

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Kirjallinen asiantuntijalausunto:

Hallituksen esitysluonnos työehtosopimuslain, työriitojen sovittelusta annetun lain sekä eräiden muiden lakien muuttamisesta

Tehy ry:n asiantuntijalausunnon kommentit koskevat myötätuntotyötaisteluiden ja poliittisten työtaisteluiden rajaamista ja säätämistä hyvityssakkoseuraamuksen alaisiksi, hyvityssakkojen vähimmäismäärän säätämisestä ja enimmäismäärän korottamisesta ja työntekijän hyvitysseuraamuksen säätämistä lakkoon osallistumisesta.

Yleiset huomiot esityksestä

Tehy ry vastustaa esitettyjä säännöksiä. Jokainen niistä koskee ammatillisen järjestäytymisvapauden sääntelyä perustuslain 13 §:n ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa, joten jokainen säännös tulee tarkastella perusoikeuksien rajoittamisedellytysten kannalta. Yksikään niistä ei täytä näitä kriteerejä, joten säännösesitykset tulee hylätä.

Esitettyjä muutoksia perustellaan työllisyysvaikutuksilla, vaikutuksilla Suomen talouteen ja Suomen kilpailukykyyn. Esitysluonnoksen vaikutusarvioinnissa todetaan esityksen voimistavan työnantajan neuvotteluasemaa työntekijöihin nähden ja tämän osaltaan heikentävän työntekijöiden työehtoja.

Suomen kilpailukyky ei ole heikentynyt palkankorotusten tai työn yksikkökustannusten korottamisen johdosta suhteessa kilpailijamaihin siten, että esitetuille muutoksille olisi niiltä perusoikeuksien rajoituksina vaadittua välttämätöntä perustetta. Tuottavuuslautakunnan mukaan vuodesta 2017 lähtien nimellisten työn yksikkötyökustannusten kasvu on ollut Suomessa varsin samalaista kuin verrokkimaissa lukuun ottamatta vuotta 2020 ja kustannuskilpailukyky on nimellisenä pysynyt vakaana keskimääräisellä tasolla. Vuotta 2021 lukuun ottamatta palkansaajakorvaukset työtuntia kohden ovat kehittyneet heikommin kuin verrokkimaissa jokaisen vuotena vuodesta 2013 lähtien. (Valtiovarainministeriön julkaisuja 2023:71 s. 46–47).

Perusoikeuksien rajoittamisen edellytyksistä välttämättömyys tiettyyn päämäärään pääsemiseksi edellyttää, että rajoituksella ylipäätään voidaan saada aikaan jotain merkityksellistä vaikutusta tuohon päämäärään pääsemiseksi. Nyt näin ei ole, vaan perusoikeuksia rajoitettaisiin vailla vaikutusta tavoiteltuun toisen oikeuden tai oikeushyvän edistämiseksi, mikä on kiellettyä. Esitysluonnoksessa itsessään todetaan, että esitetyt muutokset eivät vaikuta Suomen kilpailukykyyn, talouteen tai muihinkaan tavoiteltuihin

4.12.2023

päämääriin. Esityksen vaikutusarvio on, että lakkoihin käytettyjen työpäivien määrä vähenisi lakimuutoksen myötä 5–10 prosenttia ja tämän kansantaloudellinen vaikutus olisi hyvin vähäinen. Bruttokansantuote kasvaisi 10–40 miljoonalla eurolla vuodessa. Arvion enimmäismäärä 40 miljoonaa euroa on noin 0,015 prosenttia Suomen bruttokansantuotteesta. Ehdotettujen muutosten työllisyysvaikutuksiksi esitysluonnoksessa arvioidaan 390 000 työtuntia vuodessa, eli noin 255 henkilötyövuotta, joka on noin 0,009 % Suomessa tehdystä vuosityöajasta. Vaikutus hallituksen tavoitteeseen työllisyyden parantamisesta 100 000 työpaikan verran toteutuisi arviolta 255 henkilötyövuoden osalta, joka on 0,255 prosenttia hallituksen tavoittelemasta työllisyysvaikutuksesta. Esitykset uudeksi sääntelyksi on hylättävä perustuslain vastaisina, koska niillä ei ole käytännön merkitystä tai vaikutusta asiaan, jolla niitä perustellaan.

Esitysluonnoksessa sivuutetaan se, että jos tarkoitus on vaikuttaa Suomen kilpailukykyyn, Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten investointien saamiseksi tai suomalaisten yritysten sopijakumppaneiden luottamukseen työtaisteluihin menetettyjen työpäivien määrää vähentämällä, näihin vaikuttamiseksi huomion pitää olla tarkastelussa siitä miksi Suomessa työriidat nykyisin niin usein ajautuvat laillisiin työtaisteluihin. Esitysluonnoksessa todetusti työrauhavelvoitteen vastaisia lakkoja on kaikista lakoista noin 7–12 prosenttia, eli työtaisteluihin menetetyistä työpäivistä 88–93 prosenttia johtuvat laillisista lakoista. Puuttuminen 7–12 prosentin osuuteen työtaisteluista eli työrauhavelvoitteen vastaisiin lakkoihin ei ole perustetta, kun sillä ei edes voida saada aikaan mainittavaa vaikutusta tavoiteltuun päämäärään.

Esitysluonnoksessa esitetään lainmuutoksia, jotka olisivat lähes täysin vaikutuksettomia tunnettu työmarkkinahistoria ja vallitseva oikeustila huomioiden. Yhtäkään myötätuntotyötaisteluista ei ole Suomen oikeuslaitoksissa todettu suhteettomaksi, vaikka se jo nyt olisi ollut yleisen hyvän tavan vastaisuuden perusteella mahdollista (KKO 2020:50). Esityksen perusteluissa käsitellyn tarkastelujakson 2018–2022 aikana poliittisista lakoista vain yksittäiset vuonna 2018 toteutuneet lakot ovat ylittäneet kestoltaan 24 tuntia. Poliittisia lakkoja ei ylipäätään ole ollut noin viiteen vuoteen. Suomen työmarkkinahistoria ei tunne yhtään yli kaksi viikkoa kestoltaan ylittänyttä muuta poliittista työtaistelutoimenpidettä, jota oltaisiin esityksellä säätämässä kielletyiksi. Perusoikeuksien rajoittaminen varmuuden vuoksi mahdollisia myöhempiä tilanteita varten on yksiselitteisesti perustuslain vastaista, koska perusoikeuden rajoittamisen välttämättömyys- ja suhteellisuusvaatimukset eivät täyty (PeVL 45/2014 vp, s. 7, PeVL 5/2009 vp, s. 3, PeVL 29/2001 vp, s. 4).

Esitysluonnoksessa on esitetty useita uusia säännöksiä samaan asiaan vaikuttamiseksi ilman mitään arviointia siitä, ovatko nuo kaikki esitetyt muutokset välttämättömiä ja oikeasuhtaisia toimia tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Työrauhavelvoitteen vastaisten työtaisteluiden hyvityssakkojen määriä esitetään korotettavaksi ja samalla esitetään säädettäväksi työntekijän hyvitysvastuu lakon jatkamisesta. On lainsäädännön laatutasovaatimukset allittavaa valmistelua perustella työntekijän hyvitysvastuun säätämisen välttämättömyys työtuomioistuimen tähän mennessä tuomitsemien hyvityssakkojen tehottomuudella työrauhan takaajana, esittää samassa yhteydessä näiden hyvityssakkojen määrien merkittävää korottamista ja väittää, että myös työntekijän hyvitysseuraamuksen säätäminen on välttämätöntä ja oikeassa suhteessa samaan päämäärään pääsemiseksi. Tällä

lainsäädäntötekniikalla mahdollistettaisiin tarpeettomat ja ylisuuret perusoikeuden rajoitukset suhteessa tavoiteltuun päämäärään.

Esitetyt muutokset vain työrauha-asioissa hyvityssakkoa korottamalla rikkovat työehtosopimuslain rakenteen ja tasapainon siinä, että kaikki työehtosopimuksen rikkomisen tavat ovat seuraamuksiltaan yhtäläisiä. Perustelematta on jäänyt, miksi työehtosopimusten noudattamisen tehostaminen olisi tarpeen yksinomaan työrauhakysymysten osalta, vaikka työehtosopimuksen tietien rikkominen on yhtä lailla työehtosopimuksen määräysten noudattamatta jättämistä. Perusteettoman epätasapainoista lainsäädäntöä olisi myös esitys työntekijän työtaisteluun osallistumisen jatkamisen seuraamuksen säätämisestä, mutta jättää vastaava seuraamus säätämättä samoin toimivalle työnantajalle.

Esitysluonnoksen vaikutusarviointit ovat täysin riittämättömät myöhemmin luvun 4 kohdalla esitetyin perustein. Vaikutuksia ei ole arvioitu eduskunnan päätösharkinnan kannalta riittävästi työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisvapauden suojan, ammattiliittojen oikeuksien tai myöskään tuomioistuineläytöksen eli yhteiskunnan kannalta. Vaikutusarviointit eivät ole lainsäädännön vaikutusarviointiohjeen edellyttämällä tasolla.

Nykytila ja sen arviointi

Luku 1: Asian tausta ja valmistelu

Esityksestä kokonaisuudessaan on nähtävissä, että lainvalmistelu on ollut puutteellista ja kärsinyt etukäteen hallitusohjelmassa määritetystä lopputuloksesta sekä epärealistisen lyhyestä aikataulusta suhteessa käsiteltävän asian laajuuteen ja sen edellyttämään huolellisen valmistelun ajankäyttöön. Yksityiskohtaiset hallitusohjelmakirjaukset ovat heikentäneet lainvalmistelun laatua. Työryhmälle asetettu aikataulu ei ole ollut realistinen tällaisen lainsäädännön valmistelemiseksi.

