ’Puhtaan’ suorituskanteen, esimerkiksi saamatta jääneistä palkan osista, työntekijä voi kuitenkin nostaa yleisessä tuomioistuimessa, jos erimielisyyttä ei ole työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta vaan esimerkiksi tosiasioista (onko työntekijä tehnyt kanteessa tarkoitettua työtä ja jos, niin kuinka paljon jne.).”. KKO 1985 II 185 Työntekijä oli vaatinut palkkaa työnantajaltaan, joka oli työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen. Kun jutussa ei ollut kysymys työehtosopimusmääräysten tulkinnasta vaan siitä, minkälaisia tehtäviä ja missä määrin työntekijä oli suorittanut, kanteen tutkiminen kuului näin ollen yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.”

5.2. Seuraamuksista ei ole sovittu työehtosopimuksessa

Työehtosopimuksen normimääräyksistä seuraavien muiden seuraamusten, joista ei ole sovittu kyseisessä työehtosopimuksessa (kuten tietyn normimääräyksen rikkomisesta aiheutuva vahingonkorvausvelvollisuus), määräämistä vaaditaan aina yleisessä tuomioistuimessa. Tällöin asianosaisina ovat työsopimuksen osapuolet, työntekijä kantajana ja työnantaja vastaajana. Vaikka vaatimukset perustuvat työehtosopimukseen, ajatellaan, että työehtosopimuksen normimääräykset tulevat noudatettaviksi työsuhteen ehtoina.³²

5.3. Työehtosopimusmääräyksen väitetään olevan syrjivä

Yleisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu myös sellaiset riita-asiat, jossa kanneperusteena väitetään, että työnantaja on soveltanut työehtosopimusmääräystä syrjivästi. Jos työehtosopimuksen sisällöstä ja tulkinnasta tulee erimielisyys, tulee yleisen tuomioistuimen pyytää asiassa työtuomioistuimelta lausunto.

Jos kyseessä on kuitenkin kanne, jossa vaaditaan vahvistettavaksi, että tietty määräys työehtosopimuksessa olisi sellaisenaan pätemätön syrjivästä syystä (esim. TT 1998–34), on yksinomainen toimivalta työtuomioistuimella.

5.4. Suoritusvelvoite perustuu lakiin

Kun suoritusvelvollisuus liittyy työsopimuslain taikka muun lain tulkintaan, kuuluu vaatimuksen määrääminen aina yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Työtuomioistuin ei tutki esim. työsopimuslakiin tai työsopimukseen perustuvaa vaatimusta.³³

Työsopimuslain pakottavat määräykset ohittavat sen kanssa ristiriidassa olevan työehtosopimuksen määräykset ja siksi työntekijällä on aina oikeus saada pakottavaan lainsäädännökseen perustuva vaatimus tutkituksi yleisessä tuomioistuimessa, vaikka asiasta olisi myös työehtosopimuksen määräys. Tämä johtuu siitä, ettei esim. pakottavaan lainsäädännökseen perustuvaa työnantajan irtisanomisoikeutta voida työehtosopimuksella laajentaa (kuten KKO 1976 II 18).³⁴

Jos taas lainkohta ei ole pakottava, yleisellä tuomioistuimella ei ole toimivaltaa, mikäli vastaaja vetoaa tehtyyn työehtosopimukseen ja molemmat työsuhteen osapuolet ovat työehtosopimuslain nojalla sidottuja kyseiseen työehtosopimukseen. Tällaisen sopimusehdon tulkinta kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

On syytä huomioda, että yleissitovan työehtosopimuksen määräykset tulevat laajasti sovellettavaksi yleissitovuuden perusteella. Tapauksessa KKO 2001:119 oli jär-

³² Saloheimo s. 119.

³³ Kairinen ym. s. 1245.

³⁴ Kairinen ym. s. 1246.

järjestäytymätön työnantaja purkanut perusteettomasti luottamusmiehen työsopimuksen. Tästä tuomittuun korvaukseen sovellettiin (V)TSL 17 §:n 1 momentin yleissitovuussäännöksen nojalla alan työehtosopimuksen osana noudatettavan luottamusmies-sopimuksen määräyksiä (Ään.).

