

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 12/2024 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty perustuslakivaliokuntaan ja lakivaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Lausunnot

Asiasta on annettu seuraavat lausunnot:

- perustuslakivaliokunta PeVL 9/2024 vp
- lakivaliokunta LaVL 8/2024 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- työministeri Arto Satonen, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- erityisasiantuntija Johannes Koskenniemi, oikeusministeriö
- lainsäädäntöneuvos Niklas Vainio, oikeusministeriö
- työtuomioistuinneuvos Outi Anttila, työtuomioistuin
- valtakunnansovittelija Anu Sajavaara, valtakunnansovittelijan toimisto
- sivutoiminen sovittelija Jukka Ahtela, valtakunnansovittelijan toimisto
- päälakimies Per Ewaldsson, Sovitteluinstituutti
- lakimies Samuli Hiilesniemi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- johtaja Minna Ahtiainen, STTK ry
- johtava asiantuntija Hannele Fremer, Akava ry
- lakiasiainjohtaja Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- asiantuntija Atte Rytönen-Sandberg, Suomen Yrittäjät ry
- professori Tapio Bergholm
- professori (emeritus) Niklas Bruun
- dosentti Laura Hartman
- työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen
- OTT, VT, yliopisto-opettaja Johannes Lamminen

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

- professori Ulla Liukkunen
- professori (emeritus) Matti Mikkola
- oikeustieteen tohtori Jorma Saloheimo
- entinen ILO:n varapääjohtaja Kari Tapiola
- professori Kaarlo Tuori

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Helsingin kärjäoikeus
- Tasa-arvovaltuutetun toimisto
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- Valtion työmarkkinalaitos
- Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
- Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- Tehy ry
- Suomen Merimies-Unioni SMU ry
- Teollisuusliitto ry
- oikeustieteen kandidaatti Lasse Laatonen
- professori (emerita) Kevät Nousiainen
- professori Tuomas Ojanen
- varatuomari Juhani Salenius

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työehtosopimuslakia, työriitojen sovittelusta annettua lakia, työsopimuslakia, merityösopimuslakia, valtion virkaehtosopimuslakia, kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annettua lakia sekä valtion virkamieslakia.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan.

Työehtosopimusiin ja työriitojen sovittelusta annettuun lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännökset eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä työsuhteessa. Uudet säännökset koskisivat myötätuntotyötaistelujen edellytyksiä ja poliittisten työtaistelujen enimmäiskestoja sekä ilmoitusvelvollisuutta myötätuntotyötaistelusta ja poliittisista työtaisteluista.

Työrauhavelvollisuuden vallitessa ei saisi toimeenpanna myötätuntotyötaistelua siten, että työnantajalle tai tämän sopimuskumppanille aiheutetaan suhteettomia vahingollisia seurauksia rajoittamalla työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa laajemmin kuin on tarpeen pääriidan piiriin kuuluvaan työnantajaan kohdistuvan vaikutuksen aikaansaamiseksi tai ilman, että rajoittamisella olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan. Jos työrauhavelvollisuus ei ole voimassa, rajoitukset koskisivat vain tilanteita, joissa tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimuksen solmiminen.

Poliittisten työtaisteluiden enimmäiskestoja rajoitettaisiin siten, että poliittisten työnseisausten enimmäiskesto olisi enintään 24 tuntia ja muiden työtaistelutoimenpiteiden enimmäiskesto enin-

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

tään kaksi viikkoa. Lisäksi työnseisaus olisi toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin järjestettävä siten, että tuotantotoiminnalle ennen työnseisausta ja sen päättymisen jälkeen aiheutuva häiriö jää mahdollisimman vähäiseksi ja lyhytkestoiseksi. Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen olisi huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät välttävät suhteettomia myötätuntotyötaisteluita ja enimmäiskeston ylittäviä poliittisia työtaistelutoimenpiteitä.

Työriitojen sovittelusta annetussa laissa säädettäisiin velvollisuudesta ilmoittaa työnseisauksena järjestettävästä myötätuntotyötaistelusta tai poliittisesta työtaistelusta viimeistään seitsemän päivää ennen sen aloittamista.

Esityksessä ehdotetaan työehtosopimuslakiin perustuvan työrauhavelvollisuuden vastaisesta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon määrän korottamista siten, että jatkossa hyvityssakon määrä olisi vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa. Hyvityssakkoseuraamus koskisi myös lainvastaisia suhteettomia myötätuntotyötaisteluita ja enimmäiskeston ylittäviä poliittisia työtaisteluita.

Työriitojen sovittelusta annetussa laissa säädettäisiin hyvitysseuraamuksesta suhteettoman myötätuntotyötaistelun tai enimmäiskeston ylittävän poliittisen työtaistelun toimeenpanemisesta työrauhavelvollisuuden ulkopuolella. Oikeus hyvityksen vaatimiseen olisi työtaistelun kohteeksi joutuneella työnantajalla tai työntekijällä. Kanne hyvityksen vaatimiseksi olisi nostettava kuuden kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Erityisestä syystä hyvityssakko tai hyvitys voitaisiin tuomita vähimmäismäärää pienempänä tai jättää kokonaan tuomitsematta.

Työsopimuslakiin ja merityösopimuslakiin lisättäisiin työntekijälle velvoite maksaa työnantajalleen hyvitystä, mikäli hän jatkaisi työntekijäjärjestön toimeenpanemaa tuomioistuimen lainvastaiseksi toteamaa työnseisausta saatuaan tiedon tuomiosta.

Lisäksi työriitojen sovittelusta annetun lain ja eräiden muiden lakien ruotsinkielisten käännösten valtakunnansovittelijaa koskevaa terminologiaa modernisoitaisiin.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.7.2024.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

(1) Esityksessä ehdotetaan muutoksia työehtosopimuslakiin, työriitojen sovittelusta annettuun lakiin, työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin, valtion virkaehtosopimuslakiin, kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annettuun lakiin sekä valtion virkamieslakiin. Ehdotetut muutokset on esityksen mukaan tarkoitettu tulemaan voimaan 1.7.2024.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(2) Esityksellä on tarkoitus toteuttaa pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman kirjaukset työrauhan parantamiseen tähtäävistä muutoksista. Siinä tarkoituksessa ehdotetaan rajoituksia ns. poliittisen työtaisteluoikeuden käyttöön ja myötätuntotyötaistelujen (tukilakkojen) asettamista suhteellisuusarvioinnin ja työriitalain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden kohteeksi. Lisäksi laittomasta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon tasoa ehdotetaan korotettavaksi ja yksittäiselle työntekijälle asetettavaksi seuraamusmaksu, mikäli hän jatkaa laittomaksi tuomittua työnseisausta saatuaan tiedon tuomiosta.

(3) Muutosten tavoitteena on nykyistä vakaammat ja häiriöttömämmät työmarkkinat, jotka turvaavat yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä suhteessa keskeisiin kilpailijamaihin sekä edistävät ulkomaalaisten toimijoiden käsitystä Suomesta vakaana toiminta- ja investointiympäristönä.

(4) Suhteettomia myötätuntotyötaisteluita ja poliittisten työtaisteluiden kestoajan rajoittamista koskeva sääntely on tarkoitus ulottaa koskemaan koko työsuhteesta työmarkkinakenttää. Siltä osin, kun tällaisia työtaisteluita järjestetään työehtosopimuksen voimassaollessa (työrauhan vallitessa), sääntely toteutetaan työehtosopimuksissa. Muilta osin uusi sääntely sijoitetaan työriitojen sovittelusta annettuun lakiin, jonka nimikettä muutetaan laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä.

(5) Hallituksen esityksen mukaan lakiehdotukset on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.7.2024. Valiokunnan asiantuntijakuulemisessa osa asiantuntijoista on pitänyt tärkeänä, että työrauhan parantamiseksi ehdotetut lakimuutokset saatetaan voimaan mahdollisimman pian. Näkemystä on perusteltu erityisesti sillä, että rajoittamattoman poliittisen lakko-oikeuden käytöllä voidaan aiheuttaa merkittäviä vahinkoja suomalaisille yrityksille, työntekijöille ja koko yhteiskunnalle. Saadun selvityksen mukaan työ- ja elinkeinoministeriö pitää mahdollisena saattaa lait voimaan esityksessä ehdotettua aikaisemmin.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja työtaisteluoikeus

(6) Työtaisteluoikeus on osa ammatillista yhdistymisvapautta, joka on turvattu sekä Suomen perustuslain 13 §:ssä että useissa Suomea sitovissa ihmisoikeussopimuksissa. Yhdistymisvapauden sisältyy jokaisen oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi.

