



Valtakunnansovittelijan toimisto  
Riksmedlarens byrå  
National Conciliator's Office

# Työriitojen sovittelusta tilanteessa, jossa yleissitovaa työehtosopimusta ei enää ole

Helmikuu 2022



Kuvat: Pixaby



# Kun yleissitovaa työehtosopimusta ei enää ole

- Alalla on ollut yleissitova liittokohtainen, yleissitova työehtosopimus
- Työnantajyhdistys lopettaa toimintansa, eikä alalla tehdä enää liittokohtaisia työehtosopimuksia
- Liittokohtaisen työehtosopimuksen voimassaolo päättyy

Esimerkki

MEKAANISEN METSÄTEOLLISUUDEN  
TYÖEHTOSOPIMUS

23.2.2020–31.12.2021



# Työehtojen järjestämisen vaihtoehdot yrityksessä

- Yrityksessä sovellettavat työehdot määräytyvät lain ja yksilöllisten työsopimusten sekä mahdollisten paikallisten kollektiivisopimusten perusteella
- Vaihtoehtoja työehtojen järjestämiseen
  - a) Yritys voi sopia työehdoista yhdessä koko henkilöstön kanssa tai heidän valitsemansa edustajan kanssa
  - b) Yritys voi määritellä kaikkia työntekijöitä koskevat työehdot tai käytännöt työnantajan työnjohtovallan perusteella (henkilöstöopas / henkilöstö- käsikirja)
  - c) Yritys voi tehdä ns. talokohtaisen työehtosopimuksen ammattiyhdistyksen kanssa. Mekaanisessa metsäteollisuudessa Teollisuusliitto on päättänyt, että se edustaa alan työntekijöitä eli sopimisvaltuutta ei ole esimerkiksi paikallisilla ammattiosastoilla



## Yrityskohtainen (talokohtainen) työehtosopimus ja työrauha

- Yrityskohtaisen työehtosopimuksen osapuolet ovat yritys ja ammattiliitto/ammattiosasto (Mekaanisessa metsäteollisuudessa Teollisuusliitto (säännöillä määrätty)).
- Työehtosopimuksen noudattamiseen liittyy työpaikalla työrauhavelvollisuus. Työrauhavelvollisuuden noudattamista valvoo ammattiosasto (pääluottamusmies) ja ammattiliitto.
- Yrityskohtaisen työehtosopimuksen osalta ammattiyhdistys voi joutua vastuuseen myös yksittäisten työntekijöiden käyttäytymisestä, jos se on laiminlyönyt velvollisuutensa valvoa heidän käyttäytymistään.



# Työrauhavelvollisuus ja työnseisausilmoitus

Työehtojen järjestämismalli yrityksessä	Työrauha	Työnseisausilmoitus (ammattiliitto/-osasto)
a) Yritys sopinut työehdoista yhdessä koko henkilöstön kanssa tai heidän valitsemansa edustajan kanssa	Ei työrauhaa	Mahdollinen 14 vrk:n ilmoitusajalla
b) Yritys määritellyt kaikkia työntekijöitä koskevat työehdot tai käytännöt työnantajan työnjohtovallan perusteella (henkilöstöopas / henkilöstökäsikirja)	Ei työrauhaa	Mahdollinen 14 vrk:n ilmoitusajalla
c) Yritys tehnyt ns. talokohtaisen työehtosopimuksen ammattiyhdistyksen kanssa	Työrauhavelvollisuus sopimuskauden ajan	Ei mahdollisuutta työnseisausilmoitukseen



# Työnseisausilmoitus → sovittelu

- Sovittelija ryhtyy viipymättä tarkoituksenmukaisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin riidan sovitteluksi (TyöriitaL 9 §).
- Sovittelija keskustelee osapuolten (ilmoittajan ja yritys) kanssa.
- Sovittelija kutsuu osapuolet tarvittaessa lisäksi tapaamiseen, johon osapuolten on osallistuttava. Tapaamisessa käydään läpi työnseisausilmoitus ja riidan aihe(et).
- Jos työsuhteen ehdot on järjestetty dian 3 mukaisesti (a/b/c) ja osapuoli ilmoittaa, ettei se neuvottele työehtosopimuksesta työnseisausilmoituksen tekijän kanssa, sovittelija arvioi, onko sovittelun jatkamiselle edellytyksiä.
- Sovittelija jatkaa tai ei jatka sovittelua sen mukaan, onko sovittelulle edellytyksiä.
- Sovittelu perustuu osapuolten väliseen neuvotteluun. Jos yhteistä tahtoa neuvotella ei ole, sovittelunkaan onnistumiselle ei näytä olevan edellytyksiä.



