



SUOMEN YLEISSITOVUUSJÄRJESTELMÄ JA PERUSOIKEUDET

Keskusteluasiakirja



Sisällys

Suomen yleissitovuusjärjestelmä ja perusoikeudet	3
Tiivistelmä	4
Työehtosopimusten yleissitovuus	6
Miten yleissitovuus suhteutuu perusoikeuksiin?	9
Elinkeinovapaus, sopimusvapaus ja yhdistymisvapaus	
EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä - lyhyt katsaus	14
EUT C-499/04 Werhof vs. Freeway Traffic Systems GmbH & Co	14
EUT C-426/11 Alemo-Herron vs. Park Leisure Ltd	16
Suomalaista oikeuskäytäntöä yleissitovuudesta KKO 2016:18	18
Ratkaisujen pohdintaa Suomen työehtosopimusten	
yleissitovuusjärjestelmän näkökulmasta	20
Mitä nyt on tehtävä - miten suomalaista järjestelmää on kehitettävä?	23
Paikallisen sopimisen kevään 2016 kompromissiesitys	25

JULKAISIJA
Suomen Yrittäjät ry
PL 999, 00101 Helsinki
puhelin 09 229 221

TÄMÄN KANNANOTON LAATIVAT
Suomen Yrittäjien
Atte Rytönen, lainopillinen asiamies
Janne Makkula, työmarkkinajohtaja

Julkaisun ulkoasu ja taitto:
Lea Hult, graafinen suunnittelija

Suomen yleissitovuusjärjestelmä ja perusoikeudet

Suomalaisesta työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmästä ei ole käyty laajaa keskustelua Suomen perustuslain, EU:n perusoikeuskirjan ja Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten kuten Euroopan ihmisoikeussopimuksen sisältämiin perusoikeuksiin nähden. Ajoittain on kuitenkin esitetty, että työehtosopimusten yleissitovuus on todennäköisesti Suomen perustuslain vastainen järjestelmä. Järjestelmää ei myöskään ole pohdittu uuden vuonna 2015 voimaantulleeseen yhdenvertaisuuslain taustaa vasten.

Tämän keskusteluasiakirjan tarkoituksena on arvioida edellä mainittuja asioita oikeudellisesta näkökulmasta. Lisäksi on jatkettava keskustelua eurooppalaisittain ainutlaatuisen yleissitovuuden merkityksestä Suomen talouden, työllisyyden ja työttömyyden kehitykseen.

Yleissitovuus on Suomessa viritetty äärimmilleen. Se kattaa meillä kaikki työehdot, kun muissa harvoissa maissa, joissa yleissitovuus ylipäättään tunnetaan, sen piirissä ovat vain vähimmäispalkat ja mahdollisesti vähimmäistyöajat.

Kuvaavaa on, että eräs saksalainen asianajaja totesi keskustelussa Suomen ”monimutkaisen ja omituisen” yleissitovuusjärjestelmän vaikeuttavan palveluiden vapaata liikkuvuutta ja markkinoille pääsyä. Saksassa Suomen kaltainen järjestelmä ei tulisi hänen mukaansa kuuloonkaan. Sitä pidettäisiin ehdottomasti perusoikeuksien vastaisena.

Havainto on oikea: yleissitovuus rajoittaa kilpailua, monimutkaistaa lainsäädäntöympäristöä ja asettaa yritykset eri asemaan riippuen siitä, ovatko ne järjestäytyneitä vai eivät. Työnantajaliittoihin kuulumattomat yritykset pakotetaan lainsäädännöllä noudattamaan työsuhteissaan muiden neuvottelemia ehtoja. Lisäksi näille yrityksille on asetettu noudatettaviksi olennaisesti tiukemmat säännöt kuin järjestäytyneille yrityksille.

Työmarkkinoiden sopimusvapautta ja joustavuutta on lisättävä. Päämäärää ei saavuteta, mikäli työmarkkinajärjestelmämme keskeisin elementti jätetään uudistamisen ja kehittämisen ulkopuolelle. Mikäli yleissitovuutta ei kyetä modernisoimaan, Suomen talous ja kansalaiset kärsivät jatkossakin joustamattomista työmarkkinoista ja maailman jäykimmästä palkanmuodostuksesta.

Selvityksessä päädytään johtopäätökseen, jonka mukaan Suomen nykyinen yleissitovuusjärjestelmä on perusoikeuksien vastainen. Järjestelmämme rajoittaa perusoikeuksien vastaisesti yrittäjien elinkeinovapautta ja sopimusvapautta sekä loukkaa yhdistymisvapautta ja yrittäjien yhdenvertaisuutta.

Helsingissä 15.2.2017

Janne Makkula

työmarkkinajohtaja, varatuomari

Suomen Yrittäjät

Tiivistelmä

Unionin perusoikeuskirja, Suomen perustuslaki ja Euroopan ihmisoikeussopimus turvaavat kaikki perusoikeuksina yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden. Elinkeinovapaus turvataan sekä unionin perusoikeuskirjassa että Suomen perustuslaissa. Lisäksi vapaan kilpailun periaate on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen keskeinen elementti. Sopimusvapaus saa suojaa perusoikeussäännösten ja niiden tulkintakäytäntöjen kautta.

Perusoikeuksilla on sama asema unionin oikeusjärjestyksessä kuin esimerkiksi perussopimuksessa turvatuilla sisämarkkinavapauksilla, esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen vapaalla liikkuvuudella.¹ Vuoden 2009 Lissabonin sopimuksen myötä perus- ja ihmisoikeuksien suojelusta on myös tullut

aiempaa selkeämmin unionin päämäärä. Samalla kysymys on jäsenvaltioille yhteisistä arvoista yhteiskunnassa, jolle on ominaista muun muassa syrjimättömyys.

Työnantajaliittoon järjestäytymättömän yrityksen kannalta yleissitovuus merkitsee sopimusvapauden rajoittamista. Ei riitä, että työnantaja noudattaa työlainsäädäntöä, vaan sen on noudatettava muiden neuvottelemaa työehtosopimusta, johon se ei ole vapaaehtoisesti sitoutunut ja jonka sisältöön se ei ole voinut vaikuttaa.

Lisäksi Suomen työlainsäädäntö asettaa työnantajaliittoon kuulumattomat yritykset työehtosopimuksien sisältämien sopeutumiskeinojen osalta järjestäytyneitä yrityksiä heikompaan asemaan.

1 Ojanen, Tuomas – EU-oikeuden perusteita, 3., uudistettu laitos s. 154.

Yritysten määrä kokoluokittain

YRITYKSEN KOKO	YRITYSTEN MÄÄRÄ	%
■ Mikroyritykset (1–9 hlöä)	265 041	93,4
■ Pienyritykset (10–49 hlöä)	15 559	5,5
■ Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	2 634	0,9
■ Suuryritykset (250– hlöä)	571	0,2



Lähde: Tilastokeskus 2015

Nämä työnantajayritykset joutuvat täyttämään työehtosopimuksen velvoitteet, mutta eivät voi hyödyntää sen mahdollistamia joustoja.