(7) Työtaisteluoikeutta ei ole perustuslain 13 §:ssä nimenomaisesti mainittu, mutta perustuslakivaliokunta on käytännössään katsonut työtaisteluoikeuden liittyvän ammatilliseen yhdistymisvapauteen. Tarkempia säännöksiä yhdistymisvapauden käyttämisestä annetaan tavallisella lailla. Ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta on lisäksi määräyksiä useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.

(8) Esityksessä ehdotetaan rajoituksia myötätuntotyötaisteluiden ja poliittisten työtaisteluiden käyttöön sekä lainvastaisiin työtaisteluihin liittyvän seuraamusjärjestelmän ankaroittamista, mikä vuoksi ehdotetut säännökset ovat merkityksellisiä useiden perustuslaissa turvattujen perusoikeuksien ja Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten näkökulmasta. Perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin lukeutuu myös vaatimus siitä, että rajoitus ei saa olla ristiriidassa Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(9) Koska ehdotuksella puututaan ammatillista järjestäytymistä ja työtaistelutoimenpiteeseen osallistumista koskeviin oikeuksiin, ja koska asialla on liittyviä myös omaisuuden suojaan, perustuslakivaliokunta on antanut asiassa lausunnon (PeVL 9/2024 vp) työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Perustuslakivaliokunta esittää perusoikeuksien ja Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten näkökulmasta lausunnossaan lakiehdotuksiin joitakin täsmennyksiä ja tarkennuksia. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on ottanut perustuslakivaliokunnan esitykset huomioon ja ehdottaa muutoksia joihinkin säännöksiin jäljempänä kuvatulla tavalla.

(10) Perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan, että lakiehdotusten soveltamisalan yleisyydestä huolimatta sääntely ei, koskiessaan oikeutta toimeenpanna myötätuntotyötaisteluita ja poliittisten työtaisteluiden kestoaikaa, kohdistu välittömästi työtaistelutoimenpiteisiin varsinaisten neuvotteluosapuolten välillä kollektiivisopimusneuvottelujen aikana. Ehdotuksella ei siten perustuslakivaliokunnan mukaan puututa työtaisteluoikeuden keskeiseen sisältöön.

Poliittinen työtaistelu

(11) Poliittinen työtaistelu on toimenpide, jossa painostus kohdistetaan työmarkkinaosapuolen sijasta johonkin poliittiseen elimeen. Suomessa poliittisilla työtaistelutoimenpiteillä ei katsota olevan sellaista voimassa olevaan työehtosopimukseen kohdistuvaa kiellettyä vaikutustarkoitusta, jonka perusteella ne olisivat työehtosopimuslain 8 §:n vastaisia ja kiellettyjä.

(12) Petteri Orpon hallituksen tarkoituksena on parantaa työrauhaa ja rajoittaa siinä tarkoituksessa poliittisen työtaisteluoikeuden käyttöä. Poliittisten työtaisteluiden käyttöä halutaan rajoittaa, koska vaikka niiden tarkoituksena on vaikuttaa poliittisen päätöksentekijän toimintaan, niiden välittömät vaikutukset kohdistuvat yleensä työnantajiin. Rajoittamalla poliittisten työtaisteluiden enimmäiskestoä pyritään lisäksi yhteiskunnan toimintaedellytysten turvaamiseen sekä sivullisille aiheutuvien kohtuuttomien vahinkojen ennalta ehkäisemiseen.

(13) Valiokunta huomauttaa, että poliittinen työtaistelu on erotettava poliittisesta mielenilmauksesta. Mielenilmausten välittömänä vaikutuksena ei ole esimerkiksi työnteon ja työnantajan toiminnan keskeytyminen, kuten työtaistelussa. Ehdotuksella ei miltei osin rajoiteta tällaisten mielenilmausten järjestämistä eikä työntekijän oikeutta osallistua vapaa-aikanaan ammattiliiton järjestämiin tai muihin poliittisiin mielenilmauksiin.

(14) Työehtosopimuslakiin ehdotetaan esityksessä lisättäväksi uusi, poliittisia työtaisteluita koskeva 8 b §. Sen mukaan työrauhavelvollisuuden vallitessa työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia työnseisauksen aloittamisesta. Lisäksi työnseisaus on järjestettävä siten, että tuotantotoiminnalle aiheutuva häiriö jää mahdollisimman vähäiseksi ja lyhytkestoiseksi. Muutoin kuin työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu saa kestää enintään kaksi viikkoa. Poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos sillä tosiasiallisesti jatketaan aikaisemmin järjestettyä poliittista työtaistelua. Myös lakiin työriitojen sovittelusta ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 b §, jossa säädetään vastaavallisista rajoituksista poliittisille työtaisteluille työrauhavelvollisuuden ulkopuolella.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(15) Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan (PeVL 9/2024 vp) työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan huomiota siihen, että 1. ja 2. lakiehdotuksessa käytetty poliittisen työtaistelun määritelmä kattaa sekä puhtaat poliittiset lakot, joilla ei ole liityntää ammatilliseen toimintaan, että poliittisluonteiset lakot, joilla pyritään vaikuttamaan työnteekijöiden taloudellisten ja sosiaalisten etujen edistämiseen ja puolustamiseen. Tälle erottelulle on annettu merkitystä esimerkiksi ILO:n sopimusten valvontakäytännössä.

(16) Poliittisluonteisten lakkojen sisällyttäminen poliittisten työtaistelujen käsitteen piiriin merkitsee perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan sitä, että poliittisten työtaistelujen rajoittamisesta on tältä osin arvioitava myös perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvatun ammatillisen yhdistymisvapauden rajoituksena. Siltä osin kuin on kyse sellaisista poliittisista lakoista, joilla ei ole varsinaista liityntää ammatilliseen edunvalvontatoimintaan, työtaisteluoikeuden rajoituksia on sen sijaan arvioitava ennen muuta perustuslain 12 §:n 1 momentissa turvatun sananvapauden ja perustuslain 13 §:n 1 momentissa turvatun kokoontumisvapauden rajoituksina.

Myötätuntotyötaistelu

(17) Myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä tarkoitetaan työtaistelua, jolla tuetaan jotain ulkopuolista työtaistelutoimenpidettä tai työriitaa. Myötätuntotoimenpiteet voidaan pääpiirteittäin jakaa sellaisiin, joissa on kyse varsinaisesta solidaarisuudesta ammattiyhdistysliikkeiden välillä, ja sellaisiin, joissa liitto ryhtyy tukityötaisteluun tukeakseen omia tavoitteitaan jollakin toisella sopimusallalla ilmenneessä työriidassa.

(18) Myötätuntotyötaisteluista ei ole erikseen säädetty, vaan niihin sovelletaan työehtosopimuslain mukaista työrauhavelvoitetta. Oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön perusteella työehtosopimuskauden aikana työrauhavelvoitteen sitoessa tukitoimet ovat lähtökohtaisesti sallittuja, jos myös tuettava työtaistelutoimenpide on työehtosopimuslain mukaan sallittu eikä myötätuntotyötaistelulla pyritä osaksikaan vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen.

(19) (tyhjä)

(20) Esityksessä ehdotetaan suhteettomien myötätuntotyötaisteluiden rajoittamista. Ehdotettujen rajoitusten laajuus riippuu siitä, vallitseeko tilanteessa työrauhavelvollisuus vai ei. Työtaisteluoikeutta rajoittava sääntely on esityksen mukaan toteutettu Suomea sitovien ILO:n sopimusten sallivuuden perusteella. Rajoittamisen tavoitteena on estää ennalta suhteettoman laajoja myötätuntotyötaisteluja ja siten vähentää varsinaiseen työriitaan nähden ulkopuolisille työnantajille ja muille kolmansille tahoille aiheutuvia kohtuuttomia kustannuksia ja kohtuutonta haittaa.