5.5. Työehtosopimuksessa on lakiviittaus

Normaalisitovassa työehtosopimuksessa voi olla viittaus lakiin. Työehtosopimusmääräyksessä voidaan esim. todeta, että työaika määräytyy työaikalain nojalla. Tällöin joudutaan arvioimaan, onko kyseessä informatiivinen viittaus vai onko laki peräti haluttu ottaa työehtosopimuksen osaksi. Jos viittaus on vain tiedottava, kuuluu asia yleisen tuomioistuimen toimivaltaan, koska lain tulkinta kuuluu yleiselle tuomioistuimelle.³⁵

Pelkästään väitteen esittäminen siitä, että kyseessä on työehtosopimuksen tulkintaa koskeva erimielisyys, ei aina poista yleisen tuomioistuimen toimivaltaa, vaikka molemmat työsuhteen osapuolet olisivatkin sidottuja työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla. Mikäli kanteessa ei ole nojaututtu työehtosopimusmääräykseen vaan lakiin, tulee yleisen tuomioistuimen tutkia, voidaanko työehtosopimuksella poiketa lain määräyksistä. Jos laista ei ole voinut poiketa työehtosopimuksen määräyksellä, kuuluu asia yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Jos taas lain säännös mahdollistaa asiasta työehtosopimuksella toisin sopimisen, ja molemmat asianosaiset ovat työehtosopimukseen sidottuja, on kyseessä työehtosopimuksen tulkintariita ja työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva asia.³⁶

Silloin, kun laki on otettu työehtosopimuksen osaksi, asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

5.6. Järjestäytymätön työntekijä vaatii saataviaan TEhtol 4 §:n perusteella

On tilanteita, joissa työnantaja on järjestäytynyt, mutta työntekijä ei ole järjestäytynyt lainkaan taikka on järjestäytynyt sellaiseen liittoon, joka ei ole työnantajan normaalisitovana noudattaman työehtosopimuksen sopijaosapuoli. Joskus käy niin, että työntekijän mielestä työnantaja ei ole noudattanut TEhtol 4 §:n³⁷ nojalla määräytyvää

³⁵ Tapauksessa TT 2007–113 oli kyse siitä, että oliko vuosilomalaki otettu sellaisenaan työehtosopimuksen osaksi. Kanteen tutkiminen edellytti perehtymistä työehtosopimuksessa olevaan toiseen, kiinteässä asiayhteydessä olevaan määräykseen, joka oli ollut myös erimielisyysneuvottelujen kohteena. Siten kanteessa oli kyse työehtosopimuksen tulkinnasta ja asia kuului työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan.

³⁶ Suviranta s. 508 ja Kairinen ym. s. 1247.

³⁷ TEhtol 4.2 § ”Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työ-sopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.”

velvoitetta ja soveltanut normaalisitovan työehtosopimuksen työ- ja palkkaehtoja myös järjestäytymättömään työntekijäänsä. Tällöin tällainen työntekijä joutuu vaatimaan työehtosopimuksen mukaisia saatavia itselleen kanteella työnantajaltaan. Tällöin tulee pohdittavaksi mikä on oikea tie vaatimuksen esittämiseen.

Tuomiossa KKO 2002:59 yleinen tuomioistuin katsottiin toimivaltaiseksi käsittelemään sellainen kanne, jossa työntekijät, jotka eivät olleet sidottuja työehtosopimukseen, vaativat työehtosopimukseen sidottua työnantajaa vastaan ajamassaan kanteessa TEhtol 4.2 §:n nojalla työehtosopimuksen määräyksiin perustuvia palkkasaataviaan. Kyseessä oli äänestyspäätös. Kyse oli siitä, että perustuslain 21 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai viranomaisessa. Korkein oikeus katsoi, että kantajien kanteessa oli kyse sellaisesta riita-asiasta, joka heillä oli perustuslain 21 §:n mukaan oikeus saada tuomioistuimen ratkaistavaksi. Korkeimman oikeuden tuomio kuitenkin merkitsee tapausta arvioineen Koulun mukaan, että työtuomioistuinlain 1 §:ää tulkitaan supistavasti eikä säännöstä kanteen nostamista yleisessä tuomioistuimessa, kun työehtosopimukseen sidottu yhdistys ei suostu ajamaan kannetta työtuomioistuimessa. Yleisellä tuomioistuimella on mahdollisuus tarvittaessa pyytää työtuomioistuimelta lausunto.³⁸