Suomen yleissitovuusjärjestelmässä ulkopuoliset tahot sopivat keskenään kolmansille velvoitteita ja samalla sopivat itselleen joustoja, joiden hyödyntämisen lainsäätäjä estää pieniltä järjestäytymättömiltä yrityksiltä. Näin yrityksen taustalla vaikuttavan yrittäjän yhdenvertaisuutta loukataan yksinomaan sen vuoksi, että hän on käyttänyt Suomen perustuslain 13 §:n mukaista perusoikeuttaan olla kuulumatta yhdistykseen. Myös unionin perusoikeuskirja ja Euroopan ihmisoikeussopimus takaavat jokaiselle yhdistymisvapauden.

Perusoikeuksien näkökulmasta Suomen nykyisessä työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmässä

on lukuisia ongelmia. Järjestelmämme rajoittaa perusoikeuksien vastaisesti yrittäjien elinkeinovapautta ja sopimusvapautta sekä loukkaa yrittäjien yhdenvertaisuutta. Järjestelmää voidaan perustellusti pitää perusoikeuksien vastaisena.

Suomessa on viipymättä käynnistettävä yleissitovuusjärjestelmän modernisointi niin, että sen piiriin kuuluu vain palkan vähimmäisehdot. Tämä voidaan toteuttaa siten, että työsopimuslain 2 luvun 7 § rajataan koskemaan vain vähimmäispalkkaa koskevia työehtosopimusten säännöksiä. Muilta osin palkkauksessa noudatetaan sopimusvapauden periaatetta ja markkinaehtoisuutta sekä työajoissa ja muissa työehdoissa työlainsäädäntöä. Työntekijän suojana on ilman nykyistä yleissitovuuttakin eduskunnan säätämä kattava työlainsäädäntö.

SUOMALAISET YRITYKSET TYÖLLISTÄJINÄ

- **Vuonna 2015 Suomessa toimi 283 805 yritystä.**
- **Pienten ja keskisuurten**, eli alle 250 työntekijää työllistävien, yritysten osuus näistä yrityksistä on 99,8 prosenttia.
- **Alle 10 henkilöä työllistävien mikroyritysten** osuus näistä oli 93,4 prosenttia.
- **Pienten ja keskisuurten yritysten** osuus kaikista yrityksistä on pysynyt pitkään samalla tasolla.

Työehtosopimusten yleissitovuus

Mitä työehtosopimusten yleissitovuus tarkoittaa?

Suomessa yleissitovuus tarkoittaa sitä, että tietyn alan työehtosopimusta on noudatettava kaikissa yrityksissä siitä riippumatta, onko yritys jäsenenä työehtosopimuksen allekirjoittaneessa työnantaja-järjestössä.

Työnantajajärjestön jäsenenä oleva yritys on antanut järjestölleen valtakirjan tehdä itseään sitovan sopimuksen yrityksessä noudatettavista palkka- ja muista työn tekemisen ehdoista. **Työnantajajärjestöön kuulumattomat yritykset eivät ole valtuutusta antaneet, vaan ne ovat velvollisia noudattamaan samaa sopimusta laissa säädetyn yleissitovuuden johdosta.** Työehtosopimus

on yleissitova, jos sen katsotaan olevan asianomaisella alalla edustavana pidettävä. Tämän seikan ratkaisee jokaisen työehtosopimuksen kohdalla yleissitovuuden vahvistamislautakunta.

Yleinen sopimusoikeudellinen periaate on, että sopimuksella ei voida asettaa velvollisuuksia kolmansille, vaan yhteiskunnassa kaikkia koskevat säännöt annetaan lainsäädännöllä. **Yleissitovuusjärjestelmä on sopimusvapauden kannalta ongelmallinen, koska yritys velvoitetaan noudattamaan omissa työsopimuksissaan ulkopuolisten tahojen keskenään sopimia sääntöjä.** Järjestäytymätön yritys ei itse ole millään tavalla vapaaehtoisesti sitoutunut työehtosopimuksen sisältöön eikä ole siihen myöskään voinut vaikuttaa.

Miten yleissitovuus syntyi?

Työehtosopimusten yleissitovuus säädettiin 1970-luvun alussa ilman kunnollista valmistelua ja vaikutusten arviointia, ikään kuin vahingossa. Tuolloin yleissitovuutta vastustivat sekä työnantajien keskusjärjestö STK että palkansaajien SAK. Alun perin tarkoituksena oli säätää lailla ainoastaan minimipalkasta, mutta asiaa käsiteltyä sosiaalivaliokunta muokkasi ehdotusta niin, että yleissitovuus tuli kattamaan myös muut työehdot. Yleissitovuussäännös siis otettiin tuolloin valmistellun työsopimuslain

17 §:ään hallituksen esityksen vastaisesti vasta lakiehdotuksen eduskuntakäsittelyn aikana. Perustuslakivaliokunta arvioi tuolloin asiaa vain minimipalkkasääntelyn sisältäneen ehdotuksen pohjalta ja piti mahdollisena säätää tavallisella lailla vähimmäispalkkasäännöksistä työntekijöiden suojelua koskevan lainsäädännön piiriin kuuluvina. Yleissitovuutta siinä muodossa missä se lopulta säädettiin, perustuslakivaliokunta ei tuolloin arvioinut.

Yleissitovuuden kohdalla lainsäätäjä on siirtänyt velvoittavien sääntöjen antamistehtävän yksityisoikeudellisille järjestöille. Näiden keskenään solmimilla sopimuksilla voidaan jopa sivuuttaa lainsäätäjän tahto ja rajoittaa yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien yritysten sopimusvapautta enemmän kuin mitä lainsäädännössä on säädetty.

Toinen erikoisuus suomalaisessa yleissitovuusjärjestelmässä on se, että yleissitovuuden perusteella

työehtosopimusta noudattavien yritysten kohdalla säännöt ovat tiukemmat kuin työnantajaliittojen jäsenyrityksissä. Työnantajaliittoihin järjestäytymättömät yritykset eivät saa käyttää hyväkseen kaikkia niitä paikallisen eli yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuuksia, joita työehtosopimuksessa on annettu työnantajaliiton jäsenenä olevien yritysten käyttöön.

Järjestäytymätön yritys ei itse ole millään tavalla vapaaehtoisesti sitoutunut työehtosopimuksen sisältöön eikä ole siihen myöskään voinut vaikuttaa.



Lähde: Suomen Yrittäjät
Jaottelu perustuu työ- ja elinkeinoministeriön "Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014"-selvityksen tietoihin työnantajien ja palkansaajien lukumääristä sekä järjestäytymisestä.

- **Työnantajaliittoihin** kuuluu maamme kaikista 90 000 työnantajayrityksestä noin 20 000.
- **Järjestäytymättömiä yrityksiä on 70 000**, ja niistä 20 000 on sellaisia, joiden toiminta ei ole minkään alan työehtosopimuksen piirissä.
- **Paikallinen sopiminen** on nykyisellään rajoitetuinta jopa 50 000 järjestäytymättömässä työnantajayrityksessä.
- **Näissä keskimäärin viiden hengen yrityksissä ei voida käyttää työehtosopimuksen joustoja**, mutta silti niissä joudutaan noudattamaan yleissitovia työehtosopimuksia.

