Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

HE 85/2024 vp

Lausunto

9.9.2024

VN/1/2024
VN/1/2024-TEM-87

TEM asiantuntijalausunto TyV 11.9.2024 - HE 85/2024 vp

Yleistä

Hallituksen esityksen tavoitteena on edistää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Tämä tapahtuu kahden kokonaisuuden kautta.

1) Mahdollisuuksia sopia työnantajakohtaisella työehtosopimuksella laista poiketen laajennetaan.

2) Toimialakohtaiseen työehtosopimukseen sisältyvät paikallisen sopimisen mahdollisuudet laajenevat.

Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella

Voimassa olevaan työlainsäädäntöön sisältyy säännöksiä, joiden mukaan monista asioista saadaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella laista poiketen. Tällaisia säännöksiä on työsopimuslaissa, merityösopimuslaissa, työaikalaissa, merityöaikalaissa, vuosilomalaissa, merimiesten vuosilomalaissa ja yhteistoimintalaissa. Valtakunnallinen työehtosopimus tarkoittaa sellaista työehtosopimusta, jossa sopijapuolina ovat valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset. Yhdistyksen valtakunnallisuutta koskeva vaatimus kyseisissä säännöksissä merkitsee sitä, että edellä kuvattuja sopimismahdollisuuksia ei ole, jos työehtosopimuksen sopijapuolena on yksittäinen työnantaja ja/tai valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys.

Esityksessä ehdotetaan asianomaisia säännöksiä muutettavaksi siten, että jatkossa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella voisi sopia toisin niistä asioista, joista nykyisin voi sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella. Työnantajakohtaisten työehtosopimusten voidaan katsoa olevan paikallista sopimista ainakin laajassa merkityksessä, joten ehdotettu muutos merkitsee paikallisten sopimismahdollisuuksien laajenemista.

Lisäksi työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys (esimerkiksi yhdistysmuotoinen ammattiosasto).

Ehdotetuilla muutoksilla ei olisi vaikutuksia työehtosopimusten keskinäiseen suhteeseen. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa kuitenkin soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka alalla olisi yleissitova työehtosopimus. Tästä säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa. Yleissitovalla työehtosopimuksella on kuitenkin etusija suhteessa sellaiseen työehtosopimukseen, jossa työntekijöiden yhdistys ei ole valtakunnallinen.

Postiosoite **Postadress** **Postal Address** Työ- ja elinkeinoministeriö	**Käyntiosoite** **Besöksadress** **Office**	**Puhelin** **Telefon** **Telephone**	**Faksi** **Fax** **Fax**	**s-posti, internet** **e-post, internet** **e-mail, internet**
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:
- työsopimuslain 13 luvun 7 §
- työaikalain 18 § (vain viittaussäännös) ja 34 §
- vuosilomalain 30 §
- yhteistoimintalain 38 §
- merityösopimuslain 13 luvun 9 §
- merityöaikalain 20 b §
- merimiesten vuosilomalain 24 §.

Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

Työehtosopimuksiin liittyvien sopimismahdollisuuksien laajentamisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista pyrkiä ennalta ehkäisemään niin sanottujen keltaisten työehtosopimusten esiintyvyyttä. Keltainen työehtosopimus on keinotekoinen järjestely, jossa työehtosopimuksen sopijapuolena oleva työntekijäyhdistys ei aidosti edusta työntekijöitä, vaan tosiasiassa yhdistys toimii työnantajayrityksen intressissä. Tällaiset sopimukset eivät nykyisinkään ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia, koska työntekijäyhdistyksen varsinaisena tarkoituksena ei ole työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa.

Työehtosopimuslakiin ehdotetaan kuitenkin lisäystä, jonka perusteella tämän tyyppisten järjestelyiden kielto ilmenisi nykyistä selkeämmin laista. Lisäyksen mukaan yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioitaisiin yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta.

Muutos toteutettaisiin seuraavassa lainkohdassa:
- työehtosopimuslain 1 §.

Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

Järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos sellainen on alalla olemassa. Kyseisissä työehtosopimuksissa voi olla paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Työsopimuslaissa, merityösopimuslaissa, työaikalaissa[1], vuosilomalaissa ja opintovapaalaissa on kuitenkin nykyisin säännökset, joiden mukaan järjestäytymättömällä työpaikalla ei saa soveltaa niitä työehtosopimuksen määräyksiä, joilla poiketaan laista ja jotka edellyttävät paikallista sopimista. Tämä on asettanut järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työpaikat eriarvoiseen asemaan.

