

Aika 3.12.1985  
Paikka STK:n neuvotteluhuoneisto  
Asia Työmarkkinoiden pelisääntöjä koskevien sopimuksenvaraisten asioiden toteuttaminen

Läsnä Asko Tarkka STK puheenjohtaja  
Pentti Somerto STK  
Pertti Viinanen SAK  
Olavi Hänninen SAK  
Jukka Ahtela STK sihteeri

1 § Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2 § Sovittiin 24.4.1984 allekirjoitetun STK:n ja SAK:n välisen irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevan yleissopimuksen 3 §:ää koskevasta muutoksesta (liite 1).

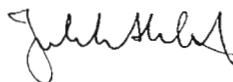
Sopimusmuutos tulee voimaan 1.1.1986. Sopimusmuutos sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, joita sitoo STK:n ja SAK:n välillä 24.4.1984 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus ja jotka eivät 19.12.1985 mennessä ole ilmoittaneet jäävänsä sopimusmuutoksen ulkopuolelle.

3 § Sovittiin 2.4.1969 allekirjoitetussa luottamusmiessopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen ja 12.2.1976 allekirjoitetussa sopimuksessa työsuojelutyöstä työpaikoilla tarkoitetun työsuojeluvaltuutetun toimeentuloturvasta työsopimuksen purkutapauksessa (liite 2).

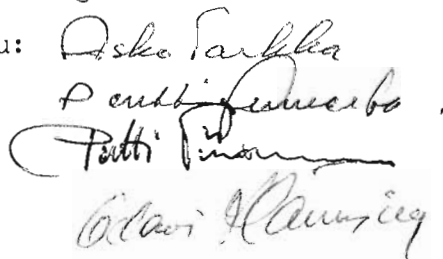
Sopimus tulee voimaan 1.1.1986. Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät 19.12.1985 mennessä ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4 § Todettiin, että keskusjärjestöt lähettävät jäsenliitoilleen oheisista liitteistä (liitteet 3-4) ilmenevät työehtosopimusten tulkintaperiaatteita koskevan ohjeistuksen sekä välimiesoikeutt koskevan sopimusmallin. Lisäksi keskusjärjestöt tiedottavat jäsenliitoilleen oheisen liitteen (liite 5) mukaisesta työsuhteen ehtojen muuttamista koskevasta muistiosta.

Vakuudeksi:



Tarkistettu:



HELSINKI

3.12.1985

1(1)

IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA YLEISSOPIMUS SOVELTAMISOHJEINEEN 24.4.1984

- - -

3 §  
IRTISANOMISAJAT

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 1 enintään viisi vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa,
- 2 yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa ja
- 3 yli kymmenen vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

- - -

Aika 3.12.1985

Paikka STK:n neuvotteluhuoneisto

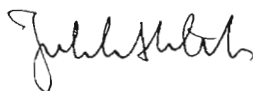
Läsnä

Asko Tarkka	STK	puheenjohtaja
Pentti Somerto	STK	
Pertti Viinanen	SAK	
Olavi Hänninen	SAK	
Jukka Ahtela	STK	sihteeri

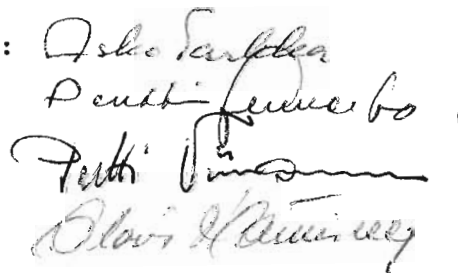
LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TOIMEENTULOTURVA TYÖSOPIMUKSEN  
PURKUTAPAUKSISSA

- 1 § Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
- 2 § Sovittiin 2.4.1969 allekirjoitetussa luottamusmiessopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen ja 12.2.1976 allekirjoitetussa sopimuksessa työsuojelutyöstä työpaikoilla tarkoitetun työsuojeluvaltuutetun toimeentuloturvasta työsopimuksen purkutapauksessa seuraavasti:
- Mikäli 2.4.1969 allekirjoitetussa luottamusmiessopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen ja 12.2.1976 allekirjoitetussa sopimuksessa työsuojelutyöstä työpaikoilla tarkoitetun työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.
- 3 § Todettiin, että luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu, johon sovelletaan edellä mainittua menettelyä, tulee keskusjärjestöjen edustajien 25.11.1985 työmarkkinoiden pelisääntöjen uudistamisen yhteydessä sopiman toimeentuloturvamallin tarkoittaman ns. lyhyen karenssin piiriin.
- 4 § Sovittiin, että tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1986. Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät 19.12.1985 mennessä ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Vakuudeksi:



Tarkistettu:



1

## TYÖEHTOSOPIMUSTEN TULKINTAPERIAATTEISTA

Työmarkkinasuhteiden kannalta on tärkeää, että työehtosopimukset toteutuvat sen sisältöisinä kuin on sovittu. Keskusjärjestöt korostavat työehtosopimusten noudattamisen tärkeyttä ja sopimusosapuolten vastuuta työehtosopimusten tulkinnassa.

Työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa neuvotteluissa erimielisyydet tulee selvittää asiallisesti, huolellisesti ja riittävällä perehtyneisyydellä. Erityisesti työnantajalta edellytetään työlainsäädännön ja työehtosopimusten käytännön soveltajana niiden sekä oikeuskäytännön hyvää tuntemusta. Neuvotteluissa tulee esittää puolin ja toisin perustellut kannat. Jos paikallisissa neuvotteluissa ei ole selvitettävissä työehtosopimusmääräyksen sisältöä ja tarkoitusta, on osapuolten pyrittävä selvittämään oikea tulkinta omilta liitoiltaan.

Tulkintaerimielisyydet voivat poiketa huomattavasti toisistaan. Tästä syystä kutakin tapausta on arvosteltava juuri siinä tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen mukaan. Tulkintoihin vaikuttavat myös kohtuus- ja mielekkyyšnäkökohdat. Oikeustieteestä ja oikeuskäytännöstä on kuitenkin löydettävissä eräänlainen tulkintaperiaatteiden etusijajärjestys. Työtuomioistuinkäytännössä on nojaututtu mm. seuraaviin tulkintaperiaatteisiin:

## 1.1

## Sopijapuolten yhteinen tulkinta

- Sopijapuolet voivat sopia työehtosopimuksensa tulkinnoista. Lähtökohtana on osapuolten sopima määräyksen sanamuoto. Sopijapuolten yhteisesti sopima tulkinta sivuuttaa pääsääntöisesti muut tulkintaperiaatteet.

## 1.2

## Sopijapuolten tarkoitus

- Sopijapuolten yhteinen tarkoitus syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan työehtosopimusmääräyksen sanamuodon.
- Jos pystytään selvittämään, mitä sopijapuolet ovat sopimuksen jollakin määräyksellä tai sanonnalla sopimusta solmittaessa tarkoittaneet, sopimusta on toisen sopimus-kumppanin vaatimuksesta edelleen tulkittava alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti, vaikka toinen osapuoli myöhemmin haluaisikin omaksua muunlaisen tulkinnan.

## 1.3

Sopimusmääräyksen sanamuoto ja sanamuotoa ehdottaneen osapuolen vastuu

- Jos osapuolten yhteinen tarkoitus on jäänyt epäselväksi, kiinnitetään oikeaa tulkintaa selvitetessä erityistä huomiota sopimusmääräyksen sanamuotoon tai sanamuodon ollessa epäselvä, jomman kumman osapuolen tarkoitukseen.
- Sopimusmääräyksen sanamuotoa ehdottaneen osapuolen asiana on selvittää, mitä hän ehdotuksellaan tarkoittaa. Jos hän ei näin menettele, toinen osapuoli voi nojautua ehdotukseen sen sanamuodon mukaisesti. Jos sanamuodon ehdottaja on selvittänyt tarkoituksensa niin, että vastapuolen olisi se pitänyt ymmärtää, ei vastapuoli voi vedota sanamuotoon vastoin näin selvitettyä tarkoitusta.
- Samoin voidaan kiinnittää tulkinnessa huomiota siihen, kenen aloitteesta määräys on työehtosopimukseen alunperin otettu.

## 1.4

Vakiintunut soveltaminen

- Työehtosopimusta on voitu käytännössä vakiintuneesti soveltaa tietyllä tavalla. Jos tämä on ollut seuraavia työehtosopimuksia solmittaessa osallisliittojen tiedossa, voidaan näiden katsoa hyväksyneen vakiintuneen soveltamisen tai ainakin mukautuneen siihen. Tällöin sopimusmääräyksen alkuperäinen tarkoitus voi menettää merkityksensä.
- Jos asianosaisliittojen ei sen sijaan ole osoitettu hyväksyneen sanamuodosta poikkeavaa käytäntöä eikä edes mukautuneen siihen, ei tällaisen käytännön nojalla voida poiketa sopimusmääräyksen sanamuodosta.