Tapauksessa KKO 2002:59 jää avoimeksi tulisiko järjestäytymättömän työntekijän selvittää ennen kanteen nostoa yleisessä tuomioistuimessa, olisiko osallinen työntekijäyhdistys suostunut kanteen nostamiseen työtuomioistuimessa. Koska käytännössä käsitkseni mukaan liitot eivät aja kanteita kuin jäsentensä puolesta, tulkitsen tapauksen oikeusohjeen siten, että järjestäytymätön työntekijä saa aina nostaa kanteen yleisessä tuomioistuimessa eikä hänen tarvitse etukäteen selvittää suostuisiko osallinen yhdistys ajamaan kannetta työtuomioistuimessa järjestäytymättömän puolesta.³⁹

5.7. Palkkaturvalain 21 §:n mukainen kanne

Palkkaturvana haettu saatava voidaan hylätä sen vuoksi, että työnantaja on riitauttanut saatavan eikä saatavan määrää taikka perustetta ole palkkaturvamenettelyssä saatu selvitettyä. Palkkaturvalain 21 §:n mukaisessa tilanteessa säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan, on työntekijän nostettava kanne työnantajaa vastaan.

Palkkaturvalain nimenomaisen sanamuodon mukaan kanne on nostettava ”käräjäoikeudessa”. Laissa on siis selvä ohjaus riitautusväylästä. Aiemmissa palkkaturvalaeissa oli ohjaus työntekijää nostamaan kanne ”tuomioistuimessa”, esim. Palkkaturvalaki 10.8.1973/649 7 §. Myös lain muutoksessa 25.5.1984/403 osoitettiin tilanteessa, jossa myös työnantaja oli kiistänyt kanteen, kanne nostamaan ”siinä tuomioistuimessa, jossa työnantajan olisi vastattava työpalkkasaatavaa koskevassa asiassa.” Lain esitöistä ei löydy selitystä siihen, miksi kanteen nosto-ohjausta muutettiin.

³⁸ Koulun s. 30–31.

³⁹ Työtuomioistuinlain 12 §:n 1 momentin mukaan kieltäytymistodistus voidaan antaa vain työehtosopimukseen sidotulle taholle.

Edellä lausutusti palkkaturvalain ehdoton ja selvä ohjaussäännös näyttäisi olevan ristiriidassa toimivallanjakoa koskevien yleisten pääsääntöjen kanssa. Palkkaturvalain riitautussäännös ei nimittäin tee mitään eroa sen suhteen, mihin normilähteeseen työntekijän saatava perustuu ja kuulusiko juttu esim. työtuomioistuinlain 1 §:n pääsäännön mukaan työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. Saattaisihan taustalla olla tilanne, jossa sekä työnantaja että työntekijä olisivat sidottuja työehtosopimukseen ja jutun ratkaisu olisi riippuvainen sellaisesta työehtosopimuksen tulkintakysymyksestä, joka muussa tilanteessa kuuluisi työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. Vaikka riitautusohjaus on muuttunut, otaksun, ettei muutosta ole tehty tarkoituksella. Koska kuitenkin lain sanamuoto on selvä ja kanteen nostamiselle on asetettu suhteellisen lyhyt määräaika, ei riitauttajalla ole käsittääkseni muuta mahdollisuutta kuin noudattaa lain sanamuotoa, joka ei nykymuodossa ole tulkinnanvarainen.⁴⁰

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (*HE 157/2000 vp*).
Hämäläinen, Veikko M.: Yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen toimivallasta työoikeusjutuissa. Defensor Legis 1983, s. 127–148.
Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Juva 2006.
Koskinen, Pirkko K.: Työehtosopimuksen yleissitovuudesta oikeuskäytännön valossa. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986.
Koulu, Risto: KKO:n ratkaisut kommentein II. Helsinki 2002, s. 30–31.
Nieminen, Kimmo: Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Vantaa 2000.
Saloheimo, Jorma: Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2008.
Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Helsinki 1973.
Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Helsinki 1980.
Suviranta, Antti: Työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten toimivallan rajoista. Lakimies 1973, s. 499–508.
Tiitinen Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1973 II 55
KKO 1976 II 18
KKO 1980 II 77
KKO 1984 II 66
KKO 1984 II 155
KKO 1985 II 185
KKO 1990:180
KKO 1991:107
KKO 1992:110

⁴⁰ Asiaan on kiinnittänyt huomioita Hämäläinen s. 138.

KKO 1992:187
KKO 2001:119
KKO 2002:59

Hovioikeus
Kouvolan HO 13.12.2005 S 05/148 ja 05/149

Työtuomioistuin
TT 1986-49
TT 1998-34
TT 2004-25
TT 2006-12
TT 2006-40
TT 2007-113
TT 2008-43