(21) Esityksen mukaan (s. 51) myötätuntotyötaistelun seuraukset voivat joskus kohdistua laajasti muualle kuin pääriidan osapuoliin. Vahinkoa ja haittaa voi aiheutua ensinnäkin siinä yrityksessä, jossa myötätuntotyötaistelu toteutetaan ja joka on pääriitaan nähden sivullinen osapuoli. Toiseksi myötätuntotyötaistelu voi aiheuttaa vahinkoa ja haittaa tällaisen yrityksen asiakkaille ja muille sidosryhmille, jotka ovat niin ikään pääriitaan nähden sivullisia.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(22) Perustuslakivaliokunta on katsonut ehdotetun sääntelyn olevan merkityksellistä perustuslain 13 §:n 2 momentin kannalta. Perustuslakivaliokunta on pitänyt myötätuntotyötaistelujen rajaamista koskevan sääntelyn arvioinnissa merkityksellisenä sitä, että ehdotuksessa kielletään ainoastaan työnantajalle tai tämän sopimuskumppanille suhteettomia vahingollisia seurauksia aiheuttavat työtaistelutoimenpiteet. Mahdollisuus ryhtyä myötätuntotyötaisteluun säilyy siten ehdotusten myötäkin, eikä rajoituksilla puututa työtaisteluoikeuden ytimeen. Valtiosääntöisistä syistä johtuen perustuslakivaliokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että sääntelyä kielletyistä myötätuntotyötaisteluista ja niiden arviointikriteereistä täsmennetään esimerkiksi täydentämällä sääntelyä perusteluissa mainituilla seikoilla. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa säännöksiin tarkennuksia jäljempänä yksityiskohtaisista perusteluista ilmenevällä tavalla.

Seuraamusjärjestelmän tehostaminen

(23) Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutosta työehtosopimuslain (436/1946) 9 §:ään, jossa säädetään työrauhavelvollisuuden rikkomisen seuraamuksesta eli hyvityssakosta. Esityksen mukaan työrauhavelvollisuuden vastaisen työtaistelun johdosta tuomittavan hyvityssakon määrää korotetaan ja hyvityssakko säädetään seuraamukseksi myös työrauhavelvollisuuden rikkomisesta suhteettomalla myötätuntotyötaistelulla tai enimmäiskeston ylittävällä poliittisella työtaistelulla.

(24) Hyvityssakon enimmäismäärää korotetaan siten, että se on enintään 150 000 euroa. Nykyisin hyvityssakon enimmäismäärä on 37 400 euroa. Hallituksen esityksen mukaan hyvityssakkojen taso on vakiintunut pääsääntöisesti korkeintaan muutamiin tuhansiin euroihin, ja enimmäismäärää lähellä olevia hyvityssakkoja on tuomittu harvoin. Esityksen mukaan nykyinen hyvityssakkojen taso ei ole ollut riittävä ehkäisemään lainvastaisia työtaisteluita, eikä tuomittujen hyvityssakkojen määrän voida arvioida olevan yleisesti kohtuullisessa suhteessa lainvastaisista työtaisteluista aiheutuviin vahinkoihin. Voimassa olevasta laista poiketen säädettäisiin hyvityssakon enimmäismäärän lisäksi myös vähimmäismäärästä, joka olisi 10 000 euroa. Hyvityssakon vähimmäis- ja enimmäismäärää tarkistettaisiin ehdotuksen mukaan kolmivuotiskausittain rahan arvon muutosta vastaavasti.

(25) Hallituksen esityksen mukaan hyvityssakkojen enimmäismäärän korotukseen liittyen on huolehdittava siitä, etteivät muutokset johda kohtuuttomiin lopputuloksiin. Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavat seuraamukset eivät saa olla kohtuuttomia eivätkä johtaa yhdistysten toiminnan päättymiseen. Työehtosopimuslain 10 §:n 1 momentissa säädetään seikoista, jotka on otettava huomioon hyvityssakon määrää arvioitaessa. Hyvityssakon määrän kohtuullisuus otetaan siten jatkossakin huomioon 10 §:n mukaisessa arvioinnissa. Voimassa olevan lain mukaisesti hyvityssakko voidaan myös edelleen jättää erityisestä syystä kokonaan tuomitsematta. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että hyvityssakon vähimmäismäärän mahdollista kohtuullistamista koskevassa kokonaisharkinnassa on perusteltua huomioda ammattiosaston syyllisyyden määrää lieventävänä asianhaarana työtaistelutoimenpiteen tausta silloin, kun kyseessä on ns. surulakko, jossa työntekijöiden yhdistyksen spontaanin, mielenilmausluonteisen ja lyhytkestoisen työnseisauksen taustana on työnantajan päätös toiminnan lopettamisesta kokonaan tai poikkeuksellisen merkittävistä henkilöstövähennyksistä eikä toimenpiteellä ole aiheutettu työnantajalle merkittävää vahinkoa.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(26) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa useissa lausunnoissa katsottiin, että työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavia hyvityssakkoja korotettaessa tulee samalla korottaa myös työnantajien työehtosopimusrikkomuksista tuomittavia hyvityssakkoja. Valiokunta toteaa, että ehdotettu hyvityssakkojen korotus koskee samalla tavalla sekä työntekijä- että työnantajapuolen rikkomusta asiassa.

Työntekijän hyvitysvelvollisuus ja toimivaltainen tuomioistuim

(27) Hallituksen esityksen mukaan työsopimuslakiin (55/2001) ja merityösopimuslakiin (756/2011) lisätään säännökset, joiden mukaan työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Oikeus hyvitykseen ei edellytä tuomion lainvoimaisuutta.

(28) Ehdotetut säännökset koskevat ainoastaan työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa työnseisausta, eikä niitä näin ollen sovelleta tilanteisiin, joissa työtaistelutoimenpiteisiin ryhdytään ilman työntekijäyhdistyksen myötävaikutusta esimerkiksi yksittäisen työntekijän toimesta. Hyvityksen perusteen ollessa selvä ja riidaton työntekijä voi esityksen mukaan joko maksaa hyvityksen työnantajalleen tai työnantaja voi kuitata hyvityksen palkasta, jos kuittauksen edellytykset täyttyvät. Jos työntekijä katsoo, ettei työnantajalla ole oikeutta hyvitykseen, työnantajalla on mahdollisuus nostaa asiassa velkomuskanne yleisessä tuomioistuimessa eli käräjäoikeudessa.

(29) Hyvitysvelvollisuuden edellytyksenä on, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle tuomiosta, jossa työnseisaus on todettu lainvastaiseksi. Perustuslakivaliokunta kiinnittää työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa (PeVL 9/2024 vp) huomiota siihen, että ilmoittamiselle ei laissa ehdoteta asetettavaksi tarkempia edellytyksiä. Lain perustelujen (s. 86) mukaan työnantajan on informoitava työntekijää tuomiosta ja sen sisällöstä ja työnantajan on perusteltua ilmoittaa tuomiosta kirjallisesti. Jos työnantaja ei ole informoinut työntekijäänsä tai on tehnyt sen puutteellisesti, työntekijällä ei perustelujen mukaan ole velvollisuutta maksaa hyvitystä. Perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan, että sääntely tuomiosta ilmoittamisesta jää laissa liian väljäksi ja sitä tulee täsmentää maininnoin ilmoituksen sisällöstä ja kirjallisesta muodosta. Muutos on perustuslakivaliokunnan mukaan edellytyksenä 3. ja 4. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tämän johdosta jäljempänä yksityiskohtaisissa perusteluissa tarkemmin kuvattuja muutoksia 3. ja 4. lakiehdotukseen.