## 1.5

Yleinen työmarkkinakäytäntö

- Ellei pystytä selvittämään, mitä työehtosopimusosapuolet ovat tarkoittaneet jollakin käsitteellä, sanonnalla tai määräyksellä, voidaan tarkoituksena katsoa olleen seurata yleistä työmarkkinakäytäntöä. Yleisen työmarkkinakäytännön tulee tällöin olla työmarkkinaosapuolten tiedossa ja käytännön tulee olla vakiintunutta.

2

## TULKINTA-AINEISTON LAATIMINEN ONGELMALLISIMMISTA TES-MÄÄRÄYKSISTÄ

Keskusjärjestöt asettavat suppean työryhmän laatimaan yhteisen tulkintaohjeistuksen ongelmallisimmista keskusjärjestösopimusmääräyksistä. Tulkintaohjeistuksessa käytetään perusteina työtuomioistuimen tuomioita ja keskusjärjestöjen yhteisiä lausuntoja. Tulkintaohjeistus koskee seuraavia määräyksiä:

- Lääkärintarkastusmääräykset
- Sairausajan palkkamääräykset
- Sairaalan lapsen hoitoa koskevat määräykset.

STK  
SAK

Keskusjärjestöjen välimiesoikeusmalli jäsenliittojen käyttöön.  
Välimiesoikeus on tarkoitettu vaihtoehtoiseksi tuomioistuimeksi niille jäsenliitoille, joiden tes-aloilla sovelletaan STK:n ja SAK:n välillä 24.4.1984 allekirjoitettua ISS:sta.

HELSINKI

25.11.1985

1(3)

#### SOPIMUS VÄLIMIESOIKEUDEN PERUSTAMISESTA

STK:n ja SAK:n välillä 24.4.1984 solmitun irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevan yleissopimuksen (ISS) 15 §:n mukaan työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet perustettavaksi ISS 15 §:n tarkoittaman välimiesoikeuden, jonka tehtävänä on ratkaista ISS:n tulkintaa ja soveltamista koskevat erimielisyydet siten kuin tässä sopimuksessa tarkemmin määrätään.

#### 1 § Käsiteltävät asiat

Välimiesoikeudessa voidaan ratkaista irtisanomissuojasopimukset 1 ja 8 §:ssä määrätyt toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista koskevat erimielisyydet, mikäli asianomaiset työsopimusosapuolet kirjallisesti valtuuttavat omat liittonsa hoitamaan työsopimuksen irtisanomista koskevan erimielisyyden ja liitot sopivat erimielisyyden saattamisesta välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

Välimiesoikeus ratkaisee, onko työsopimuksen irtisanomiseen ollut olemassa irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ssä määrätyt perusteet. Mikäli välimiesoikeus katsoo, ettei riittäviä perusteita irtisanomiselle ole ollut olemassa, sen tulee määrätä irtisanomissuojasopimuksen mukaiset seuraamukset.

#### 2 § Välimiesoikeuden kokoonpano

Kumpikin osapuoli nimeää välimiesoikeuteen

Vaihtoehto 1: yhden jäsenen ja kummallekin jäsenelle kaksi varajäsentä

Vaihtoehto 2: kaksi jäsentä ja näille varajäsenet

Asianosaisliitot valitsevat yhdessä välimiesoikeuden puheenjohtajan ja hänelle henkilökohtaisen varajäsenen.

Jäsenten toimikausi kestää 3 vuotta kerrallaan.

Välimiesoikeus valitsee kaksi sihteerä.

## 3 §

## Sovellettavat lait ja sopimukset

Välimiesoikeuteen noudatetaan välimiesmenettelystä annettua lakia (46/28), ellei tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

Ratkaistessaan tämän sopimuksen 1 §:ssä määrättyjä asioita, tulee välimiesoikeuden noudattaa työehtosopimuslakia (436/46) ja STK:n ja SAK:n välillä 24.4.1984 solmittua irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevaa yleissopimusta.

## 4 §

## Välimiesoikeusmenettelyn käynnistäminen

Kun allekirjoittaneet työnantaja- ja työntekijäliitot ovat sopineet erimielisyyden saattamisesta välimiesoikeuden ratkaistavaksi, voi jompikumpi niistä tehdä aloitteen välimiesoikeusmenettelyn käynnistämiseksi.