Miten työehtosopimusten yleissitovuus on määritelty lainsäädännössä?

Työehtosopimukset ovat joko normaalisitovia tai yleissitovia. Työehtosopimuksen normaalisitovuus merkitsee sitä, että se velvoittaa ainoastaan sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon kuuluvia työnantajia. Yleissitova työehtosopimus sen sijaan sitoo kaikkia sopimuksen soveltamisalalla toimivia työnantajia.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 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. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työehtosopimuksen yleissitovuus merkitsee siis sitä, että myös järjestäytymättömien työnantajien on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista.

Miten yleissitovuus määritetään?

Suomessa työehtosopimukset tehdään järjestäytyneiden työnantajien ja palkansaajien välillä. Keskeistä työehtosopimusten sitovuu- den kannalta on osapuolten järjestäytymisaste. Vuoden 2001 työopimuslain säätämisen yhteydessä säädettiin erityinen laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta, jolla yleissitovuuden arviointi siirrettiin kolmijäsenisen työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnan tehtäväksi.

Työehtosopimusta ja sen yleissitovuuden määrittämistä koskevia kriteereitä ovat muun muassa

sopimusten valtakunnallisuus, työehtosopimuksen kattavuus (järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien sopimuksen soveltamisalalla työskentelevien työntekijöiden osuus), alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, asianomaisen alan yleinen sekä työnantajien ohella myös työntekijöiden, järjestäytymisaste. Yleissitovuuden arvioinnissa tilastoaineisto otetaan huomioon ohjeellisena. Mikäli työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirin kuuluu noin puolet alan palkansaajista, työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi.

Työpaikkakohtainen sopimismahdollisuus?

Työpaikkakohtainen sopimismahdollisuus merkitsee sitä, että yrityksen työsuhteen ehdoissa voidaan sopimalla poiketa lainsäädännön ja työehtosopimusten muutoin pakottavista oikeusnormeista. Saadakseen hyväkseen kaikki

työehtosopimuksen sisältämät työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuudet, yrityksen on liityttävä jäseneksi alansa työnantajaliittoon.

Miten yleissitovuus suhteutuu perusoikeuksiin?

Yhdistymisvapaus

Suomen perustuslain 13 §:n 2 momentissa säädetään yhdistymisvapaudesta. Säännöksen mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauksen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Vapautta olla kuulumatta yhdistykseen kutsutaan vakiintuneesti negatiiviseksi yhdistymisvapaudeksi. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 12 artiklassa ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklassa yhdistymisvapaus turvataan vastaavasti.

Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat järjestäytymättömät työnantajayritykset joutuvat täyttämään työehtosopimuksen velvoitteet, mutta eivät voi hyödyntää sen mahdollistamia joustoja vastaavalla tavalla kuin järjestäytyneet yritykset. **Työehtojen sääntelyjärjestelmämme syrji näin niitä, jotka ovat käyttäneet perusoikeuksien takaamaa negatiivista yhdistymisvapauttaan. Yleissitovuusjärjestelmän ristiriita perusoikeuksien kanssa on siten ilmeinen.**

Negatiivisen yhdistymisvapauden suhde yhdenvertaisuuteen oli esillä jo työsopimuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2000, jolloin perustuslakivaliokunta nosti esiin kysymyksen, onko perusoikeussuojan kannalta hyväksyttävää, että yhdistykseen kuulumiseen tai sen ulkopuolella olemiseen liittyisi merkittäviä epäedullisia seuraamuksia. Perustuslakivaliokunta ilmaisi asian näin:

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä säädetään valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen mahdollisuudesta sopia työehtosopimuksella erinäisistä seikoista työsopimuslain säännöksistä poikkeavalla tavalla. Poikkeaminen voi tarkoittaa työntekijälle työsopimuslain mukaan muutoin tulevien oikeuksien ja etujen vähentämistä.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava järjestäytymätön työnantaja saa TSL 8 §:n mukaan soveltaa tämän sopimuksen niitä 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisinaan. Tällainen työnantaja ei sen sijaan saa soveltaa niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Rajaus merkitsee sitä, että negatiivista yhdistymisvapauttaan käyttäneet järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväksyä sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu.

Vaikka esitys tuolloin hyväksyttiin, **valiokunta painotti perusteluissaan, että on tarpeen seurata työehtosopimuskäytännön kehitystä sekä kilpailutilanteen muutoksia, pidettävä silmällä yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien aseman mahdollisia muutoksia** etenkin negatiivisen yhdistysvapauden kannalta ja tarvittaessa ryhdyttävä lainsäädäntötoimenpiteisiin tilanteen muuttuessa.

Järjestäytymättömien yritysten asema on vuosien kuluessa muuttunut, kun työehtosopimuksissa on lisätty paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Työehtosopimusten sisältämät paikallisen sopimisen mahdollisuudet kuitenkin vaihtelevat huomattavasti. Eniten työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuuksia on todennäköisesti teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa. Joustoista iso ja merkittävin osa on ainoastaan työnantajaliittoihin kuuluviin yritysten käytössä ja järjestäytymättömien yritysten ulottumattomissa. **Järjestäytymättömien yritysten asema heikkenee sitä enemmän mitä enemmän työehtosopimukseen lisätään työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuuksia.**

Yhdenvertaisuus

Perustuslain 6§:ssä säädetään yhdenvertaisuudesta. Säännöksen 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Samansisältöinen säännös on Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 artiklassa.

Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklassa säädetään, että sopimuksessa tunnustetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen taataan ilman minkäänlaista sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää.

Yritysten väliset suhteet ja yritysten taustalla olevien henkilöiden yhdenvertaisuus nousivat esiin

vuoden 2015 alusta voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain valmistelun yhteydessä. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa laajennettiin koskemaan kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämän piiriä ja uskonnonharjoitusta. Lain tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Sääntelyn taustalla on edellä mainittu perustuslain yhdenvertaisuussäännös, joka velvoittaa myös lainsäätäjää. Yhdenvertaisuuden ydin on siinä, ettei lailla voida mielivaltaisesti asettaa henkilöitä tai henkilöryhmiä muita edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Menettelyn syrjivyyttä on arvioitava sen tosiasiallisten seurausten kannalta.

Yhdenvertaisuuslain perustelujen mukaan lailla suojataan luonnollisia henkilöitä, mutta mikäli oikeushenkilöiden taustalla olevien luonnollisten henkilöiden suojan tarve sitä edellyttää, voi laki tulla sovellettavaksi myös oikeushenkilöiden välisissä suhteissa. Olennaista arvioinnin kannalta on se,

kuinka välittömästi elinkeinonharjoittaja samastuu yritykseen ja sen toimintaan. Yhdenvertaisuuden toteutumista on siten tarkasteltava myös siitä näkökulmasta, että yleissitovuus asettaa yritykset keskenään epätasa-arvoiseen asemaan.

Mitä pienempi yritys, sitä selvemmin ja välittömämmin elinkeinonharjoittaja samastuu yritykseensä. Samalla nämä pienimmät yritykset ovat niitä, jotka pakotetaan lainsäädännöllä noudattamaan ulkopuolisten neuvottelemaa työehtosopimusta yleissitovuuden johdosta, mutta ne jätetään työehtosopimusten järjestäytyneille yrityksille antamien paikallisen sopimisen joustojen ulkopuolelle. **Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin viisi työntekijää.**

Toisin sanoen, **ulkopuoliset tahot sopivat keskenään kolmansille velvoitteita ja samalla sopivat itselleen joustoja, joiden hyödyntämisen lainsäätjä estää pieniltä järjestäytymättömiltä yrityksiltä.** Näin yrityksen taustalla vaikuttavan yrittäjän yhdenvertaisuutta loukataan yksinomaan sen vuoksi, että hän on käyttänyt Suomen

perustuslain 13 §:n mukaista perusoikeuttaan olla kuulumatta yhdistykseen.

Suomen työehtosopimusjärjestelmä ei anna kaikille yritykselle tasapuolisesti työkaluja muuttuvaan kilpailutilanteeseen vastaamiseksi. Päinvastoin yleissitovuusjärjestelmämme johtaa siihen, että se antaa epäoikeutetun kilpailuedun niille, jotka ovat käyttäneet positiivista yhdistymisvapautta ja näin samalla syrjii järjestäytymättömiä yrityksiä ja heikentää yrityksen taustalla olevien yrittäjien asemaa.

Perustuslakivaliokunnan toteamalla taval-la Suomessa olisi pikaisesti ryhdyttävä toimenpiteisiin järjestäytymättömien yritysten rakenteellisen syrjinnän poistamiseksi työlainsäädännöstä.

Elinkeinovapaus

Elinkeinovapaus on kirjattu Suomen perustuslakiin, jonka 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

Lisäksi elinkeinovapaus on yksi Euroopan unionin perusoikeuskirjan keskeisiä vapauksia. Perusoikeuskirjan 16 artiklan mukaan elinkeinovapaus tunnustetaan unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Sopimuksen artikla perustuu yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. **Tuomioistuin on tunnustanut vapauden harjoittaa taloudellista tai kaupallista toimintaa sekä sopimusvapauden. Lisäksi artikla perustuu Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen, jossa tunnustetaan vapaan kilpailun periaate.**

Elinkeinovapaus, sellaisena kuin se on muotoiltu mainitussa artiklassa, toimii niin kutsutusti taloudellisen aloitekyvyn ja toiminnan takeena,

jolle voidaan kuitenkin asettaa rajoituksia. Samalla on kuitenkin taattava tietyt vähimmäisedellytykset taloudelliselle toiminnalle sisämarkkinoilla.

Elinkeinoon harjoittamisen vapaus on siis perusoikeus, mutta esimerkiksi EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä se on hyvin usein joutunut punninnan kohteeksi. Se, että kyseinen oikeus ei ole luonteeltaan absoluuttinen, vaikuttaa osaltaan siihen, että sitä sovelletaan tavallisesti tilanteissa, joissa on kyse vastakkainasettelusta muiden perusoikeuksien kanssa. Elinkeinovapauden yksi osaelementti on sopimusvapaus.

Suomen työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää tarkasteltaessa elinkeinonvapautta on punnittava nimenomaisesti suhteessa niiden rajoitusten oikeasuhtaisuuteen, joita yleissitovuus työnantajayrityksille aiheuttaa.

Yleissitovuus merkitsee järjestäytymättömän yrityksen sopimusvapauden rajoittamista. Ei riitä, että työnantaja noudattaa

työlainsäädäntöä, vaan sen on noudatettava muiden neuvottelemaa työehtosopimusta, johon se ei ole vapaaehtoisesti sitoutunut ja jonka sisältöön se ei ole voinut vaikuttaa. Yleissitovuus sisältää näin ollen selkeästi elinkeinovapautta rajoittavia elementtejä.

Tarkasteltaessa elinkeinovapautta perusoikeutena on kuitenkin myös arvioitava sen suhdetta työntekijöiden oikeuksien turvaamiseen ja työntekijöiden suojeluperiaatteeseen. Työlainsäädännön lähtökohta on työntekijöiden suojeluperiaate. Periaate ilmenee ensinnäkin siten, että työlainsäädäntö on pitkälti pakottavaa oikeutta, toisin sanoen säännöksistä ei voida poiketa työntekijän vahingoksi. Myös työehtosopimusjärjestelmän on katsottu ilmentävän työntekijän suojeluperiaatetta.

Olennaista on kuitenkin esittää kysymys, onko suomalainen äärimmilleen viritetty työehtojen yleissitovuus oikeasuhtainen työntekijöiden suojelun tarpeen kannalta, vai saavutettaisiinko mainittu

tavoite vähemmällä sääntelyllä. Kysymys on erityisen oikeutettu tilanteessamme, jossa yleissitovuusjärjestelmä syrjii negatiivista yhdistymisvapautta käyttäneitä työnantajia ja rajoittaa elinkeino- ja sopimusvapautta.

On muistettava, että yleissitovuusjärjestelmä rakentuu erittäin kattavan ja parlamentaarisesti säädetyn työlainsäädännön päälle. Työntekijöiden suojana olisi ilman yleissitovuuttakin eduskunnan säätämä kattava työlainsäädäntö. **Yleissitovuus, siinä muodossa kuin se meillä tunnetaan, ei siten ole tarpeellinen työntekijöiden suojeluperiaatteen toteutumisen kannalta.**

Työntekijöiden suojana olisi ilman yleissitovuuttakin eduskunnan säätämä kattava työlainsäädäntö.

Elinkeinovapaus, sopimusvapaus ja yhdistymisvapaus EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä - lyhyt katsaus

Seuraavaksi tarkastellaan lyhyesti kahta EU-tuomioistuimen (EUT) ratkaisua vuosilta 2006 ja 2013 sekä korkeimman oikeuden (KKO) keväällä 2016 antamaa työehtosopimuksen soveltamista koskevaa ratkaisua. Vaikka EUT:n ratkaisuissa on pääasiallisesti kyse liikkeenluovutuksesta ja siihen sovellettavista säännöksistä, on niiden osalta huomionarvoista erityisesti tuomioistuimen tulkinnat työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuudesta suhteessa unionin perusoikeuskirjan mukaisen elinkeinovapautteen, sopimusvapautteen ja yhdistymisvapautteen.

EUT C-499/04 Werhof vs. Freeway Traffic Systems GmbH & Co

Tapauksessa Werhof vs Freeway Traffic Systems GmbH & Co oli kyse ennakkoratkaisupyynnöstä, joka koski työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen luovutuksen yhteydessä. Keskeistä suomalaisen yleissitovuusjärjestelmän tarkastelun osalta on tuomioistuimen sekä julkisasiamiehen tapauksessa esiin nostamat havainnot työehtosopimuksista ja niiden sitovuudesta suhteessa yrityksen ostajan toimintavapautteen.

Tapauksen epäselvyys liittyi liikkeenluovutuksen yhteydessä siirtyneen työntekijän työ sopimuksen ehtoon, jossa palkankorotuksen osalta viitattiin voimassa olevaan alakohtaiseen työehtosopimukseen. Sen neuvottelemisessa ja solmimisessa oli ollut mukana työnantajaliitto, jonka jäsen yrityksen luovuttaja eli myyjä oli. Liiketoiminnan ostaja ei ollut kyseisen työnantajaliiton jäsen.

Keskeiseksi kysymykseksi nousikin käytännössä se, onko liiketoiminnan ostaja velvollinen noudattamaan luovutuksen jälkeen voimaantulevia työehtosopimuksia, vaikka se ei kuulu työnantajaliittoon eikä siten ole tällaisen sopimuksen osapuoli.

Jutun kantajana ollut työntekijä katsoi, että liiketoiminnan ostajalla olisi velvollisuus noudattaa myös liiketoiminnan luovutuksen jälkeen voimaantulevia työehtosopimuksia. Perusteenaan kantaja vetosi erityisesti työntekijöiden suojaamisen ja oikeuksien turvaamisen tarpeeseen. Vastaaja sen sijaan katsoi, että vain luovutuksen tapahtuessa voimassa ollutta työehtosopimusta voidaan soveltaa. Vastaaja argumentoi, että päinvastaisessa tapauksessa, jos siis luovutuksen jälkeen voimaan tulleita työehtosopimuksia voitaisiin soveltaa työnantajiin,

jotka eivät osallistuneet neuvotteluihin, työnantajan sopimusvapautta loukattaisiin pakkolunastusta vastaavalla tavalla. Lisäksi vastaaja totesi, että on tärkeää ottaa huomioon yhdistymisvapaus, johon kuuluu työnantajan oikeus olla kuulumatta työnantajajärjestöön tai -liittoon.

Tuomioistuimien ratkaisi asian vastaajan hyväksi. Se totesi, että sopimukselle luonteenomaista on tahdon autonomian periaate, jonka mukaan osapuolet sitoutuvat vapaasti keskenään. **Tämän periaatteen mukaisesti tilanteessa, jossa vastaaja ei kuulu yhteenkään työnantajaliittoon eikä työehtosopimus sido sitä, tällaisesta työehtosopimuksesta johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia ei tuomioistuimen mukaan pääsääntöisesti tule siihen soveltaa.** Päinvastaisessa tapauksessa loukattaisiin periaatetta, jonka mukaan sopimuksilla ei voida asettaa velvollisuuksia kolmansille.

Ratkaisun mukaan on sinänsä hyväksyttävää, että sellaisesta työehtosopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, johon työehtosopimuksessa viitataan, siirtyvät enemmittä toimitta yrityksen uudelle omistajalle, vaikka tämä ei ole minkäänlaisen työehtosopimuksen osapuoli. Näin ollen työehtosopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sitovat uutta omistajaa yrityksen luovutuksen jälkeen.

Kuitenkin, työsuhteen ehdot, joita säädellään tällä työehtosopimuksella, ovat voimassa vain sen irtisanomis- tai päättymispäivään asti, tai siihen asti, kunnes toinen työehtosopimus tulee voimaan tai kunnes toista työehtosopimusta aletaan soveltaa.

Tuomioistuimien totesi, että vaikka direktiivin tavoitteen mukaisesti on suojattava niiden työntekijöiden etuja, joita luovutus koskee, ei kuitenkaan voida jättää täysin huomioimatta luovutuksensaajan etuja, sillä tällä on oltava mahdollisuus tehdä

toimintansa jatkumiseksi tarpeelliset mukautukset. Tuomioistuimien perusteli asiaa nimenomaisesti yhdistymisvapaudella, johon sisältyy myös oikeus olla kuulumatta yhdistykseen. **Tuomioistuimen mukaan kantajan näkemyksen hyväksyminen merkitsisi sitä, että luovutuksensaajan perusoikeus olla kuulumatta yhdistykseen asetettaisiin kyseenalaiseksi, jos hänen olisi velvollisuus noudattaa tulevia työehtosopimuksia tilanteessa, jossa luovutuksensaaja ei ole työehtosopimuksen osapuoli.**

Keskeistä on huomata myös julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksessa esiin nostama huomio, johon myös tuomioistuimien ratkaisussaan viittaa. Sen mukaan, mikäli työnantajan ja työntekijän välisessä työehtosopimuksessa viitataan palkan sääntelyn osalta peräkkäisiin työehtosopimuksiin ilman minkäänlaisia ajallista rajoitusta, nousee esiin huomattava haitta. Jos tällaisessa tilanteessa uusi omistaja haluaisi osallistua ammattiliittojen kanssa tehtäviin sopimuksiin, sen olisi liityttävä neuvottelevaan työnantajaliittoon, mikä epäilemättäkin rajoittaisi uuden omistajan yhdistymisvapautta.

Jos tulevat työehtosopimukset vaikuttisivat pysyvästi työnantajaan, joka ei osallistunut niiden neuvottelemiseen, seuraukset olisivat samankaltaiset kuin sopimuksilla, joista aiheutuu velvollisuuksia kolmansille osapuolille. Tällä loukataan periaatetta, jonka mukaan sopimus sitoo vain sen osapuolia. Olisi myös mahdollista, että työnantajalle, joka ei ole solminut työehtosopimusta, asetettaisiin enemmän velvollisuuksia kuin sopimuksen osapuolelle, minkä vuoksi ensin mainittu on epävarmassa tilanteessa ja sellaisen uhan alaisena, että sopimuslausekkeita laaditaan hänen tietämättään.

EUT C-426/11 Alemo-Herron vs. Park Leisure Ltd

EUT:n Alemo-Herron -ennakkoratkaisussa oli kysymys siitä, voiko jäsenvaltio joutua olemaan myöntämättä yrityksen tai liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä työntekijöille suojaa, jonka nojalla luovutuksensaajaa vastaan voidaan vedota sekä luovutushetkellä voimassa oleviin että luovutuksen jälkeen tehtyihin työehtosopimuksiin.

Asia koski Yhdistyneitä Kuningaskuntia. Keskeistä ratkaisun osalta on huomata Yhdistyneessä Kuningaskunnassa käytetyn työehtosopimusneuvottelumenettelyn joustavuus. **Yhdistyneessä Kuningaskunnassa ei ole lailla tunnustettu työehtosopimusten vaikutuksia, vaan niiden vaikutukset perustuvat työopimuksiin.** Tämän vuoksi työehtosopimusten vaikutukset perustuvat yksinomaan työopimukseen ja ovat vaikutukseltaan sellaisia kuin sopimuksissa on määrätty. Tämä tarjoaa sopimuspuolille laajan toimintamarginaalin silloinkin, kun ne sopivat sitoutuvansa tuleviin työehtosopimuksiin, koska mikään ei estä niitä neuvottelemasta työehtosopimukseen viittaavaa sopimuslauseketta uudelleen.