(30) Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan lisäksi huomiota työnantajan mahdollisuuden kuitata hyvitys palkasta. Työnantajan on ensinnäkin huomioitava työsopimuslain 2 luvun 17 §:n 1 momentissa säädetyt kuittausoikeutta koskevat rajoitukset. Lisäksi perustelujen mukaan yleisten kuittauksia koskevien periaatteiden mukaan työnantajalla ei ole oikeutta kuitata hyvitysaatavaa, jos se on perusteeltaan riitainen. Perustuslakivaliokunta korostaa lausunnossaan, että nyt käsillä olevassa erityisessä sääntely-yhteydessä työnantajan kuittausoikeuden käytön tulee rajoittua ainoastaan sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä on selvästi ja nimenomaisesti ilmaissut suostumuksensa kuittaukseen. Perustuslakivaliokunnan mukaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tulee täydentää sääntelyä, jollei sanottu seikka muutoin käy yksiselitteisesti ilmi muusta lain-säädännöstä. Tällainen muutos on edellytyksenä 3. ja 4. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tämän johdosta, että sääntelyä täydennetään myös tältä osin 3. ja 4. lakiehdotukseen jäljempänä yksityiskohtaisissa perusteluissa tarkemmin kuvatulla tavalla.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(31) Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on nostettu esiin huolia, jotka liittyvät siihen, että työrauha-asioita käsitellään tilanteesta riippuen työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa, ja jotka koskevat muun muassa mahdollista oikeuskäytännön eriytymistä ja resurssikysymyksiä. Useissa asiantuntijalausunnoissa on kannatettu esityksestä poikkeavaa vaihtoehtoa, jossa joko ehdotetun työsopimuslain 3 luvun 6 §:n tai ehdotetun työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) 18 a §:n mukaiset asiat tai molemmat osoitettaisiin työtuomioistuimen ratkaistaviksi. Myös lakivaliokunta on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa (LaVL 8/2024 vp) käsitellyt laajasti kysymystä toimivaltaisesta tuomioistuimesta.

(32) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan hallituksen esityksen valmistelussa on lähdetty siitä, ettei yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen välisen työnjaon peruseriaatteisiin puututa. Asiallisen toimivallan jakautumisen lähtökohtana on se, että työtuomioistuin on erityistuomioistuin, jonka toimivaltaan kuuluvat sille erikseen määrättyjen asioiden käsitteleminen ja ratkaiseminen, ja muut asiat kuuluvat yleisille tuomioistuimille. Keskeisenä lähtökohtana on pidettävä yhtäältä sitä, että työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee työehtosopimuksia ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat, mikä ilmenee oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:n 1 momentista. Toinen keskeinen lähtökohta on, että työtuomioistuimen ratkaisuihin ei voida säännönmukaisessa muutoksenhaussa hakea muutosta yleisissä tuomioistuimissa. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 36 §:n mukaan työtuomioistuimen tuomio on lopullinen. Tällä on valiokunnan saaman selvityksen mukaan pyritty vahvistamaan työtuomioistuimen ja sen ratkaisujen asemaa työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvissa asioissa.

(33) Arvioitaessa mahdollisuuksia laajentaa työtuomioistuimen toimivaltaa pistemäisesti työ- ja virkaehtosopimuksia koskevien asioiden ulkopuolella on otettava huomioon työtuomioistuimen erityispiirteet tuomioistuimena. Perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännössä (PeVL 14/2016 vp) työtuomioistuinta on luonnehdittu eräänlaiseksi pysyväisluonteiseksi välitystuomioistumeksi, joka käsittelee työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmään perustuvia oikeuksia ja velvollisuuksia. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan tämä oikeuttaa tarkastelemaan muun muassa perustuslain takaamaa muutoksenhakuoikeutta työtuomioistuimessa eri tavoin kuin yleisissä tuomioistuimissa. Tältä kannalta tarkasteltuna voidaan pitää perusteltuna pitäytyä siinä voimassa olevassa lainsäädännössä omaksutussa ratkaisussa, että työ- tai virkaehtosopimus muodostaa ehdottoman edellytyksen työtuomioistuimen toimivallalle.

(34) Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa muutoksenhaku hyvitysasioissa on ehdotettu ohjattavan työtuomioistuimesta korkeimpaan oikeuteen valitusluvan kautta. Lakivaliokunnankin lausunnosta ilmenevin perusteluin voidaan pitää ensinnäkin tulkinnanvaraisena, olisiko tällainen järjestely yhteensopiva perustuslain 21 §:n 2 momentin kanssa. Toiseksi on kyseenalaista, onko se yhteensopiva korkeimman oikeuden perustuslaillisen ennakkopäätöstuomioistuintehtävän kanssa, koska tarve muutoksenhakumahdollisuudelle liittyy pikemminkin oikeusturvan takaamiseen liittyviin näkökulmiin eikä oikeuskäytännön ohjaamiseen. Kolmanneksi sitä voidaan pitää epätarkoituksenmukaisena, koska hyvitysasioissa on oletettavasti useimmiten kyse näytön arvioimisesta, mikä edellyttää pääsääntöisesti suullisen käsittelyn toimittamista.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(35) Edellä kuvatun perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ei kannata asiantuntijakuulemisissa esitettyä ehdotusta siitä, että työsopimuslain 3 luvun 6 §:n ja työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 18 a §:n mukaiset asiat säädettäisiin kuuluvan työtuomioistuimen toimivaltaan.

Sukupuolivaikutusten arviointi

(36) Työ- ja elinkeinoministeriöltä saadun selvityksen mukaan esityksen valmistelussa ei ole tunnistettu olennaisia sukupuolivaikutuksia eikä esityksessä siten ole arvioitu tarkemmin välittömiä tai välillisiä vaikutuksia sukupuolten asemaan. Esityksen mukaan (s. 58) ehdotusten sukupuolivaikutuksia ei voi arvioida, koska on vaikea arvioida, millä toimialoilla esityksen vaikutukset tulevat tulevaisuudessa eniten näkymään. Sukupuolivaikutusten kokonaisuuden arvioinnin sijasta vaikutuksia on esityksessä arvioitu lyhyesti joidenkin eri seikkojen yhteydessä.

(37) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että Suomen työmarkkinat ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan alojen ja tehtävien osalta. Eriytymisestä johtuen sukupuolten välillä on palkkaeroa. Naisten työmarkkina-asema on keskimäärin heikompi miehiin verrattuna. Valiokunta katsoo, että edellä mainitusta johtuen voidaan lähtökohtaisesti olettaa, että työelämään tehtävillä merkittävillä muutoksilla on myös sukupuolittuneita vaikutuksia. Valiokunta korostaa, ettei sukupuolivaikutusten arviointiin yleisesti ole muodostunut riittäviä käytäntöjä.

(38) Myötätuntotyötaisteluita on esityksen mukaan (s. 58) usein käytetty tukemaan matalan järjestäytymisasteen miesenemmistöisiä teknisiä aloja. Toisaalta myös eräillä naisenenemmistöisillä palvelualoilla, kuten kaupan alalla ja matkailualalla, työehtosopimusten kattavuus on melko matala. Tämän perusteella hallituksen esityksessä todetaan, että lainvastaisten työtaisteluiden tiukempi sanktiointi tulevaisuudessa voi siten vaikuttaa myös naisvaltaisiin aloihin.

(40) Valiokunta katsoo, että työmarkkinoihin merkittävästi vaikuttavan esityksen sukupuolivaikutukset olisi tärkeä arvioida huolellisesti. Valiokunta pitää tärkeänä, että ehdotettujen muutosten sukupuolivaikutuksia seurataan tarkasti. Valiokunta edellyttää, että työ- ja elinkeinoministeriö esittää vaikutuksista selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2027 loppuun mennessä. (*Valiokunnan lausumaehdotus*)

Voimaantulosäännös

(41) Työehtosopimuslakiin ehdotetun voimaantulosäännöksen mukaan lain voimaan tullessa voimassa olevan työehtosopimuksen työrauhaa koskevan määräyksen asemesta sovelletaan nyt muutettavaksi ehdotettua lakia, elleivät työehtosopimukseen osalliset ole keskinäisessä suhteessaan sopineet laajemmasta työrauhavelvollisuudesta kuin mitä lain 8 a ja 8 b §:ssä säädetään.

