



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

Työriitojen sovittelusta tilanteessa, jossa yleissitovaa työehtosopimusta ei enää ole

Helmikuu 2022



Kuvat Pixabay



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

Kun yleissitovaa työehtosopimusta ei enää ole

Alalla on ollut yleissitova
liittokohtainen, yleissitova
työehtosopimus

Työnantajajyhdistys 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 työjohtovallan perusteella (henkilöstöopas / henkilöstökäsikirja)
 - 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) työehto-sopimus 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
a) Yritys määritellyt kaikkia työntekijöitä koskevat työehdot tai käytännöt työnantajan työajohtovallan perusteella (henkilöstöopas / henkilöstökäsikirja)	Ei työrauhaa	Mahdollinen 14 vrk:n ilmoitusajalla
a) Yritys tehnyt ns. talokohtaisen työehtosopimuksen ammattiyhdistyksen kanssa	Työrauhavelvollisuus sopimuskauden ajan	Ei mahdollisuutta työnseisausilmoitukseen



Työnseisausilmoitus => sovittelu

- Sovittelija ryhtyy viipymättä tarkoituksenmukaisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin riidan sovittelemiseksi (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.