Vaikka edellä kuvattu paikallisen sopimisen kielto yleissitovuuskentässä on sanamuodon mukaan koskenut vain sellaisia paikallisia sopimuksia, joilla poiketaan lain semidispositiivisesta säännöksestä, työelämässä on esiintynyt epäselvyyttä siitä, saako muunlaisia paikallisia sopimuksia kuitenkin tehdä.

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla saisi soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Tämä oikeus olisi riippumatta siitä, perustuisiko työehtosopimuksen paikallisen sopimuksen kelpuuttava määräys lain semidispositiiviseen säännökseen vai työehtosopimuslain mukaiseen yleiseen säännöstämiskompetenssiin. Muutokset laajentaisivat paikallisen sopimisen mahdollisuuksia yleissitovuuskentässä.

Paikallinen sopimus olisi tehtävä yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuksen rajoissa ja siinä edellytettyjen osapuolten ja menettelytapojen mukaisesti. Jos sopijapuoleksi edellytettäisiin työehtosopimuksessa luottamusmiestä, olisi sopimus tehtävä luottamusmiehen kanssa. Työntekijöillä, jotka eivät olisi työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi ehdotuksen mukaan kuitenkin oikeus valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä.

[1] Työaikalain mukaan eräissä asioissa voidaan hyödyntää yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

Voimassa olevassa työaikalaissa on jo nykyisellään menettelysäännökset, joiden mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia on voitu tehdä säännöllistä työaikaa koskevista kysymyksistä. Nämä säännökset kumottaisiin osittain. Jatkossa työaikakysymyksiin liittyviä paikallisia sopimuksia voisi tehdä yllä kuvatun työsopimuslakiin ehdotettavan sääntelyn nojalla sillä eroavaisuudella, että sopijapuoliksi kävisi samat osapuolet kuin nykyisinkin.

Yleissitovia työehtosopimuksia sovelletaan myös ulkomaisiin yrityksiin, jotka eivät ole järjestäytyneitä Suomessa ja jotka lähettävät rajat yli tarjottavien palvelujen yhteydessä Suomeen lähetettyjä työntekijöitä. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen mahdollisuus on perusteltua yritysten yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi ulottaa koskemaan myös Suomeen työntekijöitä lähettäviä yrityksiä, minkä johdosta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain säännöksiä olisi täydennettävä ja muutettava tarvittavilta osin. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 56 ja 57 artiklan turvaamat oikeudet palvelujen tarjonnan vapaudesta ja sen oikeuskäytäntö on huomioitu ehdotuksissa. Paikallisen sopimisen mahdollisuus on yritysten yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi perusteltua ulottaa koskemaan myös rajat yli tarjottavien palveluiden yhteydessä Suomeen työntekijöitä lähettäviä yrityksiä. Tämän johdosta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain säännöksiä olisi täydennettävä ja muutettava tarvittavilta osin.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:
- työsopimuslain 2 luvun 7 a § (yleinen kelpuutus tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä) ja 13 luvun 8 §
- työaikalain 35–37 §
- vuosilomalain 31 §
- opintovapaalain 13 a §
- merityösopimuslain 2 luvun 6 a § (yleinen kelpuutus tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä) ja 13 luvun 10 §
- työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4, 5 b ja 35 §.

Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on enenevässä määrin kelpuutettu työpaikan osapuolet tekemään paikallisia sopimuksia jostakin asiasta tai poikkeamaan työehtosopimuksella sovitusta lähtökohdasta. Varsin usein paikallisen sopimuksen voivat työehtosopimuksen mukaan tehdä työnantaja ja luottamusmies.

Henkilöstö ei ole kaikilla työpaikoilla valinnut luottamusmiestä. Tämä on yleisempää järjestäytymättömässä kentässä, mutta on runsaasti myös järjestäytyneitä työpaikkoja, joissa luottamusmiestä ei ole. Luottamusmiehen puuttuminen estää paikallisen sopimuksen tekemisen, jos työehtosopimuksessa ei ole sovittu mitään vaihtoehtoista tapaa paikallisen sopimuksen tekemiselle.

Työehtosopimusosapuolilla on oikeus määritellä, minkälaisin edellytyksin paikallisia sopimuksia voidaan tehdä. Toisaalta vallitseva tilanne työelämässä on johtanut siihen, että työehtosopimukset kohtelevat työpaikkoja eri tavoin riippuen siitä, onko henkilöstö valinnut luottamusmiestä vai ei. Kysymys on jossakin määrin sattumanvaraisesta seikasta. Voi olla myös työpaikkoja, joissa työntekijät ovat järjestäytymättömiä, jolloin luottamusmiehen valinta ei ole edes mahdollista.

Esityksessä ehdotetaan mallia, jossa normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tehdään lähtökohtaisesti työehtosopimuksen edellyttämien sopijapuolten välillä. Jos työehtosopimuksessa edellytetään sopijapuoleksi henkilöstön puolelta luottamusmiestä, ja henkilöstö on tällaisen valinnut, sopimus tehtäisiin luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavasta menettelystä, kuinka sopimus tehdään luottamusmiehen puuttuessa, voitaisiin soveltaa laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa eli tehdä paikallinen sopimus luottamusvaltuutetun kanssa. Ehdotettu malli kunnioittaa työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa, koska laissa säädettyä tapaa sovellettaisiin vasta viimesijaisena vaihtoehtona. Samanlaista mallia ehdotetaan myös yleissitovan kentän osalta.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että yleissitovassa kentässä niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä.

Merityötä koskevassa lainsäädännössä ei ole säädetty luottamusvaltuutetusta, joten merityösopimuslakiin ei ehdoteta sääntelyä siitä, miten paikallinen sopimus voitaisiin tehdä työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetyn luottamusmiehen puuttuessa.

Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa ei ole viittaussäännöstä luottamusvaltuutetun valintaa koskevaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Suomeen lähetetyille työntekijöille tulisi antaa oikeus valita luottamusvaltuutettu, joka voisi edustaa heitä tarvittaessa paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Koska lähetettyjen työntekijöiden työsuhdeturva, mukaan lukien työsuhteen päättäminen, määräytyy työsuhteeseen sovellettavan lain mukaan, työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin olisi tarpeen lisätä vastatoimien kieltoa koskeva säännös valittavan luottamusvaltuutetun suojaksi. Sääntelyn katsotaan olevan mahdollinen muutosdirektiiviin sisältyvän liikkumavaran kannalta ja sillä toteutetaan lähetettyjen työntekijöiden suojaa sekä yritysten välistä yhdenvertaisuutta.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:
- työehtosopimuslain 5 a §
- työsopimuslain 2 luvun 7 a § (yleissitovuuskenttää koskeva säännös)
- työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 b ja 12 a §.

Paikallisen sopimuksen tekemisen edellytykset ja oikeusvaikutukset

Ehdotetut muutokset, jotka liittyvät normaalisitovuuskentässä henkilöstön edustukseen paikallisen sopimuksen tekemisessä ja paikallisten sopimusten tekemiseen yleissitovassa kentässä, koskisivat vain sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa kelpuutus niiden tekemiseen on työehtosopimuksessa. Sääntely ei siten koskisi sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa kelpuutus säädetään suoraan laissa, kuten esimerkiksi työsopimuslain muutosturvakoulutusta koskevat sopimukset.

Työlainsäädäntöön ehdotetaan lisättäväksi säännökset, joiden mukaisesti paikallinen sopimus tehtäisiin, jos työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei olisi eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu vaihtoehtoisesta tavasta tehdä paikallinen sopimus luottamusmiehen puuttuessa. Tällöin paikallinen sopimus voitaisiin tehdä laissa säädettyä menettelyä noudattaen.

Työehtosopimuksessa on voitu sopia menettelymääräyksinä muustakin kuin osapuolesta. Näitä menettelymääräyksiä olisi noudatettava tehtäessä paikallista sopimusta sanotussa tilanteessa.

Tehtäessä paikallinen sopimus työehtosopimuksesta poiketen lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa työnantajan olisi annettava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Luottamusvaltuutettu olisi siten oikeutettu järjestämään esimerkiksi tilaisuuden, jossa sopimusluonnosta käsitellään henkilöstön kesken.