(42) Työrauhavelvollisuuden sisältö määräytyy ehdotuksen mukaan lain tultua voimaan työehtosopimuslain 8 a ja 8 b §:n mukaisesti, vaikka työehtosopimuksen osalliset olisivat sopineet työehtosopimuksessa työrauhasta voimassa olevan työehtosopimuslain 8 §:ää vastaavasti. Siirtymäsäännöksellä ei kuitenkaan puututa niin sanottuihin absoluuttista työrauhaa koskeviin lausekkeisiin, joilla työehtosopimuksen osalliset ovat keskinäisessä suhteessaan sopineet laajemmasta työrauhasta kuin mitä ehdotettavan lain 8 a ja 8 b §:ssä säädetään.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

(43) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saamien selvitysten mukaan tämänkaltainen siirtymäsäännös on poikkeuksellinen verrattuna työehtosopimuslain muutosten yhteydessä yleensä noudatettuun käytäntöön, jossa lainsäädännön muutokset vaikuttavat vasta niiden voimaantulon jälkeen tehtäviin työehtosopimuksiin.

(44) Perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan, että ehdotettu siirtymäsäännös merkitsee puuttumista ennen lain voimaantuloa solmittuihin työehtosopimuksiin. Omaisuuden perustuslainsuoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä, mutta kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan nyt ehdotettu siirtymäsääntely ei siten ole perustuslain 15 §:n kannalta ongelmallinen.

(45) Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa valiokunnalle antamassaan vastineessa, että esityksen siirtymäsäännöksissä ei ole huomioitu tilannetta, jossa poliittinen tai myötätuntotyötaistelu on alkanut ennen lain voimaantuloa ja jatkuu edelleen lain tullessa voimaan. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksen mukaan tilanteen selkeyttäminen siirtymäsäännöksillä on perusteltua. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tarvittavien säännösten lisäämistä lakiin yksityiskohtaisista perusteluista ilmenevällä tavalla.

VALIOKUNNAN YKSITYSKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki työehtosopimuslain muuttamisesta

8 a §. Työehtosopimuslakiin ja työriitojen sovittelusta annettuun lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännökset, joilla asetetaan myötätuntotyötaisteluille suhteellisuusvaatimus. Sääntelyllä työrauhavelvollisuus laajennetaan kattamaan suhteettomat myötätuntotyötaistelut.

Työrauhavelvollisuuden ulkopuolella sovellettavaa suhteellisuusvaatimusta koskevat säännökset ehdotetaan lisättäväksi työriitojen sovittelusta annettuun lakiin (2. lakiehdotus 8 a §). Työrauhavelvollisuuden ulkopuolella suhteellisuusvaatimus koskee vain sellaisia myötätuntotyötaisteluja, joilla tuetaan työtaistelua, jonka tavoitteet liittyvät muuhun kuin työehtosopimuksen solmimiseen.

Perustuslakivaliokunta on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossaan kiinnittänyt huomiota siihen, että sallittujen ja kiellettyjen myötätuntotyötaistelujen rajanveto muodostuu 1. ja 2. lakiehdotuksen myötätuntotyötaistelua koskevan säännöksen perusteella vaikeaselkoiseksi ja tulkinnanvaraiseksi. Esimerkiksi säännöksissä käytettävät ilmaukset ”suhteettomia vahingollisia seurauksia” ja ”laajemmin kuin on tarpeen” jäävät avoimiksi. Perustuslakivaliokunta pitää valtiosääntöisistä syistä tärkeänä, että sääntelyä kielletyistä myötätuntotyötaisteluista ja niiden arviointikriteereistä täsmennetään esimerkiksi täydentämällä sääntelyä hallituksen esityksen perusteluissa mainituilla seikoilla. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää myötätuntotyötaisteluja koskevien säännösten täsmentämistä niiden soveltamisen selkeyttämiseksi tarpeellisenä.

Valiokunta huomauttaa, että se mitä valiokunta tässä lausuu työehtosopimuslain (1. lakiehdotus) 8 a §:n muuttamisesta ja soveltamisesta koskee myös työriitojen sovittelusta annetun lain (2. lakiehdotus) 8 a §:ää.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Valiokunta ehdottaa esityksessä ehdotettujen 1. ja 2. lakiehdotusten myötätuntotyötaisteluita koskevien 8 a §:ien selkeyttämistä ensinnäkin jakamalla pykälät kolmen momentin sijasta neljään momenttiin ja toiseksi säännösten sanamuotoa muuttamalla.

Esityksessä ehdotetun *1 momentin* mukaan myötätuntotyötaisteluksi katsotaan työtaistelu, jolla tuetaan toista työtaistelua. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan työehtosopimuslain 8 §:n säännöksen on katsottu soveltuvan myös työtaisteluun, joka järjestetään tuen osoittamiseksi sellaisessa työriidassa, joka ei ole vielä edennyt työtaistelun asteelle. Valiokunta ehdottaa siksi 1. ja 2. lakiehdotusten 8 a §:ien 1 momenttia muutettavaksi siten, että sana ”työtaistelu” muutetaan sanaksi ”työriita”. Myötätuntotyötaistelulla tarkoitetaan siten työtaistelua, jolla tuetaan toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia.

Valiokunta ehdottaa lisäksi *1 momenttia* selkeytettäväksi siten, että sen mukaan myötätuntotyötaistelua ei saa toimeenpanna, jos sitä on pidettävä 2 tai 3 momentissa tarkoitettulla tavalla suhteettomana.

Valiokunnan ehdottaman *2 momentin* mukaan myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana kahden kriteerin täytyessä. Myötätuntotyötaistelua on ensinnäkin 1 kohdan mukaan pidettävä suhteettomana, jos työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan laajemmin kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa. Lisäksi on täyttyvä 2 kohdan ehto, jonka mukaan lakko on suhteeton, jos rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Momentin 1 kohdassa on kyse toiminnasta, jolla työnantajan toimintaa rajoitetaan laajemmin kuin on tarpeen pääriidan piiriin kuuluvaan työnantajaan kohdistuvan vaikutuksen aikaansaamiseksi. Toisessa kohdassa on kyse siitä, että rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Ehdotetun 2 momentin sääntelyn tarkoituksena on, että myötätuntotyötaistelun toimeenpanija rajaa myötätuntotyötaistelun siten, että sen vaikutukset eivät ulotu laajemmalle kuin pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan (1 kohta). Käytännössä myötätuntotyötaistelu tulee siten rajata ja kohdentaa siten, että myötätuntotyötaistelun kohteena olevan yrityksen muu kuin pääriidan työnantajaa palveleva toiminta voi jatkua mahdollisimman normaalisti ja myötätuntotyötaistelu rajoitetaan siihen osaan työnantajan toimintaa, joka hyödyttää pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaa.

Työtaistelu on 2 kohdan mukaan suhteeton, jos myötätuntotyötaisteluun osallistuvien työntekijöiden työnantajalle aiheutetaan sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina. Sellaisten vahingollisten seurausten, jotka aiheutuvat myötätuntotyötaistelun asianmukaisesta rajaamisesta huolimatta siksi, että työnantajan palveluksessa olevat työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, voidaan olosuhteiden vuoksi kuitenkin katsoa olevan kohtuullisia. Myötätuntotyötaisteluiden asianmukaisesta rajaamisesta huolimatta myötätuntotyötaistelut voivat aiheuttaa jonkinlaista häiriötä, kuten toiminnan ja palveluiden hidastumista, työnantajan toimintaan ja sopimuskumppaneille. Rajatuissa olosuhteissa tällaiset häiriöt voidaan katsoa kohtuullisiksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Pykälän 3 momentissa säädetään myötätuntotyötaisteluista, joilla ei pystytä luomaan välittömiä vaikutuksia pääriidan piiriin kuuluvan työnantajan toimintaan. Momentin 3 mukaan, jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä on välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia. Suhteettomina vahingollisina seurauksina pidetään seurauksia, jotka ovat huomattavan paljon suurempia tai laajempia kuin pääriidasta aiheutuvat vahingot. Vahingollisten seurausten suhteettomuuden tulee olla niin ilmeistä, että se on objektiivisesti tarkastellen todettavissa.

Valiokunta huomauttaa työ- ja elinkeinoministeriöstä saadun selvityksen perusteella, että myötätuntotyötaistelua ei kaikilla toimialoilla ole mahdollista kohdentaa selkeästi vain pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaa palvelevaan osaan, mutta myötätuntotyötaistelu on tällöinkin voitava sääntelyn perusteella kuitenkin järjestää. Niissä tapauksissa myös jossain määrin suurempia vahingollisia seurauksia voidaan pitää kohtuullisina.

Vahingollisten seurausten kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon myötätuntotyötaistelun toimeenpanijan mahdollisuudet ja käytettävissä olevat keinot rajoittaa vahingollisia seurauksia. Väärin rajattuakin myötätuntotyötaistelua voidaan pitää sallittuna esimerkiksi, jos myötätuntotyötaistelun lyhytkestoisuuden vuoksi tai muutoin vähäisiksi jäävät häiriöt puoltavat sitä, että vahingollisia seurauksia voidaan pitää kohtuullisina. Kohtuuttomuuden tulee olla niin ilmeistä, että se on objektiivisesti arvioiden havaittavissa.

Järjestäjä tekee arvion myötätuntotyötaistelun laillisuudesta sen tiedon mukaan, joka myötätuntotyötaistelun järjestäjällä on käytettävissä myötätuntotyötaisteluun ryhdyttyä.

8 b §. Pykälän mukaan työrauhavelvollisuuden vallitessa työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia työnseisauksen aloittamisesta. Lisäksi työnseisaus on toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin järjestettävä siten, että tuotantotoiminnalle ennen työnseisausta ja sen päättymisen jälkeen aiheutuva häiriö jää mahdollisimman vähäiseksi ja lyhytkestoiseksi. Muutoin kuin työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu saa kestää enintään kaksi viikkoa. Poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos sillä tosiasiallisesti jatketaan aikaisemmin järjestettyä poliittista työtaistelua.

Perustuslakivaliokunta katsoo lausunnossaan, että poliittisten lakkojen pituuden rajoittamista 24 tuntiin voidaan pitää olennaisena työtaisteluoikeuteen kohdistuvana muutoksena verrattuna nykytilaan erityisesti, kun otetaan huomioon kielto toimeenpanna poliittista työtaistelua, jos sillä tosiasiallisesti jatketaan aikaisemmin järjestettyä poliittista työtaistelua. Ehdotetun muutoksen merkityksen arviointiin vaikuttaa perustuslakivaliokunnan mukaan myös se, että poliittisen työtaistelun määritelmä on ehdotetussa laissa laaja ja että aikaisemmin järjestetyn poliittisen työtaistelun jatkamista koskevaan kieltoon liittyy sanonnallista väljyyttä. Jatkamiselle ei myöskään ehdoteta aikarajausta. Perusoikeuksien rajoittamisedellytyksiin kuuluvan täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen vuoksi perustuslakivaliokunta katsoo että, 8 b §:n sääntelyä on syytä tämentää. Tämentää tulisi perustuslakivaliokunnan mielestä poliittisen työtaistelun määritelmää, vaatimusta työtaistelun aiheuttaman häiriön vähäisyydestä ja sääntelyä työtaistelun jatkamisesta.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Saadun selvityksen mukaan poliittisen työtaistelun käsitteen on tarkoitus kattaa sekä ILO:n valvontakäytännössä suojaa saavat poliittisluonteiset työtaistelut että puhtaasti poliittiset työtaistelut, jotka eivät saa kansainvälisten sitoumusten perusteella suojaa. Koska sääntelyn on tarkoitus ulottua koskemaan samalla tavalla molempia edellä kuvattuja poliittisia työtaistelutyppejä, eron tekeminen puhtaan ja poliittisluonteisen työtaistelun välillä ei saadun selvityksen mukaan ole tarpeellista. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa kuitenkin poliittisen työtaistelun käsitettä tarkennettavaksi siten, että kyseessä on työtaistelu, jolla on tarkoitus vaikuttaa ylikansalliseen, valtakunnalliseen, alueelliseen ja paikalliseen poliittiseen päätöksentekoon.

Esityksessä ehdotetun 2 momentin mukaan työrauhavelvollisuuden vallitessa työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia työnseisauksen aloittamisesta. Lisäksi työnseisaus on toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin järjestettävä siten, että tuotantotoiminnalle ennen työnseisausta ja sen päättymisen jälkeen aiheutuva häiriö jää mahdollisimman vähäiseksi ja lyhytkestoiseksi.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan todennut, että perusoikeuksien rajoittamisedellytyksiin kuuluvan täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen vuoksi ilmaisua ”häiriön vähäisyydestä ja työtaistelun jatkamisesta” on syytä täsmentää. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa säännöstä täsmennettäväksi siten, että työnseisaus on pyrittävä järjestämään niin, ettei siitä aiheudu häiriötä tuotantotoimintaan ennen työnseisausta tai sen päättymisen jälkeen, jos tällaiset häiriöt ovat kohtuudella vältettävissä toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan estä poliittisen työnseisauksen toimeenpanoa.

Valiokunnan ehdottama muutos ei muuta säännöksen esityksessä tarkoitettua sisältöä, joten hallituksen esityksessä säännökselle esitetyt perustelut soveltuvat ehdotetusta muutoksesta huolimatta.

Esityksessä ehdotetun 4 momentin mukaan poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos sillä tosiasiallisesti jatketaan aikaisemmin järjestettyä poliittista työtaistelua. Perustuslakivaliokunta on todennut lausunnossaan, että myös aikaisemmin järjestetyn poliittisen työtaistelun jatkamista koskevaan kieltoon liittyy sanonnallista väljyyttä. Jatkamiselle ei myöskään ehdoteta aikarajaus- ta. Jatkamiskiellon tulkinnanvaraisuus voi perustuslakivaliokunnan mielestä liittyä esimerkiksi työtaistelutoimenpiteen järjestäjän ja työtaistelutoimenpiteen kohteen määrittämiseen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa 4 momenttia muutettavaksi siten, että siihen lisätään 12 kuukauden aikaraja, jonka kuluessa toimeenpanevan yhdistyksen on kiellettyä jatkaa aiemmin järjestämäänsä poliittista työtaistelua saman tavoitteen saavuttamiseksi. Aikaraja on tarpeellinen, jotta ehdotettu sääntely vastaa esityksessä ehdotettua paremmin ILO:n sopimusten asettamia vaatimuksia ja jotta sääntely täyttää täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Lisäksi valiokunta ehdottaa kiellon kohteena olevan työtaistelutoimenpiteen järjestäjän ja työtaistelutoimenpiteen täsmentämistä. Jatkamisen kieltoa arvioidaan yhdistyskohtaisesti. Työtaistelun tavoitetta arvioidaan ilmoitetun syyn lisäksi ottamalla huomioon tosiasialliset olosuhteet, joissa poliittinen työtaistelu toimeenpannaan.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että ehdotetuissa muutoksissa on aikarajaa lukuun ottamatta kyse sanamuodon täsmennyksistä, ja hallituksen esityksessä säännöksille esitetyt perustelut soveltuvat muutettuun pykälään sanamuodon täsmennyksistä huolimatta. Tämän pykälän täsmennykset ja perustelut soveltuvat myös 2. lakiehdotuksen 8 b §:ään.

10 §. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että hyvityssakon vähimmäismäärän mahdollista kohtuullistamista koskevassa kokonaisharkinnassa on perusteltua huomioida ammattiosaston syyllisyyden määrää lieventävänä asianhaarana työtaistelutoimenpiteen tausta silloin, kun kyseessä on ns. surulakko, jossa työntekijöiden yhdistyksen spontaanin, mielenilmausluonteisen ja lyhytkestoisen työnseisauksen taustana on työnantajan päätös toiminnan lopettamisesta kokonaan tai poikkeuksellisen merkittävistä henkilöstövähennyksistä, eikä toimenpiteellä ole aiheutettu työnantajalle merkittävää vahinkoa.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa siirtymäsäännöstä täsmennettäväksi siten, että lakia ei sovelleta myötätuntotyötaisteluun, joka on alkanut tai josta on ilmoitettu työnantajalle ennen lain voimaantuloa.

Sen sijaan ennen lain voimaantuloa alkaneeseen poliittiseen työtaisteluun lakia sovelletaan. Enimmäiskeston kulumisen lasketaan tällöin lain voimaantulosta niin, että poliittinen työnseisaus saa jatkua enintään 24 tuntia lain voimaantulosta ja vastaavasti muut poliittiset työtaistelu-toimet kaksi viikkoa.

Lisäksi valiokunta katsoo, että sääntelyn selkeyden vuoksi perusteltua on myös siirtymäsäännöksellä varmistaa, että hyvityssakkojen korotusta sovelletaan vain lain voimaantulon jälkeen toimeenpantuihin työrauhavelvollisuuden vastaisiin työtaisteluihin. Ennen lain voimaantuloa alkaneeseen työehtosopimuslain 8 §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden vastaiseen työtaisteluun sovelletaan voimassa olevan lain 9 ja 10 §:ää.

2. Laki työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta

2 luku. Työnseisauksen toimeenpanemisesta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä

7 §. Ilmoitus työnseisauksesta. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi sen sisältöä vastaava otsikko ja uusi 2 momentti, jossa säädetään velvollisuudesta ilmoittaa työnseisauksena toimeenpantavasta myötätunto- ja poliittisesta työtaistelusta.

Säännöksen tarkoituksena on asettaa ennakkoilmoitusvelvollisuus työnseisauksena toimeenpantaville myötätunto- ja poliittisille työtaisteluille. Ennakkoilmoitusvelvollisuus koskee sekä työrauhavelvollisuuden aikana että sen ulkopuolella järjestettäviä myötätunto- ja poliittisia lakkoja. Selkeyden vuoksi ja epäjohtamukaisuuden välttämiseksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa poistettaviksi momentista pykäläviittaukset. Lisäksi valiokunta ehdottaa, että ennakkoilmoitus tulee toimittaa myös valtakunnansovittelijan toimistoon.

8 a §. Myötätuntotyötaistelun rajoitukset. Pykälään ehdotetut muutokset perusteluineen vastaavat 1. lakiehdotuksen 8 a §:n kohdalla esitettyä.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

8 b §. Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu. Pykälään ehdotetut muutokset perusteluineen vastaavat 1. lakiehdotuksen 8 b §:n kohdalla esitettyä.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa siirtymäsäännöstä muutettavaksi siten, että lakia ei sovelleta myötätuntotyötaisteluun, joka on alkanut tai josta on ilmoitettu työnantajalle ennen lain voimaantuloa. Sen sijaan ennen lain voimaantuloa alkaneeseen poliittiseen työtaisteluun lakia sovelletaan. Enimmäiskeston kuluminen lasketaan tällöin lain voimaantulosta niin, että poliittinen työnseisaus saa jatkua enintään 24 tuntia lain voimaantulosta ja vastaavasti muut poliittiset työtaistelutoimet kaksi viikkoa.

3. Laki työsopimuslain 3 luvun ja 7 luvun 2 §:n muuttamisesta

3 luku. Työntekijän velvollisuudet

6 §. Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen. Hallituksen esityksessä työsopimuslain 3 lukuun ehdotetaan uutta 6 §:ää, jonka mukaan työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiosta lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Hyvitysvelvollisuuden edellytyksenä ehdotuksessa on, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle tuomiosta, jossa työnseisaus on todettu lainvastaiseksi. Ilmoittamiselle ei laissa ehdoteta asetettavaksi tarkempia perusteluja. Perustuslakivaliokunta toteaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa, että sääntely tuomiosta ilmoittamisesta jää laissa liian väljäksi. Perustuslakivaliokunta katsoo, että sääntelyä tulee täsmentää maininnoin ilmoituksen sisällöstä ja kirjallisesta muodosta. Muutos on perustuslakivaliokunnan mukaan edellytyksenä 3. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tämän johdosta, että 3 luvun 6 §:ään lisätään maininta siitä, että ilmoittamisen on tapahduttava kirjallisesti, sekä se, että ilmoituksesta on käytävä ilmi, että tuomioistuin on todennut työnseisauksen lainvastaiseksi.

Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan lisäksi huomiota hallituksen esityksen perustelujen mainintoihin työnantajan mahdollisuudesta kuitata hyvitys palkasta. Perustuslakivaliokunta korostaa, että nyt käsillä olevassa erityisessä sääntely-yhteydessä työnantajan kuittausoikeuden käytön tulee rajoittua ainoastaan sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä on selvästi ja nimenomaisesti ilmaissut suostumuksensa kuittaukseen. Perustuslakivaliokunnan mukaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tulee täydentää sääntelyä, jollei sanottu seikka muutoin käy yksiselitteisesti ilmi muusta lainsäädännöstä. Tällainen muutos on edellytyksenä 3. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tämän johdosta, että pykälää täydennetään lisäämällä siihen 2 momentti, jossa todetaan, että kuittauksen muiden edellytysten täyttyessä työnantajalla on oikeus kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

4. Laki merityösopimuslain 4 luvun ja 8 luvun 2 §:n muuttamisesta

4 luku. Työntekijän velvollisuudet

9 §. Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen. Hallituksen esityksessä merityösopimuslain 4 lukuun ehdotetaan uutta 9 §:ää, jonka mukaan työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Hyvitysvelvollisuuden edellytyksenä ehdotuksessa on, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle tuomiosta, jossa työnseisaus on todettu lainvastaiseksi. Ilmoittamiselle ei laissa ehdoteta asetettavaksi tarkempia perusteluja. Perustuslakivaliokunta toteaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa, että sääntely tuomiosta ilmoittamisesta jää laissa liian väljäksi. Perustuslakivaliokunta katsoo, että sääntelyä tulee täsmentää maininnoin ilmoituksen sisällöstä ja kirjallisesta muodosta. Muutos on perustuslakivaliokunnan mukaan edellytyksenä 4. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tämän johdosta, että 4 luvun 9 §:ään lisätään maininta siitä, että ilmoittamisen on tapahduttava kirjallisesti, sekä se, että ilmoituksesta on käytävä ilmi, että tuomioistuin on todennut työnseisauksen lainvastaiseksi.

Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan lisäksi huomiota hallituksen esityksen perustelujen mainintoihin työnantajan mahdollisuudesta kuitata hyvitys palkasta. Perustuslakivaliokunta korostaa, että nyt käsillä olevassa erityisessä sääntely-yhteydessä työnantajan kuittausoikeuden käytön tulee rajoittua ainoastaan sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä on selvästi ja nimenomaisesti ilmaissut suostumuksensa kuittaukseen. Perustuslakivaliokunnan mukaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tulee täydentää sääntelyä, jollei sanottu seikka muutoin käy yksiselitteisesti ilmi muusta lainsäädännöstä. Tällainen muutos on edellytyksenä 4. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa tämän johdosta, että pykälää täydennetään lisäämällä siihen 2 momentti, jossa todetaan, että kuittauksen muiden edellytysten täyttyessä työnantajalla on oikeus kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 12/2024 vp sisältyvät 5.—7. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 12/2024 vp sisältyvät 1.—4. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hyväksyy yhden lausuman. (Valiokunnan lausumaehdotus)

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

työehtosopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työehtosopimuslain (436/1946) 8 §:n 1 momentti, 9 §:n 1 momentti ja 10 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 9 §:n 1 momentti laissa 864/2001 ja 10 §:n 1 momentti laissa 424/1986, sekä

lisätään lakiin uusi 8 a ja 8 b § seuraavasti:

8 §

Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

8 a §

Edellä 8 §:ssä tarkoitetun työrauhavelvollisuuden vallitessa työtaistelua, jolla tuetaan ~~toista työtaistelua~~ toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia (*myötätuntotyötaistelu*), ei saa toimeenpanna ~~siten, että työnantajalle tai tämän sopimuskumppanille aiheutetaan suhteettomia vahingollisia seurauksia rajoittamalla työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa~~, jos sitä on pidettävä 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla tavalla suhteettomana.

Myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana, jos:

1) ~~työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan~~ laajemmin kuin ~~on tarpeen pääriidan piiriin kuuluvaan työnantajaan kohdistuvan vaikutuksen aikaansaamiseksi~~ sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa; ~~tai~~ ja

2) ~~ilman, että~~ rajoittamisella ~~olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan~~ aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät 1—3 momentin vastaisia myötätuntotyötaisteluita.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

8 b §

Poliittisella työtaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa **ylikansalliseen, valtakunnalliseen, alueelliseen tai paikalliseen** poliittiseen päätöksentekoon.

