

TEM / Tarja Kröger ja OM / Sami Manninen

TES –JÄRJESTELMÄ JA PERUSTUSLAKI

Työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät pakottavan lainsäädännön, alakohtaisten työehtosopimusten sekä työsopimuksen ehtojen mukaan. Työnantajan velvollisuus noudattaa työehtosopimusta perustuu joko työehtosopimuslakiin (normaalisitovuus) tai työsopimuslaissa säädettyyn yleissitovuuteen. Työehtosopimukset ovat varsin laajoja sopimusasiakirjoja, ja käytännössä ne muodostavat työelämän ja työoikeuden alalla merkittävän sääntelykeinon, jolla on pitkälle ulottuvia vaikutuksia työsuhteen osapuolten oikeusasemaan.

Työehtosopimusjärjestelmä pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen (PeVL 41/2000 vp, s. 2).

Työehtosopimusten merkittävästä asemasta huolimatta työelämän normeeraaminen ei lähtökohtaisesti tai kokonaisuudessaan ole lainsäätäjän toimivallan ulkopuolella. Pakottavista säännöksistä poikkeaminen työntekijän etuja heikentäen ei ole sallittua. Tällaisia säännöksiä on muun muassa työsuhdeturvasta. Esimerkiksi työstä erottamista koskevasääntely on perustuslain 18 §:n 3 momentin takia toteutettava lailla, jota työehtosopimusten ehdot ainoastaan täydentävät. Samoin työntekijän oikeutta ansaita vuosilomaa on pidetty sellaisena työntekijän oikeuksien keskeisiin perusteisiin kuuluvana asiana ja työvoiman suojeluun kuuluvana velvollisuutena, josta julkisen vallan on perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan huolehdittava. Sen vuoksi sitä ei voida jättää pelkästään työ- ja virkaehtosopimuksin järjestettäväksi, vaan siitä tulee säätää lailla (PeVL 1/2005 vp, s. 3). Työehtosopimuslaissa säädetty säännöstämiskompetenssi ja työlainsäädännön puolipakottavat säännökset merkitsevät sitä, että julkinen valta on kuitenkin jättänyt työelämän sääntelyn olennaisin osin työmarkkinaosapuolille.

Työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen puuttuminen merkitsee rajoitusta perustuslaissa turvattuun oikeuteen. Sellaisia rajoituksia arvioidaan perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta. Rajoituksista voidaan säätää vain lailla, kulloisellekin rajoitukselle tulee olla perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet, rajoituksen tulee olla täsmällinen ja tarkkarajainen sekä oikeasuhtainen. Rajoituksen tulee olla välttämätön rajoituksella tavoiteltavan hyväksyttävän päämäärän saavuttamiseksi ja täyttää muutoinkin oikeasuhtaisuuden vaatimukset. Rajoitukset eivät saa olla ristiriidassa Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.

Työmarkkinaosapuolten sopimusvapaus ei siis ole ehdoton siten, etteikö tuota vapautta olisi mahdollista johonkin määrään saakka lailla rajoittaa. Rajoituksen perustuslainmukaisuuden arviointiin vaikuttavat esimerkiksi kulloisenkin rajoituksen laajuus, rajoituksen merkitys työehtosopimusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta, rajoitusten (jos niitä on useita) yhteisvaikutus ja rajoituksen mahdollinen määräaikaisuus tai pysyväisluonteisuus. Täysin pakottava työlainsäädäntö määrittää työsuhteessa noudatettavien ehtojen vähimmäistason, jota työehtosopimuksilla ei saa alittaa. Sen sijaan työntekijän kannalta lakia paremmista ehdoista työehtosopimuksella on saanut sopia. Sellaista lainsäädäntöä, jota ei työehtosopimuksella saa paitsi alittaa mutta ei myöskään ylittää, on hyvin niukalti poikkeuksena vain irtisanomisaika työnantajan konkurssissa sekä pisin mahdollinen irtisanomisaika 6 kk. Perustuslakivaliokunnan käytännössä ei ole toistaiseksi arvioitu sellaista lakiehdotusta, jonka perusteella työehtosopimuksella ei saa lainkaan – suuntaan eikä toiseen – poiketa lain säännöksistä. Tulkinta-asetelma on siten uusi eikä ennakkotapausta ole esitettävissä.

Selvästi perustuslain vastaisia olisivat kuitenkin sellaiset rajoitukset tai rajoitusten yhdistelmät, jotka tekisivät työehtosopimusjärjestelmän merkityksettömäksi tai puuttuisivat muutoin olennaisella tavalla järjestelmään.

Rajoituksia valmisteltaessa on lisäksi aiheellista kiinnittää huomiota yhdenvertaisuudesta ja erityisesti sukupuolten tasa-arvosta johtuviin vaatimuksiin. Määräaikaisina toteutettavat rajoitukset ovat perustuslain kannalta helpommin hyväksyttävissä kuin toistaiseksi voimassa oleviksi säädetyt toimet.

Hallituksen suunnittelemat toimet

- Loppiaisen ja helatorstain siirtäminen pois sunnuntaityön piiristä kuitenkin siten, että työskentely mainittuina päivinä perustuu työntekijän suostumukseen (vapaaehtoisuuteen);

- sunnuntaityökorvauksen alentaminen 75 %:iin;
- sairauspäiväkarensin säätäminen siten, että ensimmäinen sairauspäivä on palkaton ja sen jälkeen työntekijällä oikeus seuraavilta päiviltä aina yhdeksännen sairauspäivän loppuun 85 %:n korvaukseen normaalipalkasta;
- ylityökorvauksen puolittaminen;
- vuosiloman enimmäispituuden määrittäminen laissa (6 viikkoa).

Suunnitellut lailla säädettävät toimet ovat täsmällisiä ja tarkkarajaisia eikä niillä tehdä tyhjäksi työehtosopimuslakiin perustuvaa työmarkkinajärjestöjen sopimisoikeutta.