Luku 2: Nykytila ja sen arviointi

Kappaleessa 2.8.1 todetusti Suomessa työtaistelujen lukumäärän mediaaniarvo oli 105 vuosina 2000–2022. Vuonna 2022 käytiin 64 työtaistelua, joka on selvästi 2000-luvun mediaaniarvon alapuolella. Työtaisteluiden määrä tai myöskään kappaleessa 2.8.2 todettu työrauhavelvoitteen vastaiseksi todettujen työtaisteluiden määrä ei ole lisääntynyt, ja sama koskee työtaisteluihin menetettyjen työpäivien lukumääriä. Tilastot eivät anna tukea sille, että olisi olemassa välttämättömiä perusteita rajoittaa työtaisteluoikeutta nykyisestä tai koventaa työrauhavelvoitteen vastaisen työtaistelun seuraamuksia.

Kappaleessa 2.8.1 on käsitelty työehtosopimuksen noudattamatta jättämistä yksipuolisesti keskittyen vain työntekijöiden toimiin. Tasapainoinen tarkastelutapa edellyttäisi tarkastelua myös siitä, missä määrin työtuomioistuimessa on käsitelty työnantajien työehtosopimusten tietien rikkomisia. Jos tämä olisi tehty, olisi havaittu, että siinä missä työtuomioistuin antoi vuonna 2022 kohdassa 2.8.1 todetusti 23 tuomiota ammattiliittoja kohtaan työrauha-asioissa, samana vuonna se antoi yhteensä 11 työnantajien työehtosopimuksen tietien rikkomista

koskevaa tuomiota ja sen lisäksi 9 virkaehtosopimuksen tietien rikkomista koskevaa tuomiota. Seitsemässä tuomioissa työtuomioistuimien velvoitti työnantajan maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tietien rikkomisen perusteella.

Kappaleessa 2.9 lausutaan, että poliittiset työtaistelut voivat toteutuessaan olla laajoja ja aiheuttaa merkittäviä kustannuksia ja haittaa. Esimerkkinä käytetään vuoden 2018 poliittistyötaisteluita, jotka eivät kuitenkaan olleet kestoltaan yli 24 tuntia joitakin yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta. Tuolloin oli myös muita poliittisia työtaisteluita kuin työnseisauksia, mutta yksikään niistä ei ollut kestoltaan yli kahden viikon rajan. Ei ole perustetta perustella muutosesitystä vuoden 2018 työtaisteluilla tai niiden luonteella. Esitetyt poliittisten työtaisteluvoimien rajoitukset ovat historian valossa tarpeettomia, eikä niiden välttämättömyysvaatimus siten täyty.

Kappaleessa 2.8.4 todetusti myötätuntotyötaisteluita Suomessa on hyvin vähän ja niiden osuus kaikista työtaisteluihin menetetyistä työpäivistä on hyvin pieni. Lisäksi todetaan, että osan työehtosopimuksen voimassa ollessa toteutetuista työtaisteluista työtuomioistuimien nykyisenkin lainsäädännön nojalla katsonut työrauhavelvoitteen vastaisiksi, mihin nähden jää epäselväksi, mikä on ylipäättään peruste rajata niihin ryhtymisen oikeutta. Myötätuntotyötaisteluiden nykytilan arviointi on esityksessä puutteellista, kun ei ole arvioitu, mikä osa tukityötaisteluista on sellaisia, jossa tuetaan laillisella tavalla toisen työntekijäryhmän työehtosopimusneuvotteluihin liittyvää laillista työtaistelutoimenpidettä.

Kappaleessa 2.9 viitataan poliittisten lakkojen rajoittamisen osalta muiden maiden käytäntöön yhdenvertaisen kilpailuaseman turvaamiseksi. Viittaus on perusteeton ja epäselvä. Muissa Pohjoismaissa poliittisten työtaistelujen kestoja ei ole rajattu tiettyyn ehdottomaan enimmäisaikamäärään.

Esitysluonnoksen vaikutusarvioinnissa todetun työntekijöiden ja työnantajien välisen neuvottelutasapainon muuttaminen työnantajille edullisemmaksi ei ole välttämätöntä myöskään Suomen vientiteollisuuden kilpailukykyä turvaamiseksi tai Suomen pitämiseksi kilpailukykyisenä kansainvälisille investoinneille. Suomen kilpailukyky ei ole heikentynyt palkankorotusten tai työn yksikkökustannusten korottumisen johdosta suhteessa kilpailijamaihin siten, että valtiovallalla olisi välttämätöntä perustetta muutoksia. Tuottavuuslautakunnan mukaan vuodesta 2017 lähtien nimellisten työn yksikkötyökustannusten kasvu on ollut Suomessa varsin samalaista kuin verrokkimaissa lukuun ottamatta vuotta 2020 ja kustannuskilpailukyky on nimellisenä pysynyt vakaana keskimääräisellä tasolla. Vuotta 2021 lukuun ottamatta palkansaajakorvaukset työtuntia kohden ovat kehittyneet heikommin kuin verrokkimaissa jokaisen vuotena vuodesta 2013 lähtien (Valtiovarainministeriön julkaisu 2023:71 s. 46-47).

Yleisperustelut – luvut 3–6

Luku 3: Tavoitteet

4.12.2023

Esityksen tavoitteet ovat lähes yksinomaan taloudellisia. Esityksen perusteluista on nähtävissä, että esityksellä ei ole merkitykselliseksi katsottavaa vaikutusta esitettyihin tavoitteisiin. Kohdasta 4 ilmenee, että esityksillä ei saavuteta mainittavaa tulosta niissä asioissa, joilla esitystä perustellaan. Esitykset eivät ole hyväksyttävissä perusoikeuden rajoituksina.

Seuraamusjärjestelmän tehostamisen tavoitteena on vähentää laittomien työtaisteluiden määrää ja siten niistä aiheutuvien kustannusten ja haittojen vähentämistä. Julkilausuttuna tavoitteena on, että hyvityssakot olisivat oikeasuhtaisia verrattuna laittomista työtaisteluista työnantajalle aiheutuneeseen vahinkoon. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollinen sääntelyn tavoitteiden lähtökohta, koska se johtaisi ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 vastaisesti liian ankariin seuraamuksiin työrauhavelvoitteiden vastaisista työtaistelutoimista ja seuraamusten ankaruus pelotevaikutuksena kielletyllä tavalla tukahduttaisi myös laillisten työtaistelutoimien käyttöä ja siten työntekijöiden kollektiivista neuvotteluvapautta.

Kohdassa 2.8.2 todetusti suuri osa työtuomioistuimen käsittelemistä työrauha-asioista koskee hyvin pieniä työnseisauksia ja ulosmarsseja. Tietyissä työtuomioistuinratkaisuihin kyse on todellakin vain minuutteja kestäneistä työnseisauksista, joihin on osallistunut työpaikalla yksittäisiä työntekijöitä (TT 2023:33). Tämä tosiasia on jäänyt esityksessä kokonaan huomioimatta. Kymmenien tuhansien eurojen suuruiset hyvityssakot järjestölle ja mahdollisesti vielä lisäksi työntekijöille tulevat henkilökohtaiset kiinteän suuruiset hyvitykset työnseisaukseen osallistumisen jatkamisesta eivät ole missään hyväksyttävässä suhteessa teon moitittavuuteen tai työnantajan noissa tilanteissa kohtaamaan haittaan tai vahinkoihin nähden.

Luku 4: Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Jokainen säännösehdotus koskee perus- ja ihmisoikeutena turvattua työntekijöiden kollektiivista neuvotteluoikeutta, oikeutta työtaistelutoimenpiteisiin tai niiden seuraamuksia, jotka myös ovat tuon sääntelyn alaisia. Jokaisen esitetyn muutoksen tekeminen edellyttää perusoikeuden rajaamisen välttämättömyyedellytyksen täyttymistä. Ne eivät täyty yhdenkään ehdotuksen osalta.

Arvioinnit esitettyjen lainmuutosten vaikutuksista työntekijöiden ja ammattiliittojen sekä niiden jäsenyhdistysten oikeuksien käyttömahdollisuuksiin ovat niin puutteelliset, että päätöksenteon kannalta olennaiset vaikutukset jäisivät eduskunnalta havaitsematta lakiesitystä käsiteltäessä. Vaikutusarviointit ovat puutteelliset myös vaikutuksista yhteiskuntaan ja etenkin oikeuslaitokseen. Ne eivät ole lainsäädännön vaikutusarviointiohjeen edellyttämällä tasolla. Ellei esityksistä luovuta, vaikutusarviointeja on täydennettävä.

Vaikutusarviointia ei ole tehty lainkaan myötätuntotyötaisteluiden ja poliittisten työtaisteluiden oikeudenkäyntien jakautumisesta työtuomioistuimeen ja yleisiin tuomioistuihin. Vaikutusarviointi olisi tehtävä esityksen vaikutuksista tuomioistuinlaitoksen resurssien käyttöön, kun koko työehtosopimusala koskevissa työehtosopimuksen voimassa olleissa toteutettavissa työtaisteluissa yhtä työtaistelua koskevat hyvityssakkokanteet käsittelee järjestäytyneen työnantajankentän osalta työtuomioistuin ja järjestäytymättömän työnantajankentän osalta käräjäoikeus tai useita eri käräjäoikeuksia.

4.12.2023

Vaikutusarviointia ei ole tehty esitetyn hyvityssakon 10 000 euron vähimmäismäärän tai 150 000 euron enimmäismäärän kohtuullisuudesta ammattiyhdistysten ja niiden jäsenyhdistysten taloudelliselle kantokyvyille eli ILO:n sopimusten valvontakäytänteestä lähtevälle veloitteelle huolehtia siitä, että sitä ei vaaranneta. Näin siitä huolimatta, että esitysluonnoksen kohdassa 5.1 näkyy työryhmän pitäneen 10 000 euron hyvityssakon määrää niin suurena, että se suuressa osassa työrauhavelvoitteen rikkomista koskevilla tapauksilla olisi liiallinen suhteessa maksuvelvollisena olevan yhdistyksen taloudelliseen kantokykyyn tai toimintaedellytysten turvaamiseen.

Vaikutusarviointia ei ole tehty siitä, mikä merkitys ammattiliittojen laittomista työtaisteluista tosiasiallisesti tulevien seurausten ankaruudelle olisi sillä, että yhtä alakohtaista myötätunto- tai poliittista työtaistelua koskien käytäisiin lukuisia eri oikeudenkäyntejä useissa eri tuomioistuimissa ja jokaisessa näissä oikeudenkäynnissä olisi riski oikeudenkäyntikuluvastuusta. Jo vuonna 2019 riita-asioiden oikeudenkäyntikuluriskin mediaani oli pelkästään kärjäoikeusvaiheessa kaikissa riita-asioissa noin 15 tuhatta euroa ja työoikeusriidoissa noin 25 tuhatta euroa. (Laura Sarasoja – Chris Carling, Oikeudenkäyntikulut pääkäsittelyssä ratkaistuissa riita-asioissa 2019). Oikeudenkäyntikulut ovat yhä kasvaneet vuoden 2019 jälkeen. Hyvityssakkoseuraamuksen suuruutta ja sen liiallista ankaruutta koskeva arviointi kansainvälisten sopimusten soveltamiskäytänteeseen nähden käy merkityksettömäksi, ellei arvioissa oteta huomioon oikeudenkäyntikuluriskiä ja saman asian useaan eri oikeudenkäyntiin jakautumisesta aiheutuvaa oikeudenkäyntikuluriskin täysin tarpeetonta kasvamista.

Vaikutusarvioita ei ole tehty myötätuntotyötaisteluiden ja poliittisten työtaisteluiden osalta siitä, mitä sekä samanlaisten ja jopa täysin samojen asioiden käsittelyn jakautuminen työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten käsiteltäväksi vaikuttaa oikeusvarmuuteen ja oikeudenkäynnin lopputuloksen ennakoitavuuteen. Poliittisten työtaisteluiden tapauksessa täysin samaa säännöstä arvioitaisiin eri asioissa työtuomioistuimissa ja yleisissä tuomioistuimissa täysin saman säännöstekstin mutta osin eri tavoin kirjoitettujen perusteluiden perusteella.

Vaikutusarviointia ei ole tehty hyvityssakkojen määrien tason merkittävän korottamisen vaikutuksesta työrauhavelvoitteen vastaisten lakkojen määriin tai niiden jatkumiseen työtuomioistuimen antaman hyvityssakon tuomitsemista koskevan tuomion jälkeen. Tästä huolimatta, vailla mitään asiallista perustetta, katsotaan samaan vaikutukseen tähdäten myös työntekijän henkilökohtaisen hyvitysvastuun säättäminen välttämättömäksi, jotta tällaisten lakkojen jatkaminen tuomion antamisen jälkeen vähenee.

Vaikutusarviointia ei ole tehty lainkaan työntekijän henkilökohtaista hyvitysvastuuta koskevan säännöksen vaikutuksesta työntekijän oikeuteen ja mahdollisuuteen jatkaa ammattiliiton jäsenenä ja tuon oikeuden todelliseen tehokkuuteen työtaistelun jatkuessa ammattiliiton toimeenpanemana työtuomioistuimen tuomion jälkeen. Säännöksen myötä työntekijän tulisi työtuomioistuimen tuomion antamisen jälkeen valita henkilökohtaisen hyvitysvastuun ja ammattiliiton jäsenyyden päättymisen mahdollisuuden väliltä, jos ammattiliitto tuomiosta huolimatta jatkaa lakkoa. Esityksen valmistelussa on velvollisuus arvioida myös tällaisen

4.12.2023

asetelman sallittavuus suhteessa Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ammatillista järjestäytymisvapautta koskeviin säännöksiin ja niiden soveltamiskäytäntöön.

Esitetyn työntekijän hyvityssäännöksen osalta ei ole lainkaan arvioitu työntekijöihin kohdistuvien oikeudenkäyntikulujen merkitystä ammatillisen järjestäytymisvapauden käyttämiseen ja tehokkaaseen oikeuteen riittauttaa työntekijän osallistumisesta lakon jatkamiseen. Ei ole riittävää arvioida vain 200 euron suuruisen hyvitysvastuun vaikutusta työntekijään, kun hänen ollessaan eri mieltä siitä, oliko hän jatkanut työtaisteluun osallistumista ja onko hän siten velvollinen maksamaan työntantajalleen hyvitystä, hän ottaa riskin oikeudenkäyntikulusta. Oikeudenkäyntikuluriski pitää arvioida osana säännöksen vaikutuksia, koska oikeudenkäyntikulujen yleinen määrä huomioiden niillä on suurta merkitystä työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisvapauden käyttöön siinä, miten vaikuttavana tehosteena hyvitysmahdollisuutta pidetään ja miten he uskaltavat osallistua laillisten työtaisteluiden jatkamiseen riitatilanteissa tai riittauttaa työntantajansa väitteet heidän velvollisuudestaan maksaa hyvityssakkoa työntantajalleen. Oikeudenkäyntikuluvastuun pelossa työntekijät todennäköisesti ristiriitatilanteissa luopuisivat myös laillisten työtaistelun jatkamisesta tai myöntäisivät hyvityssakkovastuunsa työntantajalleen silloinkin, kun he eivät ole jatkaneet työtaistelua. Eduskunnan päätöksenteon kannalta vaikutus on kriittinen, ja siten vaikutusarviointia tulee täydentää, ellei esityksestä luovuta.

Vaikutusarviointia ei ole tehty myöskään työntekijän hyvitysvastuuta koskevan oikeudenkäyntimenettelyn vaikutuksista tuomioistuineläytöksen resurssihin, kun samaa työtuomioistuimen tuomion jälkeistä työtaistelun jatkamista koskeva myöhempi työrauhakanne käsiteltäisiin työtuomioistuimessa, mutta siihen osallistuneita työntekijöitä vastaan nostettavat hyvitysvaatimukset yleisissä tuomioistuimissa. Tämä arviointi on tehtävä myös vaikutuksesta työntekijöiden ja niiden järjestöjen oikeuksiin huomioiden lukuisten samaa asiaa koskevien oikeudenkäyntien oikeudenkäyntikuluvastuiden suuruudet ja niiden aiheuttama pelotevaikutus työtaisteluoikeuksien käyttämisen ja laittomien lakkojen seuraamusten ankaruuden kannalta.

Luku 5: Muut toteuttamisvaihtoehdot

Esityksessä kuvatut toteuttamisvaihtoehdot ovat riittämättömiä. Kansallisen lain nojalla työrauhaoikeutta voisi kehittää tunnistamalla ja tunnustamalla nykyisin voimassa olevat rajoitusperusteet ja ottamalla ne uuden sääntelyn harkinnan pohjaksi. Tämä on erittäin suuri puute, koska uusia perusoikeusrajoituksia ei ole perustetta säätää kiireellä ja heikolla valmistelulla ilman huolellista harkintaa siitä, miltä osin tavoitteisiin päästään täsmentämällä jo tunnistettuja ja hyväksytyjä oikeuden rajausperusteita.

Vaikka Suomessa työtaisteluoikeutta ei ole erillisillä säännöksillä rajoitettu lainsäädännöllä poliittisten ja myötätuntotyötaistelujen osalta, ei tuo oikeus ole nytkään rajoitukseton. Kohdassa 2.8.4 todetussa oikeuskäytännössä on syntynyt tiettyjä rajoituksia myötätuntotyötaisteluoikeuden käyttämiseksi työehtosopimuksen voimassaolon aikana ja voimassaolon ulkopuolella. Työehtosopimuksen voimassa ollessa poliittisten työtaisteluiden kesto rajoittuu siihen, että tietyn pisteen jälkeen työehtosopimus työehtojen määrittäjänä

4.12.2023

menettäisi merkityksensä, mikä on työtuomioistuimessa vakiintunut kriteeri katsoa työtaistelun kohdistuvan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan ja olevan työrauhavelvoitteen vastainen. Työriitojen sovittelusta annetussa lain 8 §:ssä ja virkaehtosopimuslakien säännöksissä virkamieslautakunnista on jo olemassa kriteeristöä työtaistelun kohdistumisesta yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin, miltä perusteilla nyt esitetään uusia rajoituksia myötätuntotyötaisteluihin.

Lainsäädännössä ja sitä soveltavassa tulkinnassa on siis jo olemassa sekä sääntelyä että soveltamiskäytäntöä, jonka vaikutukset ammatillisen järjestäytymisvapauden käyttöön ja sallittavuus suhteessa perustuslakiin ja kansainvälisiin sopimuksiin olisi tullut arvioida. Tuo nykyinen työtaisteluvapauden rajoituskäytäntö on esityksessä sivuutettu käytännössä kokonaan ja sen sijaan on ryhdytty esittämään vanhan sääntelyn rinnalle uutta sääntelyä lähes samanlaisilla perusteilla, mutta kuitenkin hieman eri perusteilla ja menettelytavoilla. Nyt esitetty sääntelytapa johtaisi osin rinnakkaisiin ja päällekkäisiin työtaisteluoikeuden rajoitusperusteisiin ja tapoihin rajoittaa työtaisteluoikeutta. Esitetty uusi sääntely on myös sekavaa ja epäselvää suhteessa vanhan sääntelyn mukaan jo aiemmin tunnustettuihin rajoitusperusteisiin, mikä aiheuttaa oikeusvarmuuden heikentymistä ja ennakoimattomuutta.

Esitysluonnoksen kohdassa 5.1 todetaan, että myötätuntotyötaisteluiden osalta työryhmä on harkinnut yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömien palvelujen ja toimintojen jättämistä nykyisen käytännön varaan. Vaikka esitysluonnoksen nykytila -kohdassa ei ole avoimesti kuvattu tätä käytäntöä, on pääteltävissä, että työryhmä on havainnut jo nykyisen käytänteen ilman uutta sääntelyä turvaavan yhteiskunnan välttämättömät toiminnat ja palvelut. Tämä osoittaa, että ei ole välttämättömiä perusteita säätää samasta asiasta esitettyä uutta sääntelyä.

Esitysluonnoksen kohdassa 5.1 todetaan, että hyvityssakkojen korotuksen yhteydessä työryhmässä on arvioitu vaihtoehtoisena toteuttamistapana sitä, että 10 000 euron alaraja olisi ehdoton eikä siitä voisi poiketa. Työryhmä on havainnut, että tämä voisi tarkoittaa sitä, että merkittäväkin osa laittomista lakoista jäisi kokonaan hyvityssakon ulkopuolelle ottaen huomioon, että kansainvälisten sitoumusten perusteella hyvityssakko ei saa johtaa ammattiyhdistyksen toiminnan loppumiseen. Kyseinen johtopäätös osoittaa, että työryhmän omankin arvion mukaan 10 000 euron suuruinen hyvityssakon vähimmäismäärä on liiallinen suhteessa ILO:n sopimuksista johtuviin velvoitteisiin välttää liian ankaria seuraamuksia työrauhavelvoitteen rikkomisesta.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

Työehtosopimuslaki

8 a § [Myötätuntotyötaistelun rajoitukset]

Myötätuntotyötaistelu ei kohdistu omaan työnantajaan, vaan sillä tuetaan toisen työtaistelun osapuolta tämän työriidassa. Myötätuntotyötaisteluoikeuden rajoittaminen sillä perusteella,

4.12.2023

että myötätuntotyötaistelun järjestäjä on työrauhavelvollisuuden alainen, on vastoin työehtosopimussääntelyn peruslogiikkaa. Työehtosopimuksella ostettu työrauha ei koske myötätuntotyötaisteluita, vaan työrauhaa suhteessa sopimuksella sovittuihin asioihin eli työehtosopimuksen säännöksiin erikseen ja yhdessä tarkasteltuna. Ei ole mitään hyväksyttävää perustetta tehdä sääntelyä, joka työehtosopimuksen voimassaoloon perustuen rajoittaisi miltään osin oikeutta myötätuntotyötaisteluilla tukea toisen työehtosopimusalan työehtosopimusneuvotteluihin liittyvää työtaistelua. Tavoite rajoittaa myötätuntotyötaistelun vaikutukset vain tuettavan pääriidan osapuoliin ei ole hyväksyttävä.

Esitysluonnoksen mukaan myötätuntotyötaisteluiden rajoittaminen tapahtuisi suhteellisuusarvioinniksi nimetyn arvioinnin kautta, joka ei kuitenkaan vastaa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa tarkoitettua suhteellisuusarviointia. Esitetystä suhteellisuusarvioinnista punninta tehtäisiin suhteessa sellaisiin oikeuksiin, joita nuo sopimukset eivät osin suojaa, eli eivät tule otettavaksi huomioon niiden sopimusten edellyttämässä punninnassa. Ellei esitystä hylätä, se tulee palauttaa valmisteluun ja tuomioistuimessa tehtävä suhteellisuusarviointi tulee kansalliseen lakiin säätää siten, että se sekä säännöstekstin että sen perusteluiden mukaan vastaa Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten suhteellisuusarviointia.

Esityksen perustelujen mukaan myötätuntolakon suhteettomuuden puolesta puhuisi se, että tukilakosta aiheutuu pääriidan ulkopuoliselle työnantajalle olennaista vahinkoa tai haittaa, ja erityisesti jos vahinko tai haittaa olisi ulkopuoliselle työnantajalle suurempi kuin tuettavan työriidan työnantajalle aiheutuva haitta. Esitetty sääntely ei ole perusoikeusrajoitukselta edellytetyllä tavalla riittävän tarkkarajaisista, että esitys voitaisiin hyväksyä. Perusoikeusrajoituksen sisältöä ei voida jättää laissa tai sen perusteluissa näin epämääräiseksi ja myöhemmän työtuomioistuimen oikeuskäytännön varaan. Lainsäätäjän tehtävä on määrittää asia tarkkarajaisesti, ei työtuomioistuimen.

Esityksen mukaan suhteettomuuden puolesta puhuisi myös pidempiaikaiset tai pysyvät kielteiset vaikutukset työtaistelun kohteena olevan yrityksen liiketoimintaan. Tuomioistuin ei kykene tällaisia arvioimaan. Taloudellisia syitä ei myöskään pidetä kansainvälisten sopimusten valvontakäytänteessä sallittuina työtaisteluoikeuden rajoituksina, joten esitettyä punnintaa ei voida pitää hyväksyttävänä.

Esityksen perusteluiden mukaan myötätuntotyötaisteluihin tuotaisiin myös ajallinen rajoitus osana tuomioistuimen tekemää ns. suhteellisuusarviointia. Pitkäkestoinen ja laillinen myötätuntotyötaistelu voitaisiin keston perusteella tuomita lainvastaiseksi, mikä johtaisi laillisen säätämiseen laittomaksi kansainvälisten sopimusten vastaisesti ns. suhteellisuusarvioinnin varjolla. Tämä esitys ei ole hyväksyttävissä.

Myöskään myötätuntotyötaistelun toteuttamistavan arvioinniksi esitetty toimen painostusarvo ei ole käytännössä mahdollinen sallittavuuden arvioinnin kriteeri. Painostusarvon arviointi edellyttäisi näkemystä siitä, syntyikö sopimus nopeammin tai sisällöllisesti työntekijämyönteisemmin kuin ilman tukitoimia, mitä arviointina ei ole mahdollista tehdä.

Esityksessä käsitellään myötätuntotyötaistelun vaikutusten suhteettomuuden perusteena vaaraa hengelle tai terveydelle. Tuo kriteeristö ei ole ollut työryhmän tehtävänannossa, vaan

4.12.2023

se on tullut esityksen perusteluihin työryhmätyön aikana. Ilmeisesti tämä on vaikuttanut siihen, miten suppeasti ja heikosti hengen ja terveyden vaarantamista käsitellään esityksessä myötätuntotyötaistelun rajoitusperusteena. Kun hallitusohjelmakirjaus suojelutyön valmistelusta on jätetty työryhmän toimeksiannossa tämän työryhmän tekemän valmistelun ulkopuolelle, hengen ja terveyden vaaralta suojelemista ei tule ottaa mukaan myöskään kyseisen työryhmän valmistelemaan hallituksen esitykseen.

Tehy katsoo, että tässä asiayhteydessä eli myötätuntotyötaisteluiden rajaamisen osalta ei tule rajaamisperusteena lain säännöksessä tai sen perusteluissa käsitellä hengen ja terveyden vaaraa. Hallitusohjelmassa on toinen hallitusohjelmakirjaus eduskunnan lausuman (EV 105/2022) toteuttamisesta lainsäädäntövalmistelusta, jolla turvataan suojelutyön järjestäminen ristiriitatilanteissa. Koska myös suojelutyö koskee hengen ja terveyden vaaraa, tulee tuo vaara työtaisteluiden mahdollisena rajoitusperusteena sekä menettelytavat tuollaisiin tilanteisiin valmistella ja säätää kokonaisuutena ja erottelematta myötätuntotyötaisteluita muista työtaisteluista.

Esitetty myötätuntotyötaisteluoikeuden rajaaminen hengen ja terveyden vaaran perusteella yhdessä suojelutyötä työtaistelutilanteissa koskevan hallitusohjelmakirjauksen kanssa mahdollistaa tilanteen, jossa myötätuntotyötaisteluissa hengen ja terveyden vaaraa arvioitaisiin eri kriteeristöin tai menettelytavoin kuin muissa samoja työpaikkoja koskevissa täysin samanlaisissa työtaisteluissa. Tämä on perusteetonta ja epätarkoituksenmukaista sääntelyä sekä Tehyn jäsenten ammattialojen työntekijöiden työtaisteluoikeuksien että hengen ja terveyden suojelun kannalta. Tämä voisi myös mahdollistaa useita päällekkäisiä myötätuntotyötaisteluiden rajaamisperusteita hengen tai terveyden vaaralla eri menettelyissä, mikä ei ole hyväksyttävää.

Esityksen mukaan yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömät palvelut olisivat sellaisia, joiden keskeytyminen vaarantaisi esimerkiksi koko väestön tai sen osan hengen tai terveyden taikka henkilökohtaisen turvallisuuden. Välttämättöminä palveluina esitysluonnoksessa on lueteltu terveyteen, henkeen ja hyvinvointiin liittyvät sairaala- ja muut vastaavat palvelut. Esitetty luettelo sairaalasta ja muista palveluista ei vastaa kansainvälisten sopimusten soveltamiskäytännettä välttämättömistä palveluista, jota ILO:n sopimusten osalta on sopimusten valvontakäytänteessä painotettu suppeaksi. Sairaalan kaikki palvelut tai siellä tehtävät työt eivät noiden sopimusten mukaan missään nimessä ole välttämättömiä palveluita termin suppeassa merkityksessä. Esityksen perustelut eivät vastaa ILO:n sopimusten määritelmiä, eikä kansallista lakia siten voida säätää esitetyllä sisällöllä ja perusteilla.

Esitysluonnoksen säädöstekstissä ei ole myötätuntotyötaistelun toteuttajalle asetettu neuvotteluvollisuutta välttämättömien palveluiden turvaamisesta. Kuitenkin säännöksen perusteluista ilmenee, että neuvotteluelvoite oltaisiin säätämässä. Laissa asetettuja velvoitteita ei tule säätää yksin sen perusteluissa.

Esitysluonnoksen säännöksen perusteluissa oleva toteamus muista vastaavista palveluista rinnastuksena sairaalapalveluihin on epämääräinen ja epätarkka työtaisteluoikeuden rajaamisperuste. Kuitenkin rinnastuksena mainitaan terveyspalvelut ja hyvinvointipalvelut. Esitysluonnoksessa ei ole esitetty mitään kriteeristöä tähän rinnastukseen. Näin perusteltuna kukaan ei konkreettisesti soveltamistilanteessa pystyisi päättelemään, mitä lainsäätäjä

4.12.2023

tarkoitti rinnastaa sairaalapalveluihin tai millä kriteereillä tuo rinnastus olisi tehtävä. Esitetty muut vastaavat palvelut -kriteeri ei ole hyväksyttävissä laajemmaksi kuin miten välttämättömät palvelut on määrittynyt kansainvälisten sopimusten valvontakäytänteessä, eikä esitetty sääntely ole riittävän tarkkarajaista.

ILO:n sopimusten 87 ja 98 valvontakäytänteessä on todettu, että jos työtaistelutoimenpiteitä rajataan tai kielletään yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömissä toiminnoissa, kansallisesti on säädettävä korvaavista oikeuksista eli työntekijöiden kollektiivisen neuvotteluvapauden tehosteista ja tavoista painostaa vastapuolta laillisesti neuvotteluissa. Tätä ei ole huomioitu esityksessä lainkaan, vaan esitetään yksin kieltoa ja rajoitetta työtaisteluvapauteen. Esitys on puutteellinen eikä se vastaa sitä, mitä lainsäätäjän on velvollisuus varmistaa työtaisteluoikeuden käyttöalan rajoituksista säätäessään.

Esityksen perusteluiden mukaan työtuomioistuimien voisi tutkia hyvityssakkokanteet suhteettomalla työtaistelulla uhkaamisesta ennen työtaistelun alkamista. Eduskunta on jo aiemmin ottanut virkaehtosopimuslainsäädäntöä 1970-luvulla säätäessään kantaa siihen, että ei ole perustetta antaa yksittäistapauksissa oikeutta sitovien etukäteiskannanottojen antamiseen työtaistelun vaarallisuudesta eduskunnan ulkopuoliselle taholle. Tällä perusteella virkamieslautakunnan kannanotot virkamieslakkojen yhteiskuntavaarallisuudesta esitettiin ja säädettiin suosituksiksi. Samoilla perusteilla lainsäätäjän on todettava myös nyt, että työtaisteluoikeuden ja ammattiliittojen toiminnan autonomian turvaamiseksi ei ole perustetta sallia oikeussuojamekanismeja, jolla tuomioistuimien tai mikään muukaan viranomainen ottaisi kategorisesti etukäteen kantaa työtaistelun vaarallisuuteen.

Työtaistelulla uhkaamista koskevan asian käsittelyssä työtuomioistuimien tekisi päiviä ennen työtaistelun alkamista etukäteisharkintaa asiasta, josta ei vielä tiedetä tai voidakaan tietää seikastoa, kuten esimerkiksi konkreettista vaaraa hengelle ja terveydelle. ILO:n yleissopimusten valvontakäytänteessä on todettu, että työtaisteluiden kieltäminen edellyttää selvää ja välitöntä vaaraa suojeltavalle oikeushyväille. Työtuomioistuimien antama hyvityssakkotuomio merkitsisi asianosaiseen nähden oikeudellisesti velvoittavaa kannanottoa kansallisessa laissa säädetyssä työehtosopimuslain 8 a §:n työtaistelun kieltävästä säännöksestä. Kuitenkaan esimerkiksi työtaistelun kohteena olevan yksikön potilasmääriä tai hoidon tarvetta ei voida tietää etukäteen siten, että tämä vaara olisi luotettavalla tavalla selvitetävissä. Siten ei pidä säätää menettelyä, jossa ei ole edes edellytyksiä arvioida arvioitavaksi säädettyä menettelyä, jos sen vaikutuksena on tosiasiaa vain estää tai ainakin pyrkiä estämään työtaisteluoikeuden käyttämistä.

Esitetyt työtaistelulla uhkaamista koskevat kanneasiat olisivat erittäin epäselvään seikastoon perustuvia tavalla, joka eroaa huomattavasti työehtosopimukseen kohdistumista koskevan harkinnasta, jota on tähän mennessä käsitelty työtaistelulla uhkaamista koskevissa työtuomioistuinasioissa. Ei ole oikeutta säätää menettelyä, jossa tuomioistuimelle annetaan tällaista etukäteiskontrollia hyvityssakon määräämiseksi rajoitusperusteiltaan täysin epäselväksi jäävän sääntelyn perusteella. Tällainen menettely itsessään on kansainvälisten sopimusten vastainen, kun se luo epäselvyyden ja sanktion mahdollisuuden kautta pelotevaikutuksen, joka vähentäisi myös laillisten myötätuntotyötaisteluiden järjestämistä.

4.12.2023

Esitetyn säännöksen tarkkarajaisuuden vaatimuksen täyttymättömyydestä ja epäselvyydestä ei jää epäilystä, kun tarkastellaan sitä mitä esityksen perusteluiden mukaan pidettäisiin suhteettomana myötätuntotyötaistelun toteutustapana. Perusteluiden mukaan suhteettomana lain vastainen olisi toisaalta sekä tuettavaan toimeen nähden tehoton että liian tehokas myötätuntotyötaistelu. Ammattiliitto ei pystyisi etukäteen työtaistelua ja sen rajouksia asettaessaan tietämään, miksi vastapuoli, jolla on intressi saada työtaistelu päättymään kaikin keinoin, tulee väittämään työtaistelun vaikutuksia, tai millaisiksi työtuomioistuin ne arvioisi mahdollisessa oikeudenkäynnissä. Kuitenkin sen pitäisi olla etukäteen ennakoitavissa, että sallittua ammattiyhdistystoimintaa ei tosiasiallisesti rajoitettaisi Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten vastaisesti.

Työtuomioistuimen suhteettomalla myötätuntotyötaistelulla uhkaamista koskevan asian ammattiliittoa velvoittava tuomio olisi hyvin ongelmallinen myös ammattiliiton ja sen jäsenten oikeusturvan kannalta. Jos ammattiliitto kunnioittaisi työtuomioistuimen ennen työtaistelun alkamista antamaa hyvityssakon määräämistä koskevaa tuomiota ja jättäisi työtaistelun toteuttamatta, ei saataisi koskaan esille sitä, oliko työtaistelu tuomion ratkaisun perusteluiden mukaisesti suhteeton vai ei. Koska kyse ei olisi sopimuksen tulkinnasta, vaan laissa säädetyn toimimisvelvollisuuden eli lakiin perustuvan työrauhavelvollisuuden tulkinnasta, ongelmaksi tulisi suhteessa perustuslain 21 §:n vaatimukseen myös se, että ammattiliitolla ei olisi mahdollisuutta hakea vääränä pitämänsä tuomioon muutosta. Näistä syistä ei ole hyväksyttävää säätää myötätuntotyötaisteluita hyvityssakon alaisiksi eikä ainakaan mahdollisuutta työtaistelulla uhkaamista koskevien hyvityssakkokanteiden käsittelyyn myötätuntotyötaistelutilanteissa.

8 b § [Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu]

Esitysluonnoksen kohdassa 2.7.6 todetusti kansainväliset sopimukset suojaavat poliittisia työtaisteluita sellaisena kuin niitä Suomessa on toteutettu, eli suoraan tai välillisesti työntekijöiden omiin etuihin liittyvään päätöksentekoon kohdentuvina. Huomioiden sen, miten vähän yli 24 tunnin mittaisia poliittisia lakkoja on ollut ja että yli kaksi viikkoa kestäneitä muita poliittisia työtaisteluita kuin lakkoja ei ole ollut lainkaan, tämän sääntelyn tekemiseksi ei ole välttämättömyyttä, joka siltä edellytetään.

Esitetty poliittisten työtaisteluiden keston rajaaminen tiettyyn ehdottomaan aikamäärään on selvästi esityksessä käsiteltävien kansainvälisten sopimusten vastaista. ILO:n valvontakäytäntö yksiselitteisesti kieltää ennalta määrätyt työtaisteluiden enimmäiskestot. Esitysluonnoksen kohdassa 2.7.6 tehty arvio siitä, että enimmäiskeston säätäminen lakiin olisi ILO:n sopimusten sallimaa huomioiden Suomen kansalliset työmarkkinaolosuhteet ja käytännöt, on oikeudellisesti kestävä kehäpäättely, kun esityksessä nimenomaisesti todetaan, että Suomen toteutunut työmarkkinakäytäntö huomioiden enimmäiskeston sääntely on tarpeellista.

Esitetyn säännöksen tarkoitus on ilmaistu esitysluonnoksen sivun 48 ensimmäisessä kappaleessa, kun poliittisten lakkojen sääntelyn tarvetta perustellaan tulevilla poliittisilla päätöksillä ja sillä, että ne voivat aiheuttaa vastustusta kansalaisissa. Tällainen vastaisuuden varalle säätäminen ei ole hyväksyttävä perusoikeuden rajaamisen peruste.

4.12.2023

ILO:n sopimusten valvontakäytännön korostaa ammattiyhdistysoikeuksien suhdetta kansalaisvapauksiin. Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen oikeuksien tulee perustua kansalaisvapauksien kunnioittamiseen. Kokoontumisvapaus sekä mielipiteen- ja sananvapaus ovat ehdottomia edellytyksiä yhdistymisvapauden laajuuden tulkinnalle. Lainsäädännöllä asetettu aikarajoitus poliittisen mielenilmaisun järjestämiselle tekee tämän oikeuden käytännössä merkityksettömäksi, tai joka tapauksessa rajoittaa tarpeettomasti ja liiallisesti sen ydinsisältöä.

Tehyn jäsenten ammattialoilla työntekijöiden oikeus kokoontua osoittamaan mieltään ei toteudu ilman oikeutta poliittiseen lakkoon, koska ilman tuota oikeutta hyvin merkittävä osa jäsenistä joutuu aina jättäytymään kokoontumisen ja mielenilmauksen ulkopuolelle, vaikka heidän työskentelynsä ei olisi yhteiskunnan välttämättömien vähimmäispalveluiden tuottamisen kannalta tarpeen. Esitetty lakon enimmäiskesto 24 tuntia on myös liian lyhyt kesto oikeuden tehokkaaksi käyttämiseksi Suomessa Tehyn jäsenten ammattialoilla asianmukaisen kokoontumis- ja mielipiteenvapauden käytön turvaamiseksi.

Esitetyn säännöksen rajoitus poliittisen työtaistelun käytölle samaan asiaan vaikuttamiseksi on epäselvä, eikä täytä perusoikeuksien rajoitusedellytysten tarkkarajaisuuden ja täsmällisyyden vaatimuksia. Esitysluonnoksen sivulla 72 tämä tunnustetaan, kun asia todetaan jätettävän tuomioistuimen tekemäksi kokonaisharkinnaksi kunkin tapauksen yksittäispiirteiden perusteella. Tämä on perusoikeuden rajaamisen tarkkarajaisuusvaatimuksen kannalta täysin riittämätön lailla säätämisen ja perustelemisen tapa.

Lainsäätäjällä ei ole oikeutta säätää työnantajille tai työnantajaliitoille mahdollisuutta nostaa kannetta poliittisella työtaistelulla uhkaamisesta siten, että asia käsiteltäisiin ennen poliittisen työtaistelun toteuttamista. Kun lainsäätjä yhtäältä toteaa, että esimerkiksi samaan poliittiseen päätökseen kohdistuminen on tapauskohtaista arviointia edellyttävää kokonaisarviointia, ei tämä ole tehtävissä ennen työtaistelua. Muutoinkaan ei ole hyväksyttävää asettaa tuomioistuimen menettelyllä etukäteiskontrollia ammattiyhdistyksen itsenäiseen harkintavaltaan kuuluvasta harkinnasta työtaistelun toteuttamisessa, kohdentamisessa tai kestossa.

Muilta osin Tehy vastustaa poliittisilla työtaistelulla uhkaamista koskevien hyvityssakkokanteiden mahdollisuutta samoilla perusteilla kuin edellä työehtosopimuslain 8 a §:n säännösesityksen osalta on lausuttu myötätuntotyötaisteluiden kohdalla.

9 b § [Hyvityssakko]

Esitys ei huomioi hyvityssakon tason noston osalta kansainvälisten sopimusten asettamia reunaehtoja. Seuraamukset työrauhavelvollisuuden vastaisistakaan lakoista eivät saa olla suuruudeltaan sellaisia, että ne todennäköisesti johtaisivat ammattiliiton hajoamiseen tai uhkaisivat ammattiliiton toimintaa ja estäisivät niiden laillista ammattiyhdistystoimintaa.

Hyvityssakon määrän tason merkittävää nostoa ei ole asiallisesti perusteltu korotuksen suuruuden osalta. Esityksen vaikutusarvioinneissa ei ole arvioitu riittävästi hyvityssakon tason

4.12.2023

noston vaikutuksia työntekijöiden työtaisteluoikeuteen ja sen käyttämiseen. Perustelematta on jäänyt, miksi määrältään vähäisemmän korotuksen hyvityksen enimmäiskorvaukseen tai pienemmän vähimmäishyvityksen määrän ei katsota olevan riittäviä eli oikeasuhtaisia suhteessa tavoiteltuun päämäärään.

Hyvityssakon vähimmäismääräksi ei voida määrittää 10 000 euroa. Esitetty vähimmäismäärä koskisi yhtäläisesti ammattiliittoja ja niiden jäsenyhdistyksiä ja kaikkia työrauha-asioita. Koska ammattiliitot ja etenkin niiden jäsenenä olevat yhdistykset ovat kooltaan ja taloudelliselta kantokyvyltään erilaisia, 10 000 euroa tai sitä suuremman hyvityssakon uhka aiheuttaa pelotevaikutuksen, joka rajoittaa myös laillisten työtaisteluoikeuksien käyttöä. Tämä ILO:n yleissopimusten valvontakäytänteessä kielletty pelotevaikutus syntyy jo siitä, että on olemassa mahdollisuus, että työtuomioistuin voi arvioida työtaistelun lain vastaiseksi. Siten ei ole hyväksyttävää asettaa hyvityssakolle rahamääräistä vähimmäismäärää. Joka tapauksessa 10 000 euroa on liian suurena selvästi ILO:n yleissopimusten vastainen.

Hyvityssakon vähimmäismäärän kohtuullisuudessa pitäisi huomioida sekin, että nyt esitetään myötätuntotyötaisteluihin ja poliittisiin työtaisteluihin sääntelyä, jossa koko alaa koskevasta yhdestä työtaistelusta työtuomioistuin tuomitsisi vähintään 10 000 euron hyvityssakon ja yleinen tuomioistuin tai useampi yleinen tuomioistuin sen lisäksi muita hyvityssakkoja. Ei ole riittävää tarkastella 10 000 euron vähimmäismäärän kohtuullisuutta ja suhdetta ILO:n yleissopimusten valvontakäytänteeseen, kun hyvityssakkojen kokonaismäärä eli seuraamuksen ankaruus ei rajoitu tuohon nimelliseen 10 000 euron määrään.

Hyvityssakon enimmäismäärää ei voida asettaa esitettyyn 150 000 euroon. Esitetty enimmäismäärä koskisi yhtäläisesti ammattiliittoja ja niiden jäsenyhdistyksiä ja kaikkia työrauha-asioita. ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 valvontakäytännön mukaan Suomen vähimmäispalkkojen alin taso huomioiden arviolta jo noin 40 000-50 000 euron suuruinen hyvityssakon yleinen enimmäismäärä on määrältään liiallinen uhka työrauhavelvoitteen rikkomisesta, joka aiheuttaa myös laillisten työtaisteluiden asettamiseen vaikuttavan pelotevaikutuksen. Esitys 150 000 euron hyvityssakon enimmäismäärästä on aivan ilmeisellä tavalla ILO:n yleissopimusten valvontakäytännön huomioiden liian ankara seuraamus, joka aiheuttaa myös laillisten työtaisteluiden järjestämistä tosiasiallisesti tukahduttavan pelotevaikutuksen.

Hyvityssakon määrän korottaminen seuraamusjärjestelmän tehostamiseksi on esityksessä yksipuolista. Esityksessä ei huomioida työnantajapuolen tekemiä työehtosopimusten rikkomisia. Seuraamuksena tästä olisi työehtosopimuksen seuraamusjärjestelmän epätasapaino eri rikkomistapojen ja vakavuusasteiden välillä. Esimerkki vakavasta työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksen rikkomisesta on Helsingin kaupungin pitkään jatkuneet palkanmaksuongelmat. Työtuomioistuin on ratkaisussaan tuominnut Helsingin kaupungin maksamaan ao. ammattiliitoille ja neuvottelujärjestöille hyvityssakkoa virka- ja työehtosopimuksen rikkomisesta. (Ks. TT 2023:58-59, TT 2023:44, TT 2023:7, TT 2023:8 ja TT 2023:24). Hyvityssakon määrä on ollut 750–9 000 euroa ja hyvityssakko on pienentynyt työehtosopimusrikkomuksen jatkuessa. Esitysluonnoksessa ei esitetä mitään muutosta hyvityssakkojen määriin näissä työnantajan työehtosopimuksen tietien rikkomisen tilanteissa.

4.12.2023

Helsingin kaupungin kokoisen työnantajan toistuvasta työehtosopimuksen rikkomisesta saaman hyvityssakon määrä olisi ehdotuksen mukaan rahamäärältään vähäisempi kuin pienimmänkin ja vähävaraisimmankin ammattiyhdistyksen jäsenyhdistyksen vähäisimmässäkin työrauharikkeessä. Pienimmillään ne ovat hyvin vähäisiä työrauha-asioita, joissa vastuu koskee yksittäisten jäsenten muutaman minuutin mittaista työnseisausta (TT 2023:33). Esityksen mukainen lainsäädäntö johtaisi työehtosopimuksen noudattamatta jättämisen seuraamuksissa täysin asiattomaan ja kohtuuttomaan epätasapainoon työnantajien ja työntekijöiden kohtaamien seuraamusten välillä.

Työrauharajoitusten ja hyvityssakon ulottaminen ns. sopimuksettomaan tilaan, sopimuksettomille aloille ja yleissitovien työehtosopimusten piiriin, lisää hyvityssakkoseuraamussääntelyn tulkinnanvaraisuutta ja oikeudellista epävarmuutta. Tulkinnanvaraisuutta työtuomioistuimessa lisäksi nykyiseen nähden se, että hyvityssakon määräämistä ja sen suuruuden määräytymisessä huomioitavia kriteereitä arvioisivat jatkossa sekä työtuomioistuin että yleiset tuomioistuimet.

10 § [Hyvityssakon tuomitseminen]

Hyvityssakon vähimmäismääräksi ei voida määrittää 10 000 euroa, ja jättää mahdollisuus hyvityssakon vähimmäismäärän alittamiseen työtuomioistuimen tekemän tapauskohtaisen harkinnan varaan, kuten esitetään.

Koska ammattiliitot ja etenkin niiden jäsenenä olevat yhdistykset ovat kooltaan ja taloudelliselta kantokyvyltään erilaisia, 10 000 euroa tai sitä suuremman hyvityssakon lakiin säädetty mahdollisuus itsessään aiheuttaa pelotevaikutuksen, joka rajoittaa myös laillisten työtaisteluoikeuksien käyttöä. Pelotevaikutus syntyy jo siitä, että on olemassa mahdollisuus, että työtuomioistuin voi arvioida työtaistelun lain vastaiseksi, ja työtuomioistuimen tulee lain mukaan lähtökohtaisesti tuomita hyvityssakkoa 10 000 euroa tai enemmän. Lakiin säädetty työtuomioistuimen tapauskohtaisesti soveltama mahdollisuus poiketa alarajasäännöksestä ei poista tätä ILO:n yleissopimusten kieltämää pelotevaikutusta ja sen vaikutuksia yhdistysten tosiasialiseen toimintaan. Hyvitysseuraamuksen alarajan säätämisestä tulee luopua kokonaan.

Laki työriitojen sovittelusta ja työtaistelutoimien edellytyksistä

Lakiin lisättävät otsikoinnit

1 § Lain tarkoitus ja soveltamisala

7 § Ilmoitus työnseisauksesta

Tehy vastustaa esitystä myötätunto- ja poliittisten työtaisteluiden seitsemän päivän ilmoitusajan säätämisestä ja sen rikkomisen seuraamuksista SAK:n, STTK:n ja Akavan yhteisessä lausunnossa ilmaistuin perustein.

8 a § [Myötätuntotyötaistelun rajoitukset]

Esitysluonnoksessa esitetään, että myötätuntotyötaistelua, jonka järjestäjä ei ole työrauhavelvoitteen alainen, eli joka ei ole joko sidottu lainkaan työehtosopimukseen tai joka on sopimuksettomassa tilassa, rajoitettaisiin työriitalaissa. Tehy katsoo, että SAK:n, STTK:n ja Akavan yhteisessä lausunnossaan toteamalla perusteilla tällainen sääntely ei ole kestävää eikä perusteltua.

Esitys on tehty siltä pohjalta, että sillä ei ole tarkoitus muuttaa korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä muodostuneita käytänteitä työtaistelun kieltämisestä kieltokanteella tai jo ennen työtaistelua tai sen aikana tai jopa ennen työtaistelua turvaamistoimella. Korkein oikeus on todennut, että myötätuntotyötaistelu on kiellettävissä yleisen oikeudenvastaisuuden perusteella tietyin perustein mm. tarkoituksensa, laajuutensa tai toteuttamistapansa vuoksi (mm. KKO 2020:50). Esitysluonnoksen kohdassa 5.1 on katsottu tällaisen kieltämisen mahdollisuuden olevan ilman uutta sääntelyä myös yhteiskunnan välttämättömien palveluiden kannalta vaarallisten työtaisteluiden osalta. On tarpeeton ja päällekkäistä säätää työriitojen sovittelusta annetussa laissa lisäksi nimenomaisella säännöksellä samasta asiasta käytännössä kokonaan tai lähes samoilla perusteilla, mutta eri seuraamuksin (hyvityssakko). Näitä erilaisia kanteita samoilla tai lähes samoilla perusteilla käsiteltäisiin erillisinä asioina yleisissä tuomioistuimissa.

Esitetty säännös on tarpeeton ja perusoikeuden rajaamisen tarkkarajaisuusvaatimus jää täyttymättä täysin. Työtaistelun asianosaisille, työtaisteluiden kohteena oleville työnantajille ja tuomioistuimille olisi täysin epäselvää, millä kriteeristöllä ja mihin oikeusseuraamukseen tähdäten asiaa kulloinkin pitäisi arvioida, eli olisiko kyse perusteesta turvaamistoimella ja kanteella käsitellylle kiellolle vai kanteella käsitellylle hyvityssakolle. Esitetysti säädettyä kyse olisi sääntelyn epäselvyydestä johtuen ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 vastaisesta sääntelystä, joka rajoittaa myötätuntotyötaisteluoikeutta ammatillisen järjestäytymisvapauden vastaisesti. Epäselvyys johtaisi laillistenkin myötätuntotyötaisteluoikeuksien käyttämisen tosiasialiseen rajoittamiseen.

Muilta osin Tehy vastustaa esitettyä myötätuntotyötaisteluoikeuden rajaamista samoilla perusteilla kuin edellä on lausuttu työehtosopimuslain 8 a §:n osalta.

Säännöksen rikkomisesta seuraavat hyvityssakkokanteet esitetään käsiteltävän työtuomioistuimen sijasta yleisissä tuomioistuimissa. Tehy vastustaa esitystä myöhemmin 18 a §:n kohdalla esitetyin perustein.

8 b § [Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu]

Tehy vastustaa esitettyä poliittisten työtaisteluiden työtaisteluoikeuden rajaamista samoilla perusteilla kuin edellä on lausuttu työehtosopimuslain 8 b §:n osalta.

4.12.2023

Säännöksen rikkomisesta seuraavat hyvityssakkokanteet esitetään käsiteltävän työtuomioistuimen sijasta yleisissä tuomioistuimissa. Tehy vastustaa esitystä myöhemmin 18 a §:n kohdalla esitetyin perustein.

8 c § [Työtaisteluoikeus virkasuhteessa]

Tehy lausuu asiasta samoin kuin SAK, STTK ja Akava yhteisessä lausunnossaan.

18 a § [Hyvityssakko]

Tehy vastustaa esitettyä säännöstä samoilla perusteilla kuin edellä on lausuttu työehtosopimuslain 9 §:n ja 10 §:n osalta koskien esitettyä hyvityssakon 10 000 euron vähimmäismäärää ja 150 000 euron enimmäismäärää.

Kaikki hyvityssakkoa koskevat kanteet tulisi jatkossakin käsitellä yleisten tuomioistuinten sijasta työtuomioistuimessa, ja siten myös järjestäytyneen työnantajakentän sopimuksettomien tilanteen ja järjestäytymättömien työnantajien hyvityssakkokanteet, jos sellaisista säädettäisiin. Esitetty jako työtuomioistuimessa ja yleisissä tuomioistuimissa käsiteltävien hyvityssakkokanteiden käsittelyn välillä on keinotekoinen ja aiheuttaa täysin tarpeetonta oikeudenkäyntikulua asianosaisille sekä rasitetta tuomioistuinlaitokselle. Myötätunto- ja poliittiset työtaistelut usein ovat koko sopimusalaan koskevia työtaisteluita ja ne ovat ja tulisivat olemaan sallittuja. Työehtosopimuksen voimassa ollessa näitä alakohtaista työtaistelua koskevia kanteita käsitelisi siis saman työtaistelutoimenpiteen johdosta työtuomioistuin työnantajaliiton kanteen ja yksi tai useampia käräjäoikeuksia järjestäytymättömien työnantajien kanteiden osalta. Sama tilanne olisi järjestäytyneen työnantajakentän kanneoikeuden ja -käsittelyn osalta niissä työtaisteluissa, joista osa on tapahtunut työehtosopimuksen voimassa ollessa ja osa sopimuksettomassa tilassa.

Yleisillä tuomioistuimilla ei ole mitään keinoja koordinoita hyvityssakkojen määrän tuomitsemista keskenään, ja kuitenkin tällaista koordinaointia esitetään tehtäväksi. Oikeudenkäyntikulujen määrät yleisissä tuomioistuimissa käsitellyissä useassa erillisessä eri järjestäytymättömien työnantajien nostamissa oikeudenkäynnissä olisivat ammattijärjestön kannalta ennakoimattomia, mikä tosiasiaa rajoittaisi myös sallittujen työtaisteluiden järjestämistä eli johtaisi ammatillisen järjestäytymisvapauden käytön estymiseen kansainvälisten sopimusten kieltämällä tavalla. Esitys erillisistä oikeussuojateistä on siten täysin harkitsematon ja valmistelematon, eikä sitä voi hyväksyä.

18 b § [Hyvityksen rahamäärän tarkastaminen]

Työsopimuslaki

3 luvun 6 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

4.12.2023

Esitetty säännös on Suomen oikeusjärjestyksen perusperiaatteiden vastainen, kun seuraamuksen yhdistyksen vastuulla olevan työtaistelutoimen toteuttamisesta kantaisi yksittäinen työntekijä. Kyse on myös yleisenä oikeusperiaatteena noudatettavan yhtä tekoa koskevan kielletyn seuraamusten kumulaation tilanteesta, kun samasta lakon jatkamisesta seuraamus tulisi sekä lakosta päättäneelle että toteuttaneille. Esitys on hylättävä.

Säännöstä perustellaan sillä, että työntekijälle tuomittavan seuraamuksen uhka olisi tehokas keino ennalta ehkäistä laittomiksi todettujen työtaistelujen jatkamista. Säännöksen säätämisen edellytyksenä oleva välttämättömyys- ja suhteellisuusvaatimukset ei täyty, kun samaan päämäärään tavoitellen samassa yhteydessä esitetään yhdistysten maksettavaksi samoista lakon ja niiden jatkamisista tuomittavien hyvityssakkojen määrien tason merkittävää korottamista. Ei voi tietää, onko yksin yhdistysten maksuvelvoitteena olevien hyvityssakkojen määrän korottaminen riittävä toimenpide tehostamaan työrauhan noudattamista eli esitettyyn päämäärään pääsemiseksi. Työntekijän henkilökohtaista taloudellista vastuuta ei ole sallittua säätää samassa yhteydessä.

Esitetty säännös olisi perusoikeuden rajoitus, jolle ei ole siltä vaadittavia edellytyksiä riittävän ammattiyhdistykseen kuulumisen suojan takaamiseksi. Säännös merkitsisi lopputulokseltaan kiellettyä rajoitetta ammattiyhdistykseen kuulumiselle. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artikla, ILO:n yleissopimukset 87 ja 98 sekä EU:n perusoikeuskirjan 12, 21 ja 28 artiklat kieltävät valtiota säätämästä lakia, jossa tosiasiallisesti rajataan työntekijän positiivisen järjestäytymisvapauden suojaa ja asetetaan työntekijä ammattiliittonsa jatkaman työtaistelun tilanteessa valitsemaan ammattiyhdistyksen jäsenyyden päättymisen mahdollisuuden ja hyvitysseuraamuksen väliltä. Esitetty säännös johtaisi näiden Suomea sitovien sopimusten ja säännöksen vastaiseen olosuhteeseen.

Esitetty hyvityssäännös jättää työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisvapauden kuuluvan työtaisteluoikeuden laillisen käyttämisen vaille riittävää suojaa vastapuolen toimilta, kun esityksessä ei mitenkään huomioida sitä, että antamalla virheellistä tietoa työtuomioistuimen antamasta tuomiosta yksittäinen työnantaja voi käyttää esitettyä hyvitysseuraamusta väärin laillisen työtaisteluun osallistumiseen vaikuttamiseksi. Työpaikoilla ei ole harvinaista, että työtaistelun vastapuolina työnantajat ryhtyvät kaikkiin käytettävissä oleviin ja myös kyseenalaisiin keinoihin riitatilanteissa työtaisteluiden vaikutusten vähentämiseksi (esim. TT 2022:47). Lainsäätäjällä on edellä todettujen kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden säännösten nojalla velvollisuus suojata työntekijät tällaiselta vastapuolen oikeudettomalta työtaisteluvapauksien käyttöön vaikuttamiselta nyt esitettyä hyvityssäännöstä hyväksi käyttäen. Esityksessä tätä ei ole huomioitu.

Kymmenien tuhansien eurojen suuruista oikeudenkäyntikuluvastuun pelossa työntekijät todennäköisesti myöntäisivät hyvityssakkovastuunsa sitä vaativalle työnantajalleen silloinkin, kun he eivät ole jatkaneet työtaistelua, eli laillista oikeutta hyvityksen maksamiseen ei ollut. Se mahdollistaisi hyvityssäännöksen väärinkäytön työnantajille. Tämä pitää arvioida säännöstä ja esitetyn hyvitysvastuun perustetta ja myös sen 200 euron määrän kohtuullisuutta arvioitaessa. Oikeudenkäyntikuluriski huomioiden työntekijöillä ei olisi esitetyn säännöksen mukaan tosiasiallista ja tehokasta oikeutta puolustautua väärinä hyvitysvaatimuksia kohtaan. Työnantajan kuittausoikeus työntekijän palkkasaatavasta ei ole oikeussuojan tae eikä se siten vaikuta sääntelyn sallittavuuden arviointiin.

4.12.2023

Eduskunta on jo aiemmin käsitellyt kysymystä siitä, voidaanko työntekijät ja virkasuhteessa toimivat henkilöt asettaa lailla keskenään eri asemaan henkilökohtaisen taloudellisen vastuun osalta heidän osallistuessaan laittomiin työtaisteluihin. Hallituksen esityksissä HE 13/1970 kunnalliseksi virkaehtosopimuslaiksi ja HE 14/1970 valtion virkaehtosopimuslaiksi oli hyvityssakkovastuu esitetty säädettäväksi siten, että virkasuhteinen henkilö voitaisiin tuomita henkilökohtaiseen hyvityssakkovastuuseen työrauhavelvollisuuden vastaiseen työtaisteluun osallistumisesta. Nämä säännösesitykset henkilökohtaisen hyvityssakkovastuusta poistettiin eduskunnan valtiovarainvaliokunnassa. Valtiovarainvaliokunnan mietinnöistä 15/1970 ja 16/1970 käy ilmi, että säännökset jätettiin pois laeista, koska olisi ollut kohtuutonta, että viranhaltijan vastuu säädettäisiin työrauhavelvoitteen osalta laajemmaksi kuin mitä työntekijän vastuu on työehtosopimuslain mukaan. Tämän esityksen osalta ei ole syytä päätyä eri johtopäätökseen. Yhtä lailla on kohtuutonta työntekijöille, että heidän osaltaan työrauhavelvoitteen rikkomisen seuraamukset säädettäisiin laajemmaksi kuin heidän kanssaan samalla työpaikalla työskentelevillä ja myös samoihin eli yhteisiin työtaisteluihin osallistuneilla viranhaltijoilla. Hyvitysseuraamuksen säätäminen asettaisi työntekijät ja viranhaltijat perusteetta eri asemaan työrauhavelvoitteen vastaiseen työtaisteluun osallistumisesta.

Esitetty hyvitysseuraamus ja sitä vastaan puolustautuminen olisi työntekijälle kohtuutonta. Kuten esitysluonnoksen sivulla 35 on todettu, ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 valvontakäytänteessä ILO:n yhdistymisvapauskomitea on painottanut, että kaikissa tapauksissa ja kyseisen lakon laillisuudesta riippumatta määrätty seuraamukset eivät saa olla työntekijöille suhteettomia tehtyjen rikkomusten vakavuuteen nähden. Esitysluonnoksen sivulla 44 todetusti suurin osa työrauhavelvoitteen vastaisista työtaisteluista on kestoiltaan hyvin lyhyitä työtaisteluita. Esitetty 200 euron suuruinen hyvitys on ILO sopimusten 87 ja 98 vastainen, koska kestoiltaan lyhyissä ja vaikutuksistaan vähäisissä työtaisteluiden jatkamistilanteissa se olisi seuraamuksena ilmeisessä epäsuhdassa teon vakavuuteen ja siitä aiheutuneisiin seuraamuksiin nähden. Lakon jatkamisen tehosteet olisivat kokonaisuudessaan niin ankarat, että ne kansainvälisten sopimusten kieltämällä tavalla tosiasiaa tukahduttaisivat myös lailliseen lakkoon osallistumisen jatkamista.

Esitetty hyvitysseuraamus olisi yleisen velvoiteoikeudellisen opin eli rikastumiskiellon vastainen. Työnantajalla olisi oikeus saada jokaiselta työtaistelua jatkaneelta työntekijältä hyvitystä 200 euroa riippumatta työtaistelun jatkamisen kestosta. Kun esityksen perusteena on saattaa työrauhavelvoitteen rikkomisen seuraamukset oikeaan suhteeseen työnantajan työtaistelusta kohtaamiin vahinkoihin ja menetyksiin nähden, tämä tavoite ei esitetyllä säännöksellä täyty, koska työnantaja olisi lyhyiden työtaisteluiden jatkamistilanteiden kohdalla oikeutettu työntekijöiltään suurempaan hyvitykseen kuin mitä työnantaja kohtasi taloudellista tai mitään muutakaan vahinkoa. Tämä on selvää, kun esitysluonnoksen kohdassa 2.8.2 todetaan työrauhavelvoitteen vastaisista lakoista suurimman osan olevan kestoiltaan hyvin lyhyitä ja kestoiltaan lyhyimmät ovat kestävätkin minuitteja (TT 2023:33).

Jos työntekijältä vaadittaisiin 200 euron suuruista hyvitystä ja hän katsoisi vaatimuksen olevan perusteeton, hänen oikeussuojakeinonsa tuon vaatimusten perusteiden selvittämiseen puolueettomassa tuomioistuimessa oikeudenmukaisessa oikeudenkäynnissä olisivat riittämättömät. Työtuomioistuimessa olisi jo aiemmin käsitelty työrauhakanne, jossa olisi käsitelty kysymys työnseisauksen työrauhavelvoitteen vastaisuudesta. Tuossa

4.12.2023

työtuomioistuimessa käsitellyssä asiassa työntekijä ei olisi ollut asianosainen eikä kuultava. Työntekijän hyvitysvastuun esikysymykset olisi siinä jo ratkaistu tavalla, mihin työntekijä ei olisi voinut vaikuttaa mitenkään. Myöhemmässä työntekijän hyvitysvastuuta koskevassa oikeudenkäynnissä ratkaisu perustuisi tähän työtuomioistuimen tuomioon. Tämä oikeudenkäyntimenettely ei takaisi työntekijälle mahdollisuutta lausua väitetystä työtaistelun työrauhavelvoitteen vastaisuuden perusteista ja esittää siitä kiistoperusteita aikaisemmassa oikeudenkäynnissä. Esitettävänä voisi olla kysymys mm. siitä onko kyseisellä työpaikalla kyse ylipäättään lakosta tai kohdistuuko lakolla painostaminen kyseisellä työpaikalla työehtosopimuksen määräyksiin, eli onko kyse työrauhavelvoitteen vastaisesta lakosta vai ei. Myöhemmässä oikeudenkäynnissä työntekijältä vaadittaisiin hyvitystä ja oikeudenkäyntikuluja perustuen aiemman oikeudenkäynnin lopputulokseen tavalla, jossa hän ei voisi riitauttaa ensimmäisen oikeudenkäynnin ratkaisun perusteissa olevia virheitä osaltaan. Esitetty oikeudenkäyntien ketjutus, jossa työntekijä olisi osallisena vain viimeisessä, ei ole sallittu.

Esitys työntekijän hyvitysvastuuta koskevien asioiden käsittelystä yleisissä tuomioistuimissa on perusteeton. Jos hyvitysvastuusta säädettäisiin, hyvitystä koskevia asioita ei pitäisi käsitellä yleisissä tuomioistuimissa vaan ne tulisi käsitellä aina työtuomioistuimessa. Kun työntekijän maksettavaksi tulevan hyvityksen tuomitsemisen edellytyksenä olisi se, että työtuomioistuin on antanut työrauha-asiassa tuomionsa, olisi selvitetty, että lakon jatkuessa työtuomioistuimessa on mahdollista käsitellä uusi työrauhakanne. Nyt esitetään säädettäväksi, että samaa työtaistelun jatkamista koskevat oikeudenkäynnit käytäisiin yhdistysten hyvityssakkovastuun osalta työtuomioistuimessa ja työntekijöiden hyvitysvastuun osalta yhdessä tai useammassa yleisessä tuomioistuimessa. Samaa tapahtumaa koskevan asian käsittelyn jakautuminen yhdistyksen ja työntekijöiden vastuiden osalta erityiseen ja yleisiin tuomioistuihin kasvattaisi tarpeettomasti oikeudenkäyntikuluja ja aiheuttaisi täysin tarpeetonta rasitetta tuomioistuinlaitoksen resursseille.

Merityösopimuslaki

4 luvun 9 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

Tehy vastustaa esitettyä säännöstä samoilla perusteilla kuin edellä on lausuttu työsopimuslain 3 luvun 6 §:n osalta.

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

Helsingissä 4.12.2023

Millariikka Rytönen puheenjohtaja Tehy ry

Lisätiedot: Jarkko Pehkonen, Erityisasiantuntija, juristi, etunimi.sukunimi@tehy.fi