Välimiesoikeudessa panee kanteen vireille ja sitä ajaa työnantaja- tai työntekijäliitto. Kanteeseen vastaa kantajaliiton vastapuolena oleva työnantaja tai työntekijäliitto. Työnantaja, jota vastaan kanteessa tehdään vaatimuksia, on kutsuttava jutussa kuultavaksi.

Välimiesoikeudelle esitetyssä pyynnössä tulee yksilöidä se tai ne riitakysymykset, joista välitystuomiota halutaan. Pynnön mukana tulee välimiesoikeudelle ja vastapuolelle toimittaa kaikki riitakysymykseen liittyvä aineisto.

## 5 §

## Välimiesoikeuden käsittely ja tuomio

Saatuaan välimiesoikeuden koolle kutsumista koskevan pyynnön välimiesoikeuden puheenjohtaja kutsuu välimiesoikeuden välittömästi koolle.

Välimiesoikeuden puheenjohtaja voi ennen varsinaista oikeudenkäyntimenettelyä valmistella asiaa niin, että asia voidaan mikäli mahdollista käsitellä loppuun yhdessä istunnossa. Esivalmistelussa on erityisesti pyrittävä saamaan selville, mitkä vaatimukset ja seikat ovat riitaisia ja mitkä riidattomia.

Välimiesoikeuden on käsiteltävä sen ratkaistavaksi saatetut erimielisyydet kiireellisinä. Välimiesoikeuden on annettava, mikäli mahdollista, asiassa ratkaisu ennen työnantajan noudatettavana olevan irtisanomisajan päättymistä.

Jos välimiesoikeus katsoo, että sen ratkaistavaksi saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoitettakoon tästä asianosaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

Välimiesoikeuden antama päätös on lopullinen.

Välimiesoikeus voi laatia itselleen työjärjestyksen.



## 6 §

## Välimiesoikeuden kustannukset

## Vaihtoehto 1

Asianosaisliitot vastaavat puoliksi kumpikin välimiesoikeuden jäsenten palkkioista ja muista välimiesoikeuden ylläpitoon liittyvistä kustannuksista.

## Vaihtoehto 2

Välimiesoikeus määrää juttukohtaisesti, miten välimiesoikeuden jäsenten palkkiot ja muut välimiesoikeuden kokoontumisesta aiheutuvat kulut jakaantuvat asianosaisliittojen korvattavaksi.

Välimiesoikeus määrää, miten oikeudenkäyntikulut asianosaisliittojen kesken jaetaan tai kumman korvattavaksi ne jäävät.

Liittojen välillä sovitaan erikseen kalenterivuodeksi kerrallaan välimiesoikeuden puheenjohtajalle, jäsenille ja sihteerille tulevan juttukohtaisen palkkion määrästä.

## 7 §

## Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

HELSINKI

25.11.1985

1(3)

## TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN

Työsuhteen ehtoja säännöstävät lainsäädäntö ja työehtosopimukset sekä työnantajan ja työntekijän suullisesti tai kirjallisesti tekemä työsopimus. Työnantajan noudattama vakiintunut käytäntö voi eräissä tapauksissa myös muodostua sitovuudeltaan sopimuksen veroiseksi.

Työsuhteen ehtojen muuttamista ei ole säännelty lainsäädännössä. Myöskään työehtosopimuksissa ei kysymykseen yleisesti ole otettu kantaa. Työsuhteen ehtojen muuttamista koskeva oikeuskäytäntö on sen sijaan suhteellisen vakiintunutta.

Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei työnantaja voi yksin työnjohto-oikeutensa nojalla siirtää työntekijää työsopimuksen vastaisesti olennaisesti poikkeaviin tehtäviin. Tällaisen muutoksen toimeenpanon on oikeuskäytännössä katsottu edellyttävän joko työntekijän suostumusta tai irtisanomisperusteen olemassaoloa.

Oikeuskäytännössä ei ole otettu kantaa irtisanomisajan noudattamiseen työsuhteen ehtojen muutostilanteissa. Oikeustieteessä on esitetty näkemyksiä, joiden mukaan irtisanomisaikaa olisi näissä tilanteissa noudatettava.

KKO n:o 3986/81

Korkein oikeus katsoi, ettei työnantaja olisi saanut siirtää työsopimuksensa mukaan tuntikirjuriksi otettua työntekijää - yksipuolisesti työnjohto-oikeutensa nojalla - varastomieheksi, koska varastomiehen tehtävät olennaisesti poikkesivat tuntikirjurin tehtävistä. Yhtiö ei ollut näyttänyt muutakaan laillista perustetta työsuhteen ehtojen yksipuoliseen muuttamiseen.