Työehtosopimuksiin perustuvat paikalliset sopimukset voivat saada työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä merkitsee sitä, että sopimuksiin liittyy työehtosopimuslain mukainen valvontavelvollisuus ja sopimusta koskevat riitaisuudet ratkaistaan työtuomioistuimessa. Jos paikallinen sopimus tehtäisiin työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan puuttuessa laissa säädetyssä menettelyssä, paikalliseen sopimukseen ei liittyisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, vaan kyse olisi sopimuksesta, jolla olisi työsopimusvaikutukset.

Lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa tehty paikallinen sopimus olisi sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. Irtisanomismahdollisuus on tärkeä osa luottamusvaltuutetun ja henkilöstön suojaa, jos tehty sopimus ei olisi syntynyt asianmukaisissa olosuhteissa.

Henkilöstön edustajan suoja, mahdollisuus koulutukseen ja tiedonsaantiin

Esityksessä ehdotetaan, että edellä kuvatuin edellytyksin luottamusvaltuutettu voisi toimia työehtosopimuksen estämättä paikallisen sopimuksen sopijapuolena. Luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja vastaa voimassa olevan lain mukaan luottamusmiehen irtisanomissuojaa. Tältä osin esityksessä ei ehdoteta muutoksia.

Paikallisten sopimusten tekeminen edellyttää henkilöstön edustajalta riittäviä valmiuksia. Nämä valmiudet tarkoittavat ainakin kahta asiaa. Ensinnäkin henkilöstön edustajan on riittävällä tavalla ymmärrettävä työoikeudellisen normijärjestelmän luonnetta ja sisältöä hahmottaakseen sopimismahdollisuuksien rajoja ja neuvoteltavien asioiden merkitystä henkilöstön kannalta. Toiseksi henkilöstön edustajalla on oltava riittävä ymmärrys paikallisen sopimisen kannalta merkityksellisistä olosuhteista ja toimintaympäristöstä. Kyse voi olla esimerkiksi yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, henkilöstön rakenteesta ja osaamistarpeista sekä muista vastaavista asioista.

Sääntelyn tulisi myötävaikuttaa siihen suuntaan, että paikallinen sopiminen nähdään kertaluonteisen tapahtuman asemesta osana pitkäjänteistä työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja suhteiden kehittymistä. Paikallisia sopimuksia syntyy, kun työpaikalla vallitsevat tasapuoliset sopimisolosuhteet, riittävä ymmärrys toisen osapuolen tarpeista ja asemasta sekä molemminpuolinen luottamus.

Näistä syistä esityksessä ehdotetaan, että jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

Siinä tapauksessa, että paikallinen sopimus on syntynyt epäasianmukaisissa olosuhteissa, henkilöstön edustajan asemaa suojaisi myös esityksessä ehdotettu mahdollisuus irtisanoa tehty paikallinen sopimus. Lisäksi henkilöstön edustajan asemaa parantaisi se, että luottamusvaltuutetulla olisi sopimusneuvotteluiden aikana oikeus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

Lisäksi työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin ehdotetaan nimenomaista suojasäännöstä, jolla kiellettäisiin lähettävää yritystä kohdistamasta vastatoimia tai muuta epäasiallista kohtelua lähetettyjen työntekijöiden valitsemaan luottamusvaltuutettuun hänen paikalliseen sopimukseen liittyvien tehtäviensä hoitamisen vuoksi. Kiellon rikkomisesta seuraisi vahingonkorvausvelvollisuus.

Ehdotusten suhde oikeussuojamenettelyihin

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia oikeussuojamenettelyihin, koska voimassa olevien oikeussuojajärjestelmien voidaan katsoa soveltuvan ehdotettujen muutosten jälkeenkin. Vaikka muutoksia ei tältä osin esitetäkään, on tässä yhteydessä kuitenkin tarkoituksenmukaista tarkastella ehdotettujen säännösten suhdetta olemassa oleviin oikeussuojamekanismeihin.

Työehtosopimuksen pätevyyteen liittyvät epäselvyydet. Esityksessä ehdotetaan muutoksia, jotka laajentavat sopimismahdollisuuksia työehtosopimuksella. Jatkossa myös muilla kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla voisi sopia monin osin laista poikkeavasti. Lisäksi ehdotetaan sääntelyä, joka vahvistaisi voimassa olevaa periaatetta, jonka mukaan työehtosopimuksena ei pidettäisi sellaista sopimusta, jossa yhdistys ei aidosti edusta sitä sopijapuolta, jonka intressissä se muodollisesti on sopimuksen tehnyt. Lakeihin lisättäisiin vaatimus siitä, että työehtosopimusten määräysten, joilla poiketaan lain semidispositiivisista säännöksistä, olisi oltava yhteensopivia EU-lainsäädännön kanssa.

Jos työehtosopimuksen pätevyydestä syntyy riitaisuutta, asia ratkaistaan työtuomioistuimessa. Yleissitovuuskentässä työehtosopimuksen pätevyys voisi käytännössä tulla ratkaistavaksi yleisessä tuomioistuimessa työntekijän ja työnantajan välisen riidan yhteydessä, jos väite työehtosopimuksen pätevyyteen liittyvistä puutteista esitettäisiin.

Paikalliseen sopimukseen liittyvät epäselvyydet. Paikalliseen sopimukseen liittyvät epäselvyydet voivat liittyä joko siihen, että työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys on epäselvä tai siihen, että itse paikallinen sopimus on epäselvä.

Järjestäytyneessä kentässä molemmat kysymykset ratkaistaisiin nykyiseen tapaan työtuomioistuimessa. Jos paikallinen sopimus ei kuitenkaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, asia ratkaistaisiin yleisessä tuomioistuimessa. Näin voisi käydä ensinnäkin silloin, kun paikallinen sopimus ei työehtosopimuksen mukaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia tai kun paikallinen sopimus tehtäisiin uuden ehdotetun työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisessa menettelyssä.

Yleissitovuuskentässä molemmat kysymykset ratkaistaisiin yleisessä tuomioistuimessa. Yleinen tuomioistuin voi pyytää työtuomioistuimelta lausunnon, jos työehtosopimukseen liittyy tulkinnanvaraisuutta.

Kun paikallinen sopimus ei saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, kukin paikallisen sopimuksen piiriin kuuluva työntekijä voisi sopimuksen osapuolena nostaa kanteen käräjäoikeudessa ja vaatia sopimukseen perustuvia saataviaan riippumatta siitä, onko paikallisen sopimuksen tehnyt luottamusmies vai luottamusvaltuutettu. Sopimuksen osapuolina olevat työntekijät voisivat nostaa vahvistuskanteen sopimuksen pätemättömyydestä. Käytännössä silloin kun kaikki työntekijät pitäisivät sopimusta pätemättömänä, sopimuksen irtisanominen olisi kuitenkin toimivampi tapa lakkauttaa sopimuksen voimassaolo.

Valvonta

Siltä osin kuin paikallisella sopimuksella on työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, työnantaja- ja työntekijäliitto ovat velvollisia valvomaan sen noudattamista. Tähän ei ehdoteta muutoksia.

Jos paikallisella sopimuksella ei ole työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, työsuojeluviranomainen toimisi valvovana viranomaisena siltä osin kuin kysymys liittyy työlainsäädännön tai yleissitovan työehtosopimuksen noudattamiseen. Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävä koskisi sitä, onko paikallinen sopimus tehty työsopimuslaissa edellytetyllä tavalla sekä yleissitovassa työehtosopimuksessa annetun valtuutuksen rajoissa ja siinä edellytettyjen menettelytapojen mukaisesti. Lisäksi työsuojeluviranomainen valvoisi yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehtyjen paikallisten sopimusten sisältöä ja noudattamista. Työsuojeluviranomaisella on jo nykyisen lainsäädännön perusteella oikeus saada työnantajalta paikalliset sopimukset nähtäväkseen valvontatehtävänsä suorittamista varten.

Yleissitovan työehtosopimuksen nojalla henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus olisi toimitettava työsuojeluviranomaiselle. Toimittamisvelvollisuuden tehosteena olisi työsuojeluviranomaisen määräämä laiminlyöntimaksu.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:
- työsopimuslain 2 luvun 7 a – 7 d § ja 13 luvun 12 §
- merityösopimuslain 2 luvun 6 a – 6 d § ja 13 luvun 22 §
- työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 b ja 35 §

Laati
hallitusneuvos Nico Steiner