Alemo-Herron -tapauksessa ongelma ei ollut siinä, että kyseessä ollut työnantaja olisi ollut velvollinen liittymään tiettyyn järjestöön voidakseen vaikuttaa työntekijöidensä työehtoihin. Keskeistä on, että työnantajalla ei ollut käytettävissään mitään kanavaa tullakseen edustetuksi työehtosopimusneuvotteluissa. **Tämän olisi siis ollut otettava vastataksien velvoitteista, joista on sovittu sopimuksissa, joihin se ei millään tavoin voi vaikuttaa.**

Näin ollen asiassa kyseessä oleva perusoikeus ei ollut työnantajan negatiivinen yhdistymisvapaus vaan työnantajan elinkeinovapaus, joka on tunnustettu perusoikeuskirjan 16 artiklassa. Ratkaisussa todetaan, että kyseinen perusoikeus sisältää muun muassa sopimusvapauden.

Huomionarvoista on myös julkisasiamiehen ratkaisuehdotus, jonka mukaan mahdollisuus hankkia tietty liiketoiminta ei suoranaisesti kuulu perusoikeuskirjassa tunnustettuun elinkeinonvapauteen, mutta niin ankarien edellytysten asettaminen liikkeen hankkimiselle, että ne johtavat käytännössä liiketoiminnan hankinnasta luopumiseen, voi muodostua mainitun oikeuden loukkaamiseksi. Se, että liiketoiminnan harjoittaja joutuisi liikkeenluovutus-tilanteissa sitoutumaan määräämättömäksi ajaksi työehtoihin, joita se ei ole sopinut, rajoittaa sopimusvapautta siltä osin kuin tämä on yksi elinkeinovapauden osatekijä. Elinkeinonvapauden rajoittamisen arvioinnissa on julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksen mukaan erityisesti tarkasteltava sitä, onko velvollisuus noudattaa työehtosopimuksessa sovitut ehtoja ehdoton ja peruuttamaton.

Liikkeenluovutusdirektiivin määräysten tarkoituksena on oikeudenmukaisen tasapainon takaaminen yhtäältä työntekijöiden ja toisaalta luovutuksensaajan intressien välillä. **Tuomio-istuin toteaa, että elinkeinovapauden nojalla luovutuksensaajalla on oltava mahdollisuus tehokkaasti puolustaa intressejään sopimusprosessissa, johon se osallistuu, ja neuvotella työntekijöidensä työehtojen kehittymisen kannalta ratkaisevista seikoista tulevaa elinkeinotoimintaansa silmällä pitäen.**

Keskeistä ratkaisussa on, ettei luovutuksensaajalla ollut mahdollisuutta olla mukana kyseessä olevassa työehtosopimuksia neuvottelevassa elimessä. **Sopimusvapautta on näin rajoitettu tuomioistuimen mielestä niin huomattavasti, että sillä puututaan elinkeinovapauden olennaiseen sisältöön.**

Suomen Yrittäjien järjestökantelu

Suomen Yrittäjät teki vuonna 2006 Euroopan neuvostolle järjestökantelun (Nro. 35/2006), jossa katsottiin Suomen työlainsäädännön paikallista sopimista koskevan säännösten loukkaavan uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 5 artiklassa turvattua järjestäytymisoikeutta. Asiaa käsitellyt sosiaalisten oikeuksien komitea ei tuolloin katsonut, että 5 artiklan rikkomusta olisi tapahtunut. Ratkaisu jäi kuitenkin erimieliseksi. Eri mieltä ollut komitean jäsen katsoi, että Suomen lainsäädäntö ja käytäntö on yhteensopimaton peruskirjan kanssa. Sisällöllisesti kantelu koski ainoastaan sitä, että järjestäytymättömät yritykset on asetettu paikallisessa sopimisessa järjestäytyneitä yrityksiä heikompaan asemaan. Kantelu ei koskenut Suomen työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää muutoin. Näin ollen myöskään komitean ratkaisussa ei arvioitu Suomen työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää kokonaisuutena perusoikeuksien näkökulmasta.

Suomalaista oikeuskäytäntöä yleissitovuudesta KKO 2016:18

Tässä yhteydessä käsitellään lyhyesti ainoastaan korkeimman oikeuden viimeisintä työehtosopimusten yleissitovuuteen liittyvää ratkaisua KKO 2016:18. Se koski tapausta, jossa A oli työskennellyt yliopiston ylioppilaskunnan julkaiseman aikakauslehden toimittajana. Työsuhteen aikana ylioppilaskunta ei ollut sidottu mihinkään työehtosopimukseen.

Asiassa oli KKO:ssa kysymys siitä, oliko ylioppilaskunnan tullut noudattaa A:n työsuhteessa yleissitovana Viestinnän Keskusliitto ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välistä lehdistön työehtosopimusta.

A oli työskennellyt yliopiston ylioppilaskunnan palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa 15.8.2006 ja 28.2.2011 välisenä aikana. A oli toiminut ylioppilaskunnan kustantaman ja julkaiseman lehden toimittajana. Hänen työtehtäviinsä olivat kuuluneet juttujen ideoiminen ja kirjoittaminen, valokuvaaminen sekä muut päätoimittajan määräämät tehtävät.

A vaati kanteessaan, että hänen työsuhteessaan olisi tullut noudattaa Viestinnän Keskusliitto ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välisen lehdistön työehtosopimuksen mukaisia ehtoja TSL 2 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla. Ylioppilaskunta vastusti kannetta, koska A:lle oli maksettu työsopimuksen mukainen palkka ja lomakorvaukset. A:n vetoama työehtosopimus ei työnantajan mielestä tullut sovellettavaksi, koska ylioppilaskunta ei ollut viestintäalan yritys.

Käsiteltävässä asiassa Turun hovioikeus pyysi työtuomioistuimelta lausuntoa asiassa. Työtuomioistuin päätyi ratkaisuun³, jonka mukaan kantajan

tekemä työ ei kuulunut Viestinnän Keskusliitto ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välisen lehdistön työehtosopimuksen soveltamispiiriin eikä työnantajan olisi tullut noudattaa A:n työsuhteessa työntekohetkellä voimassa ollutta työehtosopimusta yleissovittuvuuden perusteella.

Työtuomioistuimen lausunnossa on todettu, ettei työehtosopimuksen soveltamisalan voida katsoa määräytyvän pelkästään työntekijän ammatin perusteella. Silloinkin, kun työmarkkinoilla tehdään sopimuksia tietyissä ammateissa toimivia varten, ne solmitaan tavallisesti erikseen tietyille toimialoille esimerkkeinä kaupan, elintarvikealan ja graafisen teollisuuden automiesten työehtosopimukset. Myös tapauksessa kyseessä ollut lehdistön työehtosopimuksen 1.1. kohta viittaa siihen, että soveltamisen lähtökohtana on työnantajan toimiala viestintäalan yrityksenä.

Toisin kuin työtuomioistuin lausunnossaan, KKO on ratkaisussaan lähtenyt siitä, että silloin, kun työnantajaa ei lähtökohtaisesti sido mikään työehtosopimus, tulee arvioitavaksi kysymys siitä, sovelletaanko yksittäisen työntekijän työsuhteessa työehtosopimusta hänen ammattinsa tai työtehtäviensä perusteella. Vaikka Journalistiliiton työehtosopimus ei ole ylioppilaskunnan toimialalla sovellettava

työehtosopimus, ylioppilaskunta on KKO:n ratkaisun mukaan kuitenkin tosiasiasa teettänyt A:lla sanotussa lehdistön työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä ja tämän vuoksi A:n työsuhteessa on tullut soveltaa lehdistön alan työehtosopimusta.

Korkein oikeus ei ole ratkaisussaan millään tavalla huomionut eikä arvioinut tapauksen liityntää perusoikeuksiin. Ratkaisu on perustunut puhtaasti siihen, että ylioppilaskunta on teettänyt A:lla lehdistön työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä, joten sen on näin ollen tullut soveltaa kyseistä yleissitovaa työehtosopimusta. Kuten työtuomioistuimen lausunnossa on todettu, kyseessä ollut vastaaja ei olisi edes halutessaan voinut olla työehtosopimuksen solmineen Viestinnän Keskusliitto ry:n jäsen.

Ratkaisujen pohdintaa Suomen työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmän näkökulmasta

Perustuslaki, EU:n perusoikeuskirja ja Euroopan ihmisoikeussopimus

Aluksi on todettava, että Euroopan unionin perusoikeuskirjassa vahvistetaan EU:n toimivallan ja tehtävien sekä toissijaisuusperiaatteen mukaisesti oikeudet, **joita perustuvat erityisesti EU-maille yhteisiin valtiosääntöperinteisiin ja kansainvälisiin velvoitteisiin, ihmisoikeussopimukseen, EU:n ja Euroopan neuvoston hyväksymiin sosiaalisiin peruskirjoihin ja Euroopan unionin tuomioistuimen ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntöön.**

EU:n perusoikeuskirja muuttui vuoden 2009 Lissabonin sopimuksen myötä oikeudellisesti sitovaksi siten, että perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo ja asema kuin perussopimuksilla. **EU-oikeuden nykytilassa perusoikeuksilla on sama asema unionin oikeusjärjestyksessä kuin perussopimuksessa turvatuilla sisämarkkinavapauksilla, esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen vapaalla liikkuvuudella.**² Lissabonin sopimuksen myötä **perus- ja ihmisoikeuksien suojelusta on myös tullut aiempaa selkeämmin unionin päämäärä.** Samalla kysymys on myös jäsenvaltioille yhteisistä arvoista yhteiskunnassa, jolle on ominaista muun muassa syrjimättömyys.

Jäsenvaltion viranomaiset ja tuomioistuimet ovat sidottuja EU:n perusoikeuskirjan perusoikeuksiin kuitenkin vain tilanteissa, jossa asia on EU-oikeuden soveltamisalalla. Näin ollen unionin

perusoikeudet eivät sellaisenaan tuo oikeusjuttua EU-oikeuden soveltamisalaan, vaan perusoikeuksien velvoittavuus suhteessa jäsenvaltioihin on alisteista sille, että asia on esimerkiksi jonkin direktiivin tai perussopimuksessa turvatus sisämarkkinavapauden kautta EU-oikeuden soveltamisalalla. On kuitenkin huomattava, että vaikka unionin perusoikeudet eivät suoraan soveltuisikaan, **viranomaisia ja tuomioistuimia velvoittavat kansallisessa perustuslaissa ja esimerkiksi Euroopan ihmisoikeussopimuksessa suojatut perusoikeudet.**³ **Unionin perusoikeuskirja, Suomen perustuslaki ja Euroopan ihmisoikeussopimus turvaavat kaikki perusoikeuksina yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden. Elinkeinovapaus turvataan sekä unionin perusoikeuskirjassa että Suomen perustuslaissa. Lisäksi vapaan kilpailun periaate on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen keskeinen elementti.**

Suomen yleissitovuusjärjestelmää on perusteltua arvioida edellä käsiteltyjen EU-tuomioistuimen oikeustapausten ja niissä esille nostettujen unionin perusoikeuksien kautta, sillä sekä Suomen perustuslaki että Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet suojaavat samoja perusoikeuksia kuin mitä ratkaisuissa on käsitelty. Tämä on luontevaa, sillä unionin perusoikeuskirjan oikeudet pohjautuvat erityisesti EU-maille yhteisiin valtiosääntöperinteisiin ja kansainvälisiin velvoitteisiin.

2 Ojanen, Tuomas – EU-oikeuden perusteita, 3., uudistettu laitos s. 154.

3 Ojanen, Tuomas – EU-oikeuden perusteita, 3., uudistettu laitos s. 158.

Yhdistymisvapaus, elinkeinovapaus ja sopimusvapaus keskiössä

Molemmissa EU-tuomioistuimen ratkaisuisissa on mielenkiintoista se, että tuomioistuin ikään kuin irtaantuu tapaukseen suoraan soveltuvasta liikkeenluovutusta koskevasta sääntelystä ja keskittyy tarkastelemaan asiaa perusoikeuksien (yhdistymisvapaus, elinkeinovapaus ja sen osana sopimusvapaus) näkökulmista. **Tämä kuvaa perusoikeuksien itsenäistä ja merkittävää asemaa oikeusjärjestyksessä.** Tuomioistuin punnitsee näitä perusoikeuksia suhteessa työntekijöiden suojeluun.

Werhof-ratkaisussa tuomioistuin toteaa, että sopimukselle on luonteenomaista tahdon autonomian periaate, jonka mukaan osapuolet sitoutuvat vapaasti keskenään. Tämä merkitsee, että sopimus sitoo vain sen osapuolia. **Tuomioistuin viittaa yleiseen – myös Suomessa noudatettavaan – sopimusoikeudelliseen periaatteeseen, jonka mukaan sopimuksilla ei voida asettaa velvollisuuksia kolmansille.** Se toteaa myös, että vaikka työntekijöiden etuja on suojattava, ei kuitenkaan voida jättää täysin huomioimatta työnantajan etuja, sillä tällä on oltava mahdollisuus tehdä toimintansa jatkumiseksi tarpeelliset mukautukset. **Lisäksi ratkaisussa nostetaan merkittäväksi negatiivisen yhdistymisvapauden turvaaminen. Osallistuminen ammattiliittojen kanssa tehtäviin sopimukseen edellyttäisi liittymistä työnantajaliittoon, mikä rajoittaisi yhdistymisvapautta.**

Alemo-Herron -ratkaisussa keskeinen merkitys on elinkeinovapauden turvaamisella. Tapauksen vastaajalla ei ollut mahdollisuutta osallistua työehtosopimusten neuvotteluprosessiin. Tuomioistuin katsoi, että vastaajan velvoittaminen noudattamaan työehtosopimusta tästä huolimatta, olisi merkinnyt niin vahvaa sopimusvapauden rajoitusta, että se olisi puuttunut elinkeinovapauden olennaiseen sisältöön.

Suomalaisessa yleissitovuusjärjestelmässä on kysymys nimenomaan siitä, että työnantaja- ja työntekijäliitot sopivat keskenään ehdoista, joita järjestäytymättömät yritykset ovat velvollisia noudattamaan. Sopimuksilla asetetaan siis velvollisuuksia kolmansille. Lisäksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle yritykselle on aiemmin todettulla tavalla asetettu lainsäädännössä olennaisesti tiukemmat säännöt kuin työnantajaliittoihin kuuluville yrityksille. **Tämä on ongelmallista negatiivisen yhdistymisvapauden, yhdenvertaisuuden, sopimusvapauden ja elinkeinovapauden näkökulmista.**

Lisäksi on huomattava, että järjestäytymättömän työnantajayritys ei voi tehokkaasti puolustaa intressejään työehtosopimusten neuvotteluprosessissa, koska se ei ole neuvotteluun ja sopimukseen lainkaan osallinen. Suomalainen työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä estää sen, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattava yritys voisi neuvotella työntekijöidensä työehtojen kehittymisen kannalta

Suomalaisessa yleissitovuusjärjestelmässä on kysymys nimenomaan siitä, että työnantaja- ja työntekijäliitot sopivat keskenään ehdoista, joita järjestäytymättömät yritykset ovat velvollisia noudattamaan. Sopimuksilla asetetaan siis velvollisuuksia kolmansille.

ratkaisevista seikoista tulevaa elinkeinotoimintansa silmällä pitäen. Lisäksi työnantajayrityksen velvollisuus noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta on nimenomaisesti ehdoton ja peruuttamaton, johon yritys itse ei voi vaikuttaa. **Yritys voisi vaikuttaa neuvotteluprosessiin ainoastaan, mikäli se liittyisi työnantajaliittoon.**

Edellä käsiteltyihin perusoikeuksiin nähden korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2016:18 vaikuttaa erikoiselta. Huomionarvoista on se, että KKO ei ole ratkaisussaan millään tavalla huomionnut eikä analysoinut tapauksen perusoikeusliityntöjä.

KKO:n ratkaisun seurauksena on se, että työnantaja on nimenomaisesti velvollinen noudattamaan yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta, jonka sisältöön sillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. Kuten työtuomioistuimen lausunnossa on todettu, kyseessä ollut vastaaja ei olisi edes halutessaan

voinut olla työehtosopimuksen solmineen Viestinnän Keskusliitto ry:n jäsen.

Samalla on huomattava, että mikäli työehtosopimus sisältää paikallisella sopimisella mahdollistettuja joustoja, nämä eivät ole työehtosopimusta yleissitovuuden noudattavan yrityksen käytössä. **Ratkaisun lopputulos johtaa nimenomaisesti tilanteeseen, jossa työnantajalle, joka ei ole solminut työehtosopimusta, asetetaan enemmän velvollisuuksia kuin sopimuksen osapuolelle. Voidaan perustellusti todeta, että tämä loukkaa toimijan yhdenvertaisuutta ja elinkeinovapautta.**

Perusoikeuksien näkökulmasta Suomen nykyisessä työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmässä on lukuisia ongelmia. Järjestelmää voidaan perustellusti pitää perusoikeuksien vastaisena.

Perusoikeuksien näkökulmasta Suomen nykyisessä työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmässä on lukuisia ongelmia. Järjestelmää voidaan perustellusti pitää perusoikeuksien vastaisena.

Mitä nyt on tehtävä - miten suomalaista järjestelmää on kehitettävä?

Suomen yleissitovuusjärjestelmä on ristiriidassa Suomen perustuslain ja Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten sisältämien perusoikeuksien kanssa. Järjestelmämme rajoittaa perusoikeuksien vastaisesti yrittäjien elinkeinovapautta ja sopimusvapautta sekä loukkaa yrittäjien yhdenvertaisuutta.

Tämän vuoksi Suomessa on viipymättä käynnistettävä yleissitovuusjärjestelmän modernisointi niin, että sen piiriin kuuluu vain palkan vähimmäisehdot. Tämä voidaan toteuttaa siten, että työsopimuslain 2 luvun 7 § rajataan koskemaan vain vähimmäispalkkaa koskevia työehtosopimusten säännöksiä. Muilta osin palkkauksessa noudatetaan sopimusvapauden periaatetta ja markkinaehtoisuutta sekä työajoissa ja muissa työehdoissa työlainsäädäntöä. Työntekijän suojana on ilman nykyistä yleissitovuuttakin eduskunnan säätämä kattava työlainsäädäntö.

Suomen työlainsäädäntöä on joka tapauksessa välttämätöntä muuttaa siten, että kaikille yrityksille annetaan mahdollisuus poiketa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä työpaikkasopimuksella. Siten myös järjestäytymättömille yrityksille on annettava työehtosopimusperusteisessa paikallisessa sopimisessa samat oikeudet kuin järjestäytyneille yrityksille. Muutos on toteutettava tavalla, joka ei syrji myöskään järjestäytymättömiä työntekijöitä.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien toteutuminen. Perusoikeuksien tosiasiallinen toteutuminen edellyttää usein julkisen vallan aktiivisia toimenpiteitä esimerkiksi tosiasiallisten edellytysten luomiseksi perusoikeuksien käyttämiseksi. **Turvaamiskeinoihin kuuluu myös perusoikeuden käyttöä turvaavan ja täsmentävän lainsäädännön aikaansaaminen.**

Paikallisen sopimisen kevään 2016 kompromissiesitys

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä laati keväällä 2016 mietinnön koskien paikallisen sopimisen edistämistä. Mietinnön keskeisin ehdotus koski säännöstä, jolla olisi säädetty yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Esityksen mukaan vain ammattiliittoon kuuluva luottamusmies olisi kelvannut sopijaosapuoleksi silloin, kun työehtosopimus edellyttää luottamusmiestä.

Suomen Yrittäjät ei hyväksynyt esitystä, vaan jätti siihen eriävän mielipiteen. Esitys olisi johtanut työntekijöiden velvoitteeseen järjestäytyä työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon, jos työpaikalla halutaan sopia paikallisesti poiketen tietyistä työehtosopimuksen mukaisista työehdoista.

Luottamusmiehenä voi toimia ainoastaan ammattiliittoon kuuluva työntekijä. Jos esitys olisi toteutunut, käytännössä vähintään kahden työntekijän olisi tullut liittyä tiettyyn ammattiliittoon, jotta sopimuksia ylipäätään voitaisiin tehdä. Järjestelmä olisi tarkoittanut myös sitä, että järjestäytymättömät työntekijät eivät olisi saaneet osallistua paikallisessa sopimisessa heitä edustavan edustajan valintaan. Mietinnön perusoikeudellinen arviointi oli puutteellinen.

Mietinnön ehdotukset olisi pitänyt arvioida kattavasti ainakin yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden kannalta. Luottamusmiestä edellyttävä sääntely olisi suosinut järjestäytyneitä työntekijöitä ja asettanut järjestäytymättömät työntekijät epäedullisempaan asemaan paikallisessa sopimisessa.

Suomen Yrittäjät esitti lainsäädännön pohjaksi mallia, jonka mukaisesti paikallisen sopimisen työntekijöitä edustavaksi sopijakumppaniksi hyväksyttäisiin luottamusmiehen ohella myös luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja. Lisäksi Suomen Yrittäjät katsoi, että paikallinen sopimus on voitava työntekijöiden näin halutessa tehdä työnantajan ja henkilöstön kanssa yhdessä.