Tapauksissa, joissa kysymys ei ole työsuhteen ehtojen olennaisesta ja pysyvästä muuttamisesta, perustuu työnantajan oikeus esimerkiksi siirtää työntekijä työstä toiseen työnantajan työnjohto-oikeuteen.

Oikeuskäytännössä on jouduttu usein ratkaisemaan, onko menettely tai ehto muodostunut työsuhteen ehdoksi vai onko kysymyksessä esimerkiksi työnantajan yksipuolisesti myöntämä etu. Huomiota on tällöin kiinnitetty mm. siihen, missä muodossa etuus on myönnetty, myöntämisen yhteydessä mahdollisesti tehtyihin varauksiin, noudatetun käytännön pitkäaikaisuuteen, siihen, miten etuudesta on henkilöstölle tiedotettu sekä lainsäädännössä tai olosuhteissa muutoin tapahtuneisiin muutoksiin.

KKO n:o 4248/83

Tuomioissaan korkein oikeus katsoi, että lakisääteisen vuosiloman ylittävät talvilomaetuudet olivat tulleet yksityisten työsopimusten ehdoiksi. Koska työsopimuksen ehtoja ei korkeimman oikeuden mukaan voida yksipuolisesti työntekijän vahingoksi muuttaa, työntekijällä oli ollut oikeus yhtiön myöntämiin talvilomaetuuksiin vuosilomalakiin 30.3.1978 tehtyjen muutosten jälkeenkin.

KKO n:o 4818/83

Työnantaja oli lakimääräisen loman lisäksi antanut työntekijälle oikeuden talvilomaan siten, että työntekijä sai siirtää kolme lomapäivää pidettäväksi lomakauden ulkopuolella kaksinkertaisena. Kun talviloma oli myöhemmin järjestetty lainsäädäntöteitse, korkein oikeus katsoi, että työnantaja saattoi yksipuolisesti poistaa myöntämänsä lomapäivien siirto-oikeuden. Korkein oikeus perusteli tätä sillä, että asianomaiset eivät olleet tehneet sopimusta siirto-oikeudesta, vaan yhtiö oli suonut mainitun etuuden työntekijälle yksipuolisin vapaaehtoisin toimenpitein. Siirto-oikeus ei siten ollut tullut työsuhteen ehdoksi eikä sitä voitu pitää sellaisena työnantajaa sitovana sopimuksen veroisena käytäntönä, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti muuttaa.

KKO n:o 4391/83

Työntekijälle oli maksettu työsuhteensa alusta lukien lähes kolme vuotta työn kulloisestakin laadusta riippumatta työehtosopimusten mukaisilla korotuksilla korotettua tuntipalkkaa. Työnantaja alensi työntekijän palkan viimeksi määräämänsä työtehtävän edellyttämäksi, asianomaisen työehtosopimuksen mukaiseksi palkaksi. Alennettu palkka oli lähes 30 % alempi kuin aikaisemmin maksettu palkka. Korkein oikeus katsoi noudatetun menettelyn muodostuneen sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota työnantaja ei saa yksipuolisesti muuttaa.

Seuraamukset lain tai sopimuksen vastaisesta menettelystä määräytyvät normaalien vahingonkorvausta tai hyvityssakkoa koskevien säännösten mukaan.

Edellä selostettu oikeuskäytäntö huomioonottaen on työsuhteen ehtojen muutostilanteissa syytä korostaa seuraavia seikkoja:

- 1 Työsuhteen ehtoja voidaan vastoin työsopimusta yksipuolisesti muuttaa, mikäli muutoksen perusteena on erityisen painava syy eli työ- sopimuksen irtisanomisperuste. Keskusjärjestöt pitävät perusteltuna, että tällöin noudatetaan myös irtisanomisaikaa. Työsuhteen ehtojen muutos voi perustua myös työehtosopimusmääräyksiin tai työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Milloin muutos ei ole olennainen, on kysymys työnantajan työnjohto-oikeuden käyttämisestä.

- 2 Ennen yksipuolisesti toteutettavan muutoksen toimeenpanoa työnantajan on syytä selvittää, onko kyseessä työsuhteen ehtojen muuttaminen vai työnjohto-oikeuden puitteissa tapahtuva muutos. Mahdolliset työsuhteen ehtojen muuttamista koskevat erimielisyydet on pyrittävä ratkaisemaan työehtosopimukseen perustuvan neuvottelujärjestelmän mukaisesti.
  
- 3 Henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyssä ja siirrot tehtävistä toisiin kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin.