

Työ- ja elinkeinoministeriölle

## Lausunto asiassa Dnro VN/1195/2024

### Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta

Tehy vastustaa esitettyä sääntelyä. Luonnoksessa esitettyä lakia ei tule säätää.

#### Yleiset huomiot

Eduskunnan vastauksessa EV 102/2022 vp eduskunta lausui: ”Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto selvittää suojelutyötä koskevat kehittämistarpeet ja valmistelee tarvittaessa lainsäädäntöehdotukset, joilla suojelutyön järjestäminen turvataan ristiriitatilanteissa.” Sanna Marinin hallituksen aikana valtioneuvosto ei ole tehnyt asiasta mitään selvitystä tai tarvearviointia.

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa asia on kirjattu: ”Hallitus toteuttaa eduskunnan lausuman (EV 105/2022) ja valmistelee lainsäädännön, jolla turvataan suojelutyön järjestäminen ristiriitatilanteissa.” Hallitusohjelmaa tehdessä ei ole ollut käytössä selvitystä eikä myöskään Orpon hallituksen aikana valtioneuvosto ei ole tehnyt eduskunnan edellyttämää selvitystä tai tarvearviointia. Sitä ei ole tehty myöskään työ- ja elinkeinoministeriön toimesta lainvalmistelun yhteydessä. Nyt lausuttavana oleva lakiluonnos siis *ei perustu eduskunnan tahdonilmaisuun* ja sen toteuttamiseen, tai ylipäätään tarveharkintaan, vaan yksin hallitusohjelmaan kirjattuun Orpon hallituksen poliittiseen päätökseen tehdä tällaista sääntelyä, jolla jälleen kerran rajoitetaan lisää kansalaisten perusoikeutena turvattua työtaisteluoikeutta.

3.1.2025

Sote-alan osalta tässä teemassa on kyse potilasturvallisuudesta. Suomen terveydenhuollon osalta todellinen potilasturvallisuuden ongelma ei ole alan työntekijöiden työtaistelut, vaan alan jokapäiväiset potilasturvallisuuden puutteet, kun työvoimaa ei ole töissä riittävästi ja työnantajat säästöpainneessa vähentävät henkilöstöä entisestään. Eduskunnan pitää ratkaista potilasturvallisuuden osalta tämä jokapäiväinen tilanne, eikä puuttua erittäin harvoin tapahtuviin työtaisteluihin ennakolta.

Sote-alan työvoimavaje on ongelma, joka on työnantajien ja niiden rahoittajien vastuulla, ei työntekijöiden. On epäasiallista esittää tätä sääntelyä ulotettavaksi jopa alan työntekijöiden ylityökieltoihin, vuoronvaihtokieltoihin ja muihin työtaistelumuotoihin, jossa he jokainen täyttävät täsmälleen työsopimuksen mukaiset velvoitteensa ja tekevät työsopimuksensa mukaiset työt velvoitteidensa mukaisesti. Ei todellakaan voi olla niin, että sote-alan työntekijöiden yhdistykset tulisivat ylityökieltojen tai vuoronvaihtokieltojen suojelutyövelvoitteen kautta jopa hyvitysvastuuseen työnantajien hoitamatta jättäneistä velvoitteista hankkia työvoimaresurssit, joilla työt saadaan teetettyä asianmukaisesti. Lain soveltamisalasta tulee poistaa muut kuin työnseisauksia koskevat määräykset.

Esitetty uusi oikeussuojakeino mukailee oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n yleistä turvaamistoimea. Ratkaisu sääntelytavasta on kestävä, koska oikeuskäytäntö on jo osoittanut, että turvaamistoimimekanismi johtaa herkästi työntekijöiden perusoikeutena suojatun neuvottelu- ja työtaisteluoikeuden loukkaamisen. Korkein oikeus on ratkaisuisissa KKO 2020:50 ja KKO 2023:95 todennut, että työnantajalla ei ole ollut hyväksyttyä perustetta turvaamistoimien käytölle eikä oikeutta estää työtaistelutoimea. Korkeimman oikeuden päätöksestä, joka on annettu vuosia itse työtaistelun ja neuvottelutilanteen jälkeen, huolimatta työnantaja on lain mahdollistaman turvaamistoimien sääntelyn avulla saanut estettyä työntekijöiden lailliset työtaistelutoimet ja siten vaikuttanut heikentävästi työntekijöiden neuvotteluoikeuksiin ja -mahdollisuuksiin. Turvaamistoimimenettely ei sovellu työtaistelutilanteihin eikä siitä näin ollen pitäisi ottaa laisinkaan suojelutyötä koskevan lainsäädännön pohjaksi.

Esitetty sääntely, joka käytännössä toistaa voimassa olevan turvaamistoimilainsäädännön määräyksiä, on tarpeeton. Uusi lainsäädäntö ainoastaan synnyttäisi uusia riitoja suojelutyöstä aloilla, joilla niitä nyt ei ole ollut. Esitetty sääntely tulee jättää säätämättä.

Luonnoksen mukainen sääntely merkitsisi lakiin perustuvaa työtaisteluoikeuden rajoitetta, jossa työntekijöiden pitäisi pysyä töissä eli pidättäytyä lakko-oikeutensa käyttämisestä tilanteessa, jossa heidän työskentelynsä ehtoja koskevat sopimukset eivät ole voimassa. Jos tällaista sääntelyä tehdään, lainsäätäjällä on velvollisuus samalla säätää suojelutyövelvoitteen johdosta työtaistelun aikana teetetyn työn keskeiset ehdot ja ainakin palkkataso. Sen tulee perustua työsopimuksen tai viimeksi voimassa olleen työehtosopimuksen ehtoihin. Jotta sääntely ohjaa työtaistelukiellojen hakemiseen vain oikeista tarkoituksista ja viimesijaisesti, suojelutyöstä maksetun palkan on oltava huomattavasti normaalia palkkatasoa korkeampi. Näin on menetelty myös niissä harvoissa tapauksissa, joissa eduskunta on säätänyt määräaikaisen lain, jolla velvoitetaan työntekijät suojelutyöhön. Viimeksi vuonna 2022 eduskunta arvioi, että potilasturvallisuuslain mukaisen työn hinta oli 1,3 kertaa normaalia palkkaa suurempi. Perussuomalaisten sosiaali- ja terveysvaliokuntaryhmän edustajat määrittivät työn hinnan vieläkin korkeammaksi eli kolminkertaiseksi. Kokoomuksen kansanedustajat esittivät suojelutyönä teetetystä työstä vähintään kaksinkertaista palkkaa (PTK 94/2022 vp Liite 6A). Tehy edellyttää, mikäli laki säädetään, että siinä määritetään myös suojelutyöstä maksettava vähimmäispalkka.

## Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

### 8 c §

Esitetty pykälä:

Edellä 7 §:n 2 momentissa sekä 8 a ja 8 b §:ssä säädettyä ei sovelleta virkasuhteessa. Työtaisteluoikeudesta virkasuhteessa säädetään valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 8 §:ssä, kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain (669/1970) 8 §:ssä, eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 50 §:ssä, Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 45 §:ssä ja evankelisluterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) 8 §:ssä. Lisäksi virkasuhteessa sovelletaan tämän lain 8 d–8 g, 18 b ja 18 c §:ää.

Tämä pykäläehdotus on tarkoitettu selventäväksi säännökseksi siitä, mitä säännöksiä sovellettaisiin työtaisteluoikeuteen virkasuhteissa. Esitetty säännös ei poista ongelmia ja päällekkäisyyttä, jota tämän lain säätäminen tarkoittaisi jo olemassa olevan virkasuhdesäätelyn kanssa. Esimerkiksi käräjäoikeuden oikeutta siirtää työtaistelun alkua ei ole lainkaan yhteensovitettu tai edes käsitelty suhteessa työ- ja elinkeinoministeriön oikeuteen siirtää työtaistelun alkua, virkariitalautakunnan käsittelyn vaikutukseen virkalakon alkamisajankohtaan tai mihinkään muuhunkaan jo nyt virkalakon yhteiskuntavaarallisuudesta muodostuviin lakisäätteisiin menettelyihin. Esitetyn uuden säätelyn yhteensovittamisen puutteet jo olemassa olevaan säätelyyn ovat luonnoksessa tasolla, joka ei ole hyväksyttävää lainvalmistelussa.

Virkasuhteissa on työtaistelun ulkopuolisilla virkamiehillä ja viranhaltijoilla jo nyt suojelutyövelvollisuus, joten koko virkasuhteita koskevan uuden säätelyn tarpeellisuus pitäisi arvioida nyt olemassa olevan säätelyn ja sen toimivuuden kautta. Virkasuhteissa on myös jo nyt laissa omat menettelytapansa (virkariitalautakunta) yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelu-uhkien ja työtaisteluiden ratkaisemiseen virkamiesyhdistysten päättämiin työtaisteluiden rajoihin ja kestoihin puuttumatta. Lainsäätäjä on näitä säännöksiä säätäessään katsonut, että ”Ei liioin voida pitää hyvänä sellaista järjestelmää, jossa *hallituksesta ja eduskunnasta riippumaton* lautakunta lopullisesti ja *sitovasti ratkaisisi kysymyksen siitä, onko jotakin toimintaa pidettävä yhteiskunnan kannalta sen tärkeitä toimia vakavasti vaarantavana vai ei*” (HE 13/1970 vp ja 14/1970 vp). Tässä suhteessa mikään ei ole muuttunut. Ei voida edelleenkaan katsoa myöskään hallituksesta tai eduskunnasta riippumaton tuomioistuimien määrittää nämä seikat, mitä nyt kuitenkin esitetään.

Lainsäätäjä on myös todennut, että ”yhteiskunnalle vaarallisten lakkojen torjuminen ei kuitenkaan voisi jäädä riippuvaksi yksinomaan osapuolten muodostaman lautakunnan päätöksestä ja sen vaikutuksesta lakolla uhanneeseen osapuoleen, vaan *ratkaisuvallan täytyisi olla viime kädessä hallituksella ja eduskunnalla*. Pakottavassa tilanteessa voidaan säätää erityislaki, jolla kielletään yhteiskunnalle vaaralliseksi katsotun työnseisauksen aloittaminen, tai määrätään sellaiseksi muodostuneen työtaistelun lopettamisesta.” (HE 13/1970 vp ja 14/1970 vp). Tässä suhteessa mikään ei ole muuttunut. Ei ole perustetta säätää virka- tai työsuhteidenkaan osalta nyt esitettyä säätelyä, kun viime kädessä eduskunnalla on ratkaisuvallalta tapauskohtaisesti puuttua sellaisiin työtaisteluihin, jotka koetaan perustellusti yhteiskunnalle eli sen jäsenille vaarallisina.

## 8 d §

Esitetty pykälä:

Työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistyksen on työtaistelua toimeenpannessaan huolehdittava työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä siitä, ettei työtaistelu:

- 1) vaaranna ihmisten henkeä, vakavasti vaaranna ihmisten terveyttä tai aiheuta ihmisille kärsimystä;
- 2) vakavasti vaaranna tuotannon tai palvelutoiminnan jatkumisen kannalta välttämätöntä taikka muuta yksityisen kannalta merkittävää aineellista omaisuutta;
- 3) vakavasti vaaranna ympäristöä;
- 4) vakavasti vaaranna eläinten hyvinvointia siten, että niille aiheutuisi kipua tai kärsimystä;
- 5) vakavasti vaaranna maanpuolustusta;
- 6) vakavasti vaaranna valtion ylimmän päätöksenteon toimivuutta;
- 7) vakavasti vaaranna energian, veden, lääkkeiden tai muiden välttämättömien hyödykkeiden saatavuutta; tai
- 8) vakavasti vaaranna yhteiskunnan turvallisuudesta vastaavien viranomaisten toiminnan tai 1-7 kohdassa tarkoitettujen oikeushyvien turvaamisen kannalta välttämättömien tieto- ja viestintätekniisten palvelujen tai tietojärjestelmien toimivuutta taikka maksuliikenteen toimivuutta.

Edellä 1 momentissa säädetyn velvollisuuden vastaisesti toimeenpantava työtaistelutoimenpide on kielletty, ellei työnantaja voi välttää 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia kohtuudella käytettävissään olevilla muilla keinoilla.

Työnantajan on arvioituaan, että 1 momentissa tarkoitettu oikeushyvä vaarantuu työtaistelun aikana, neuvoteltava työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksen kanssa siitä, kuinka 1 momentissa tarkoitettut seuraukset vältetään työtaistelun aikana. Työnantajan on tällöin annettava työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistykselle riittävät tiedot välttämättömän henkilöstön tarpeesta ja sen perusteista sekä työnantajan käytettävissä olevista muista keinoista 1 momentissa tarkoitettujen seurausten välttämiseksi.

Säännöksessä esitetään säädettäväksi suojeltavat oikeudet. Tehyn jäsenten työtaisteluvapauksien kannalta erityisen olennainen on 1 momentin 1 kohta, joka koskee ihmisten hengen ja terveyden vaarantamista sekä ihmisille aiheutuvaa kärsimystä.

3.1.2025

Tehyn jäsenet työskentelevät terveydenhoidossa ja muissa palveluissa, joissa koko toiminnan lähtökohta on hengen ja terveyden suojeleminen. Tehyläiset ovat opiskelleet ja tulleet tehtäviinsä tätä tehtävää täyttääkseen. Kuitenkin noissa toiminnoissa tapahtuu päivittäin ihmisten menehtymisiä, ja se on osa arkipäivää tuossa työssä. Jotta voitaisiin säätää tehyläisiä työntekijöitä koskevista työtaisteluoikeuden ennakkolisistä ja yleisistä rajoituksista ihmisten hengen ja terveyden suojaamiseksi, tulisi ensin varmistua, että nämä asiat eli käytännössä potilasturvallisuus ei vaaranna työtaisteluiden ulkopuolella. Nyt tilanne on kuitenkin se, että valtion, hyvinvointialueiden ja kuntien säästöpainneesta tästä ei ole enää täysiä takeita kaikissa toiminnoissa. Tehyn jäsenten työtaisteluoikeutta esimerkiksi ylityö- tai vuoronvaihtokieltoihin ei voida rajoittaa perusteilla, joita vastaavat heidän työnantajansa ja yhteiskunta. Tehy tai sen jäsenet eivät vastaa hengen ja terveyden suojeleminen lähtökohdasta, johon heidän työtaistelujensa vaikutuksia aina peilataan.

Säännöksen 1 momentin 1 kohdassa on esitetty hengen suojeleminen eri kynnys kuin millekään muulle oikeushyväle samassa säännöksessä. Lain sanamuodon mukaan oikeuden vakava vaarantuminen ei koskisi hengen suojeleminen, mutta se koskisi kaikkia muita suojeltavia oikeushyviä. Tässä esitetään asiallisesti muutosta nykyiseen oikeustilaan siinä, millä kynnyksellä tuomioistuimien voi kieltää työtaistelun hengen suojeleminen perusteella, kun korkein oikeus on katsonut ratkaisussa KKO 2023:95, että myös hengen suojeleminen perusteella työtaistelun väliaikainen kieltäminen edellyttää tuon oikeuden ”välitöntä, konkreettista ja vakavaa” vaarantumista.

Tehy vastustaa tätä nyt esitettyä muutosta korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2023:95 linjattuun oikeusohjeeseen nähden ja katsoo, että jos säännös ylipäätään säädetään, 1 momentin 1 kohta tulee kokonaisuudessaan kirjoittaa siten, että suojeleminen velvoite on kaikkien suojattavien oikeuksien osalta oikeuksien välittömän, konkreettisen ja vakavan vaarantumisen tilanteessa. Myös ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 koskevan yhdistymisvapauskomitean valvontakäytännön perusteella välttämättömiä palveluita koskevalta hengen ja terveyden vaaralta edellytetään ”selvää ja välitöntä” vaarantumista, jotta työtaisteluita voitaisiin kieltää (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition, 2018, s. 156, kohta 836). Nyt esitetty 1 momentin 1 kohta ei vastaa tätä ILO:n yleissopimusten asettamaa edellytystä kriteeristöä, jonka perusteella työtaisteluoikeutta saadaan rajata Suomen laissa.

## 8 e §

Esitetty pykälä:

Tuomioistuimien voi työtaistelun kohteena olevan työnantajan hakemuksesta sakon uhalla väliaikaisesti kieltää työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistystä toimeenpanemasta tai jatkamasta työtaistelua, jos työnantaja pyrittään neuvottelemaan tai neuvoteltuaan ensin työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksen kanssa työtaistelun rajauksesta tai suojeleminen työstä saattaa todennäköiseksi, että:

- 1) työtaistelusta aiheutuu 8 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia, joita työnantaja ei voi kohtuudella sen käytettävissä olevilla muilla keinoilla välttää; ja
- 2) asian kiireellisyys vaatii väliaikaisen määräyksen antamista 1 kohdassa tarkoitettujen seurausten estämiseksi.

3.1.2025

Hakemusta ei voida hyväksyä varaamatta vastapuolelle tilaisuutta tulla kuulluksi. Tuomioistuin voi tarvittaessa heti väliaikaista kieltoa koskevan hakemuksen vireille tultua vastapuolta kuulematta sakon uhalla lykätä työtaistelua, kunnes väliaikaista kieltoa koskeva asia on ratkaistu. Päätökseen ei saa hakea erikseen muutosta valittamalla.

Tuomioistuimen on mahdollisuuksien mukaan rajattava väliaikainen kiello siten, että se koskee niitä työtaistelun piirissä olevia tehtäviä tai toimintoja, joiden hoitamatta jättämisestä todennäköisesti aiheutuu 8 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia. Väliaikainen kiello voidaan määrätä myös ennen 8 f §:ssä tarkoitettua kieltokanteen vireille tuloa.

Väliaikaisen kiellon hakemiseen, määräämiseen ja täytäntöönpanoon sovelletaan, mitä oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 4 §:n 1 momentissa, 5 §:n 1 ja 3 momentissa, 6 §:n 1 ja 3 momentissa ja 8–14 §:ssä sekä ulosottokaaren (705/2007) 8 luvun 4, 9 ja 12 §:ssä säädetään turvaamistoimen hakemisesta, määräämisestä ja täytäntöönpanosta.

Esitetyn säännöksen 3 momentin mukaan ”Tuomioistuimen on mahdollisuuksien mukaan rajattava väliaikainen kiello siten, että se koskee niitä työtaistelun piirissä olevia tehtäviä tai toimintoja, joiden hoitamatta jättämisestä todennäköisesti aiheutuu 8 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia.” Esitetty momentti on muuttunut kesken ministeriön valmistelun, kuten lakiluonnoksen vaihtoehtoisia sääntelyvaihtoehtoja koskevasta kohdasta ilmenee. Aiemmin valmistelussa oli tämän normin sijasta säännös, jonka mukaan ammattiliitolla olisi ollut tuomioistuimen antamasta väliaikaisesta kiellosta huolimatta oikeus toteuttaa työtaistelu siten muutettuna, että se turvaa 8 d §:n mukaan suojattavat oikeudet.

Nyt 3 momenttiin esitetty säännös sanamuotonsa mukaan sallisi tuomioistuimelta työtaisteluiden kiellot myös siltä osin, kun ne eivät vaaranna 8 d §:ssä säädettyjä oikeuksia. Tällainen sääntely olisi itsestään selvästi Suomea koskevien kansainvälisten sopimusta ja mm. EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklan vastainen. Työ- ja elinkeinoministeriön tulee jatkovalmistelussa palauttaa aiempi ammattiliittojen ja niiden jäsenten työtaistelun toteuttamisen autonomiaa kunnioittava säännösvaihtoehto nyt esitetyn 3 momentin tilalle.

Tuomioistuimilla ei ole edellytyksiä summaarisessa hakemusasian käsittelyssä selvittää hakijan vaatimuksessaan esittämästä mahdollisesta hyvin laajastakin työtaistelukiellosta, miltä osin hakemuksessa esitetyt perusteet vastaavat siinä kiellytyksi haettua alaa työtaistelusta. Näissä tilanteissa tulee Suomea koskevien velvoitteiden mukaan olla lähtökohtana työtaistelun sallittavuus, kuten myös korkein oikeus on toistuvasti todennut turvaamistoimipäätöksissään (mm. KKO 2020:50). Lähtökohtana epäselvässä tilanteessa ei voi olla työtaistelun kieltäminen siltä osin, kun hakemuksen perusteet ovat jääneet hakijalta selvittämättä, vaan hakemuksen hylkääminen.

Esitetyn 8 e §:n väliaikaisen kiellon hakemisesta aiheutuu ammattiliitolle taloudellista vahinkoa tai vähintään oikeudenkäyntikuluja, joiden osalta sillä on riski kieltoa hakeneen työnantajan maksukyvyttömyydestä, ellei hakijalta edellytetä hakijavakuutta. On täysin perusteetonta ja kohtuutonta vapauttaa tässä asiassa hakija vakuuden asettamisvelvoitteesta, kun vastaava velvoite ei ole turvaamistomiasioissa muodostanut työnantajille estettä kiellon tehokkaaseen hakemiseen, mitä osoittaa mm. korkeimman oikeuden käsittelemät lukuisat tapaukset. Myös näissä hakemuksissa hakijalta tulee edellyttää vakuus kuten turvaamistomihakemuksissa ja pykälän neljänteen eli viimeiseen momenttiin on lisättävä maininnat ulosottokaaren 8 luvun 2 §:n ja oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 7 §:n säännösten soveltumisesta näihin hakemusasioihin.

3.1.2025

## 8 f §

Esitetty pykälä:

Tuomioistuimien voi työtaistelun kohteena olevan työnantajan kanteesta sakon uhalla kieltää työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistystä toimeenpanemasta 8 d §:n 2 momentin mukaan kiellettyä työtaistelua tai jatkamasta sitä. Asia on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

Tuomioistuimen on mahdollisuuksien mukaan rajattava kieltä siten, että se koskee niitä työtaistelun piirissä olevia tehtäviä tai toimintoja, joiden hoitamatta jättämisestä aiheutuu 8 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia.

Sama huomio pykälän toisesta momentista: ”Tuomioistuimen on mahdollisuuksien mukaan rajattava kieltä siten, että se koskee niitä työtaistelun piirissä olevia tehtäviä tai toimintoja, joiden hoitamatta jättämisestä aiheutuu 8 f §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia” kuin edellä 8 e §:n osalta.

## 8 g §

Esitetty pykälä:

Työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksellä on 7 §:n 1 momentissa säädetystä huolimatta oikeus ilman vastapuolen suostumusta siirtää aiotun työnseisauksen aloittamisen myöhäisempään ajankohtaan, rajoittaa sen suppeammaksi kuin työnseisausta koskevassa ilmoituksessa on mainittu tai peruuttaa työnseisauksen, jos työnantaja on hakenut 8 e §:ssä tarkoitettua väliaikaista kieltä tai tuomioistuin on sen määrännyt tai, jos työnantaja on nostanut 8 f §:ssä tarkoitettua kanteen työtaistelun kieltämiseksi tai tuomioistuin on mainitun pykälän nojalla kieltänyt työtaistelun toimeenpanon tai jatkamisen.

Työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksen on 1 momentin nojalla siirtäessään tai rajoittaessaan työnseisausta ilmoitettava tästä työnantajalle kolme vuorokautta ennen työnseisauksen aloittamista. Työnseisausta ei saa tällöin kuitenkaan aloittaa ennen 7 §:ssä säädetyn määräajan päättymistä.

Säännöksessä säädettäisiin ammattiliiton oikeudesta siirtää aiottua työtaistelua, rajoittaa sitä suppeammaksi tai peruuttaa työtaistelun siltä osin, kun työtaistelun tai sen uhan piirissä oleva työnantaja on hakenut oikeudelta 8 e §:ssä tai 8 f §:ssä säädettyä kieltä tai oikeus on määrännyt kiellon. Säännös on työtaisteluoikeuden suoja huomioiden täysin välttämätön tilanteessa, jossa työnantajalle ja tuomioistuimelle esitetään tällaisia mahdollisuuksia puuttua työtaisteluun.

Säännöksen 2 momenttiin esitetty kolmen vuorokauden ilmoitusaika vastaa pituudeltaan 8 §:n 2 momentin ilmoitusaikaa, mutta on varmistuttava, että tästä ilmoitusajasta ei saa muodostua ammattiliitolle tosiasiallista estettä työtaistelun toteuttamiseen, jos työnantaja hakee väliaikaista kieltä tai kieltä vasta hyvin lähellä työtaistelun alkuperäistä alkamisajankohtaa eli alle kolme vuorokautta ennen tuota ajankohtaa.

## 18 b §

Esitetty pykälä:

Työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksellä on oikeus saada hyvitys työnantajalta, joka on hakenut 8 e §:ssä tarkoitettua väliaikaista kieltoa ilmeisen perusteettomasti. Hyvityksen määrä on enintään 150 000 euroa. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon teon moitittavuuden aste ja työnantajan olot yleensä. Erityisestä syystä hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää kokonaan tuomitsematta.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on vastaajan kotipaikka.

Oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta vuoden kuluessa siitä päivästä, jona väliaikainen kiello peruutettiin tai siitä lukien, kun väliaikaista kieltoa koskeva asia on lopullisesti ratkaistu.

Esitettyssä 1 momentissa työnantajan hyvitysvastuu rajataan perusteettomasti 8 e §:n mukaisen kiellon hakemiseen. Koska työnantaja voi hakea ja tosiasiallisesti myös saada saman vaikutuksen aikaiseksi myös 8 f §:n hakemisella eli kanteella, on hyvityksen perusteen katettava 8 e §:n mukaisen hakemuksen lisäksi 8 f §:n mukaisen kanteen nostamisen.

Jos työnantajille säädetään 8 e §:n ja 8 f §:n mukaiset oikeudet, on välttämätöntä säätää seuraamus siitä, että työnantaja hakisi tuollaista kieltoa oikeudelta muulla kuin aidosti 8 d §:n perusteella. Nyt 1 momenttiin esitetty ilmeisen perusteettomasti nostaa tuon seuraamuksen perusteen sellaiseksi, että työnantajat voisivat hakea kieltoja epäasiallisella ja työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisvapauden loukkausta merkitsevällä tavalla ilman, että siitä aiheutuisi niille hyvitysseuraamusta. Säännöksen ilmeinen perusteettomuus -kriteeriä on muutettava siten, että hyvityksen tuomitsemisen kynnyksenä olisi hakemuksen perusteettomuus.

2 momenttiin esitetystä poiketen nämä hyvityskanteet pitäisi käsitellä kantajan eli ammattiliiton kotipaikassa, eli samassa tuomioistuimessa, jossa on käsitelty se 8 e §:n mukainen hakemus tai 8 f §:n mukainen kanne, johon hyvitysvaatus perustuu. Nyt esitettyssä muodossa olisi mahdollista, että samaa työtaistelua koskien olisi samaan aikaan vireillä 8 f §:n mukainen kanne tai 18 c §:n mukainen hyvitysvaatus yhdessä tuomioistuimessa ja tämän 18 b §:n mukainen hyvityskanne toisessa tuomioistuimessa, mikä ei ole tarkoituksenmukaista.

Säännökseen tai vähintään sen perusteluihin on lisättävä selventävä toteamus, että hyvityksen tuomitsemisen lisäksi työnantaja voidaan velvoittaa vahingonkorvaus- ja oikeudenkäyntikuluvastuuseen.

## 18 c §

Esitetty pykälä:



3.1.2025

Työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksen, joka on ilmeisellä tavalla jättänyt noudattamatta 8 d §:n 1 momentin mukaisen huolehtimisvelvollisuutensa, on maksettava hyvitys. Hyvityksen määrä on enintään 150 000 euroa. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon teon vakavuus ja yhdistyksen koko. Teon vakavuutta arvioitaessa on otettava huomioon teon laatu, laajuus ja kesto. Erityisestä syystä hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää kokonaan tuomitsematta.

Oikeus hyvityksen vaatimiseen on työtaistelun kohteeksi joutuneella työnantajalla. Jos saman työtaistelutoimen perusteella hyvitystä vaatineita asianosaisia on useampia, tuomittava hyvitys on jaettava asianosaisten kesken.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on vastaajan kotipaikka.

Oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kuuden kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Jos ammattiliitto olisi toimimassa 8 d §:n 1 momentin mukaisen huolehtimisvelvoitteen vastaisesti, tätä varten ollaan säätämässä 8 e §:n mukainen kieltomekanismi ja sen rikkomisen seuraamukseksi sakkoseuraamus. Sen lisäksi tässä säännöksessä esitettylle ammattiliiton hyvitysvastuulle ei ole mitään oikeuspoliittisesti hyväksyttävää perustetta siihen nähden, että 18 c §:llä tavoiteltu taloudellisen menetyksen uhka ammattiliitolle 8 d §:n huolehtimisvelvoitteen rikkomisesta muodostuu jo esitetystä 8 e §:n mukaisesta sakkoseuraamuksesta.

Esitetty hyvitys olisi myös päällekkäinen taloudellinen seuraamus asiallisesti samasta työtaistelusta ja sen toteuttamistavasta eli samasta teosta suhteessa lain 18 a §:n mukaiseen hyvitykseen, työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoon työrauhavelvoitteen rikkomisesta ja 8 e §:ssä säädettyyn sakkoon väliaikaisen kiellon rikkomisesta. Myös tämä on esteenä hyvitysseuraamuksen säätämiseksi.

Esitetty hyvitys on myös määrältään liiallinen ja johtaisi ammattiliittojen ja niiden alayhdistysten työtaisteluoikeuden tukahtumiseen taloudellisten seuraamusten pelotevaikutusten johdosta, joka lopputuloksena merkitsisi ILO:n yleissopimusten 87 ja etenkin 98 vastaista työtaisteluoikeuden rajoitetta. Hyvityksen enimmäismäärä 150 000 euroa on aivan liian suuri etenkin, kun huomioi, että samasta työtaistelusta hyvityskanteita voisi nostaa kymmeniä tai jopa satoja työnantajia ja jokaisen kanteen osalta ammattiliitto olisi asian hävitessään velvollinen korvaamaan työnantajien oikeudenkäyntikulut. Työtaisteluoikeutta kielletyllä tavalla rajoittava pelotevaikutus on tämä huomioiden täysin ilmeinen este tälle hyvityssäännökselle.

## Onko työmarkkinoilla kohdattu ongelmia suojelutyöhön liittyen?

Kaikki työ- ja virkasuhdealat huomioiden Suomessa lainvalmistelun aloittamiseen johtaneita työtaisteluiden suojeluerimielisyyksiä on tapahtunut vuoden 2000 jälkeen vuosina 2005, 2007 ja 2022 eli noin kerran vuosikymmenessä. Tätä määrää ei voida pitää suurena verrattuna muihin länsimaihin, joissa on tunnustettu työntekijöiden vapaa työtaisteluoikeus. Esimerkiksi Norjassa tällaisia lainvalmisteluun johtaneita työtaistelutilanteiden suojelutyökysymyksiä on muodostunut useammin kuin Suomessa. Silti Norjassa, muissa pohjoismaissa tai ylipäätään Suomeen nähden vertailukelpoisissa maissa ei ole tehty yleistä ennakkollista sääntelyä näitä tilanteita varten.

Nyt esitetty ennakkollinen ja yleinen kaikkia ammattialoja koskeva yleissääntely on mahdotonta saada toimivaksi, koska eri ammattialojen työt, työtaisteluiden vaikutukset ja tilanteet ovat niin erilaisia, ettei yhteinen ja yleinen sääntely tule olemaan toimiva kaikille sopimusaloille. Esitetty laki ei tulisi tuottamaan sillä tavoiteltua lopputulosta, mutta se toteutuessaan sotkisi työtaisteluihin liittyvät suojelutyöneuvottelutilanteet työpaikoilla niilläkin työehtosopimusaloilla, joilla suojelutyö ei tähän saakka ole ollut ongelmana. Esitetty laki muodostaisi Suomeen enemmän ongelmia kuin ratkaisisi.

Sote-alan työtaistelutilanteissa erityisen merkityksellinen turvattava oikeus on potilaiden hengen ja terveyden suojelu. Sote-alan työtaisteluissa, joita on ollut hyvin harvoin, nämä suojelutyökysymykset on ratkottu erilaisilla työpaikkatason jatkuvilla neuvottelumenettelyillä. Erittäin vahvana pääsääntönä on ollut, että työpaikkatasojen suojelutyökysymykset eivät ole muodostuneet ongelmaksi. Viimeksi suojelutyökysymykset ovat olleet esillä yksityisen terveystalouden työtaisteluissa keväällä 2024, jolloin yrityksen ja Tehyn välillä neuvoteltiin ja sovittiin lakon aikaisen suojelutyön rajoista ja määrästä. Esitettyä lakia ei voida nähdä tarpeelliseksi, kun huomioidaan sote-alan kaikki työtaistelutilanteet ja niissä toteutuneiden suojelutyöjärjestelyjen määrä ja kokonaisuus. Harvinaiset ja poikkeukselliset suojelutyöriitaisuudet eivät anna perustetta lakiluonnoksen mukaiseen sääntelyyn, joka tekee käytännössä mahdottomaksi sote-alan nykyisiä ja toimivia suojelutyökäytänteitä.

Muistutamme lopuksi, mitä mieltä hallituspuolue perussuomalaiset on ollut vuonna 2022, kun eduskunta on päättänyt vastaavasta suojelutyölainsäädännöstä sote-alalle:

### **Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto 10/2022, perussuomalaisten valiokuntaryhmän eriävä mielipide:**

*”Perussuomalaisten valiokuntaryhmä pitää tärkeänä, että myös työtaistelutilanteessa potilaiden ja asiakkaiden henki ja terveys turvataan. Valiokuntaryhmämme kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että sote-palvelut ovat olleet erityisesti vanhuspalveluiden osalta kriisissä jo pitkään eikä tilanne, jossa henkilökuntaa ei ole riittävästi, johdu moninkaan paikoin lakosta, vaan on pikemminkin arkitodellisuutta.*

*Perussuomalaisten valiokuntaryhmä huomauttaa myös, että valtiovalta on omalta osaltaan vastuussa tilanteesta. Palveluiden järjestämisestä vastuussa olevat kunnat ja vuodenvaihteesta eteenpäin hyvinvointialueet joutuvat toimimaan riittämättömän rahoituksen turvin.*

3.1.2025

*Valiokuntaryhmämme huomauttaa lisäksi, että hallituksen erittäin poikkeuksellinen suhtautuminen hoitoalan työtaisteluun voi heikentää hoitoalan houkuttelevuutta entisestään: jos hoitoalalla työskentelevien perusoikeuksia ei kunnioiteta, hallitus säätää lain, jota perusteluista poiketen käytännössä käytettäisiin lakon murtamiseksi, ja jopa irtisanoutuneita hoitajia pakotettaisiin henkilökohtaisen uhkasakon uhalla töihin. Seurauksena voi olla, että tulevaisuudessa moni nykyisistäkin hoitajista siirtyy joko muille aloille tai ulkomaille töihin.*

*Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo, että käsittelyssä olevan kaltaisen esityksen tuominen eduskuntaan osoittaa hallitukselta sekä heikkoa arvostelukykyä että heikkoa arvostusta hoitoalalla toimivaa henkilöstöä kohtaan.”*

**Sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö 14/2022, perussuomalaisten valiokuntaryhmän vastalause:** *”Lisäksi esitys on osoittautunut tarpeettomaksi oikeuslaitoksen otettua työtaistelutoimiin kantaa jo olemassa olevan lainsäädännön turvin. Esitys on omiaan ajamaan työntekijät ja työnantajat ennennäkemättömään ristiriitaan keskenään... Perussuomalaisten valiokuntaryhmä korostaa, että työmarkkinariitojen ratkaisemisessa lähtökohtana on aina oltava sovittelu ja neuvottelu. Hoitoalan palkkausta, työoloja ja arvostusta pitää edistää niin ammattiyhdistysliikkeen kuin työnantajien ja valtiovallankin. Koska esitys on tarpeeton, riittauttava, tekee valtiovallasta työmarkkinariidan osapuolen eikä vahvista sote-alan veto- ja pitovoimaa, perussuomalaisten valiokuntaryhmä esittää, että esitys hylätään.”*

Hallitus on tuomassa eduskuntaan lakiesityksen, joka kaventaa työntekijöiden työtaistelu- ja neuvotteluoikeuksia vieläkin enemmän kuin vuoden 2022 esitys. Tämä ei ole millään tavoin linjassa perussuomalaisten vuonna 2022 lausumista mielipiteistä. Pyydämme hallitusta vakavasti harkitsemaan lainsäädännöstä luopumista. Erillinen uusi suojelutyötä koskeva lainsäädäntö on tarpeeton ja sillä rikotaan työntekijöiden perusoikeuksia.

## **Onko hätätyötä koskevaa sääntelyä tarpeen muuttaa ottaen huomioon lakiehdotukset ja jos on, millä tavalla?**

Osa työnantajista on käyttänyt työaikalain 19 §:n mukaista hätätyötä tietoisesti työtaistelutilanteissa väärin eli vähentääkseen työtaistelusta siihen itseensä kohdistuvaa työtaistelulle tavanomaista painostusvaikutusta. Tämän on mahdollistanut se, että hätätyön teettämisestä päättää yksin työnantaja, eikä työnantajan tekemää työntekijän hätätyöhön määräämistä vääristä tarkoituspäätöksistä ole sanktioitu siten, että se tehokkaasti poistaisi tällaisen väärän käyttäytymisen. Jos hätätyösäännöstöä muutetaan, sitä tulee muuttaa säätämällä tehokkaat seuraamukset tilanteisiin, joissa työtaistelun aikana työnantaja määrää hätätyöhön perusteettomasti. Työntekijöiden suojele työkuormalta ja rasitukselta sekä kollektiivisen työehtojen neuvotteluoikeuden ja työtaisteluoikeuden tehokas suojaaminen edellyttää tällaista sääntelymuutosta.

Lakiluonnosta koskevissa kannanotoissaan EK, KT ja Suomen Yrittäjät ry esittävät, että työaikalain 19 §:ssä säädettyjä hätätyön teettämisen edellytyksiä pitäisi muuttaa nykyistä mahdollistavimmaksi niin, että työnantajat voisivat työtaistelutilanteessa tai muutoinkin nykyistä vapaammin teettää hätätyötä oikeushyvien suojaamiseksi. Tämä ei ole mahdollista, koska ILO:n yleissopimukset ja EU-oikeus muodostuu esteeksi tällaiselle muutokselle työaikalaisissa. ILO:n yleissopimusten vaikutuksesta palkansaajakeskusjärjestöt ovat lausuneet tarkemmin ja Tehy yhtyy noihin lausumiin.

3.1.2025

EU:n perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa suojataan EU-oikeudessa perusoikeutena jokaisen työntekijän oikeus *enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin*. Näiden perusoikeuksien tarkempi sisältö on säädetty työaikadirektiivissä 2003/88/EY päivittäisen lepoajan osalta 3 artiklassa, viikoittaisen lepoajan osalta 5 artiklassa ja viikoittaisen enimmäistyöajan osalta 6 artiklassa. Työaikadirektiivissä on myös säädetty 8 ja 10 artiklassa yötyön teettämisen rajoitteista. Nämä EU-oikeuden säännökset ovat Suomea pakottavaa oikeutta, eikä niistä voida poiketa muilla kuin työaikadirektiivissä nimenomaisesti säädettyillä poikkeamisoikeuksilla ja vain niiden rajoissa.

Kun työaikalain 19 §:n mukainen hätätyö merkitsee poikkeamista yötyön teettämistä, lepoaikoja ja enimmäistyöajan määrää koskevasta työntekijää suojaavasta sääntelystä, hätätyön teettämisen edellytysten tulee vastata työaikadirektiivin vastaavista säännöksistä poikkeamisen rajoitteita. Työaikadirektiivi sallii aidoissa hätätyötilanteissa näistä säännöksistä poikkeamisen, mutta erittäin rajatusti, eli direktiivin sanamuodon mukaan tapauksissa, *”joissa tapahtumat johtuvat epätavallisista ja ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, tai poikkeuksellisista tapahtumista, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimenpiteistä.”* (17 artiklan f-kohdan osana olevan direktiivin 89/391/ETY 5 artiklan 4 kohdassa *tarkoitettut olosuhteet*).

Työaikalain 19 §:n hätätyön teettämisen kriteeristö on nyt säädetty käyttöalaltaan niin laajana, jonka työaikadirektiivi ylipäätään edes mahdollistaa kansallisessa sääntelyssä. Siksi ei ole oikeudellisia mahdollisuuksia muuttaa hätätyösääntelyä EK:n, KT:n ja Suomen Yrittäjät ry:n esittämällä tavalla.

Ei muutoinkaan ole asiallista eikä sallittua sääntelyä, jossa hätätyön teettämisen kriteeristö olisi työtaistelutilanteissa toinen kuin muissa tilanteissa. EU:n perusoikeuskirjan 28 artikla ja siinä vahvistettu työtaisteluoikeuksien suoja tulee EU-oikeuden perusoikeustason esteeksi tällaiselle sääntelylle. Lainsäätäjän pitää huomioida EU:n perusoikeuskirjan 28 artikla hätätyösääntelyn reunaehtona, ja se muodostaa esteen hätätyön käyttöalan laajentamisen EK:n, KT:n ja Suomen Yrittäjät ry:n tavoittelemalla tavalla.

Helsingissä 3.1.2025

Millariikka Rytönen, puheenjohtaja Tehy ry

**Lisätiedot:** Jarkko Pehkonen, erityisasiantuntija, juristi, jarkko.pehkonen@tehy.fi