Edellä 8 §:ssä tarkoitetun työrauhavelvollisuuden vallitessa työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu, ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia työnseisauksen aloittamisesta. Lisäksi työnseisaus on ~~toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin~~ järjestettävä siten, ~~että tuotantotoiminnalle~~ **ettei siitä aiheudu häiriötä tuotantotoimintaan** ennen työnseisausta ~~jatai~~ sen päättymisen jälkeen ~~aiheutuva häiriö jää mahdollisimman vähäiseksi ja lyhytkestoiseksi~~, jos tällaiset häiriöt ovat kohtuudella vältettävissä toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin. **Tämä velvollisuus ei kuitenkaan estä poliittisen työnseisauksen toimeenpanoa.**

Muutoin kuin työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu saa kestää enintään kaksi viikkoa.

Poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos ~~sillä tosiasiallisesti jatketaan aikaisemmin järjestettyä~~ **toimeenpaneva yhdistys 12 kuukauden kuluessa tosiasiallisesti jatkaa aiemmin järjestämänsä poliittista työtaistelua saman tavoitteen saavuttamiseksi.**

Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät 2—4 momentin vastaisia poliittisia työtaisteluja.

9 §

Työehtosopimukseen osallisen tai muutoin sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8, 8 a ja 8 b §:ssä tarkoitettuja velvollisuuksiaan on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Hyvityssakon määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

— — — — —

10 §

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. Erityisestä syystä hyvityssakkoa voidaan kohtuullistaa tai jättää se kokonaan tuomitsematta.

— — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevan työehtosopimuksen työrauhaa koskevan määräyksen asemesta sovelletaan tätä lakia, elleivät työehtosopimukseen osalliset ole keskinäisessä suhteessaan sopineet laajemmasta työrauhavelvollisuudesta kuin mitä tämän lain 8 a ja 8 b §:ssä säädetään.

Tätä lakia ei sovelleta myötätuntotyötaisteluun, joka on alkanut tai josta on ilmoitettu työnantajalle ennen tämän lain voimaantuloa.

Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneeseen poliittiseen työtaisteluun, joka jatkuu lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain säännöksiä. Tällöin poliittisen työtaistelun katsotaan alkaneen tämän lain tullessa voimaan.

Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneeseen lain 8 §:n vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 9 ja 10 §:ää.

— — — — —

2.

Laki

työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työriitojen sovittelusta annetun lain (420/1962) nimike, 1 luvun otsikon sekä 1, 3, 5 ja 6 §:n ruotsinkielinen sanamuoto, 2 luvun otsikko, 17 §:n 1 momentti, 7 ja 8 §:n, 3 luvun otsikon, 9, 9 a, 10 ja 11 §:n, 12 §:n 1 momentin, 13, 14, 15 ja 16 §:n, 18 §:n 1 momentin sekä 19 ja 20 §:n ruotsinkielinen sanamuoto,

sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun otsikon sekä 1, 3, 5, 7, 9 ja 20 §:n ruotsinkielinen sanamuoto sekä 17 §:n 1 momentti laissa 354/2009, 8 §:n ruotsinkielinen sanamuoto osaksi laissa 354/2009, 9 a §:n ja 10 §:n sekä 16 §:n ruotsinkielinen sanamuoto laissa 109/2023 ja 18 §:n 1 momentin ruotsinkielinen sanamuoto laissa 609/2018, sekä

lisätään 1 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko ja 3 momentti, 3 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko, 5 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko, 6 §:ään uusi otsikko, 7 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko ja 2 momentti, 8 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 354/2009, uusi otsikko, lakiin uusi 8 a—8 c §, 9 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko, 9 a §:ään, sellaisena kuin se on laissa 109/2023, uusi otsikko, 10 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 109/2023, uusi otsikko, 11—14 §:ään uusi otsikko, 15 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko, 16 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 109/2023, uusi otsikko, 17 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko, 18 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 799/1989, uusi otsikko, lakiin uusi 18 a ja 18 b §, 19 §:ään uusi otsikko, 20 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 354/2009, uusi otsikko ja 22 §:ään uusi otsikko seuraavasti:

Laki

työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä

1 §

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Tässä laissa säädetään työriitojen sovittelun lisäksi eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

3 §

Valtakunnansovittelijan tehtävät

5 §

Sovittelijan tehtävät

6 §

Sovittelijan esteellisyys

2 luku

Työnseisauksen toimeenpanemisesta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä

7 §

Ilmoitus työnseisauksesta

Työnseisauksena toimeenpantavaan ~~8 a §:ssä tarkoitettuun~~ myötätuntotyötaisteluun tai ~~8 b §:ssä tarkoitettuun~~ poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen ei saa ryhtyä, ellei työnseisauksen järjestäjä ole viimeistään seitsemän päivää ennen työnseisauksen tai sen laajentamisen aloittamisajankohtaa ilmoittanut kirjallisesti 1 momentissa tarkoitettut tiedot **valtakunnansovittelijan toimistoon sekä** työrauhavelvollisuuden vallitessa vastapuolena olevalle työehtosopimusosapuolelle ja myötätuntotyötaistelusta, työrauhavelvollisuudesta riippumatta, lisäksi sen kohteena olevalle työnantajalle. Ilmoituksen tekijä voi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla siirtää tai rajoittaa työtaistelua vain sen työnantajan tai työntekijäyhdistyksen suostumuksella, jolle ilmoitus työtaistelusta on tehty.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

8 §

Työnseisauksen siirtäminen

8 a §

Myötätuntotyötaistelun rajoitukset

Työtaistelua, jolla tuetaan ~~toista työtaistelua~~ toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia (myötätuntotyötaistelu), ei saa työrauhavelvollisuuden ulkopuolella toimeenpanna, jos tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin ~~työehtosopimuksen solmiminen~~ työehtosopimus ja ~~työnantajalle tai tämän sopimuskumppanille aiheutetaan suhteettomia vahingollisia seurauksia rajoittamalla työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa~~ myötätuntotyötaistelua on pidettävä 2 tai 3 momentissa tarkoitettulla tavalla suhteettomana.

Myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana, jos:

1) työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan laajemmin kuin ~~on tarpeen pääriidan piiriin kuuluvaan työnantajaan kohdistuvan vaikutuksen aikaansaamiseksi~~ sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa; ~~tai~~ ja

2) ~~ilman, että~~ rajoittamisella ~~olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan~~ aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Myötätuntotyötaistelusta työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslain (436/1946) 8 a §:ssä.

8 b §

Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu

Poliittisella työtaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa ~~ylikansalliseen, valtakunnalliseen, alueelliseen tai paikalliseen~~ poliittiseen päätöksentekoon.

Työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia työnseisauksen aloittamisesta. Lisäksi työnseisaus on ~~toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin~~ järjestettävä siten, ~~että~~ ettei siitä aiheudu häiriötä tuotantotoimintaan ennen työnseisausta ~~ja sen päättymisen jälkeen aiheutuva häiriö jää mahdollisimman vähäiseksi ja lyhytkestoiseksi~~ tai sen päättymisen jälkeen, jos tällaiset häiriöt ovat kohtuudella vältettävissä toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan estä poliittisen työnseisauksen toimeenpanoa.

Muutoin kuin työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu saa kestää enintään kaksi viikkoa.

Poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos ~~sillä~~ toimeenpaneva yhdistys 12 kuukauden kuluessa tosiasiallisesti ~~jatketaan aikaisemmin järjestettyä~~ jatkaa aiemmin järjestämäänsä poliittista työtaistelua ~~saman tavoitteen saavuttamiseksi~~.

Poliittisesta työtaistelusta työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslain 8 b §:ssä.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

8 c §

Työtaisteluoikeus virkasuhteessa

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 evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) 8 §:ssä.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

3 luku

Sovittelutoimi

9 §

Sovittelun aloittaminen

9 a §

Vapaaehtoinen sovittelu

10 §

Sovittelumenettely

11 §

Sovinnon aikaansaaminen

12 §

Kuuleminen sovittelussa

13 §

Sovintoehdotus ja sovittelun keskeyttäminen

14 §

Sovinnon ehtojen kirjaaminen

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

15 §

Työriidan sovittelu tai ratkaisu erityisissä toimielimissä

4 luku

Erinäisiä säännöksiä

16 §

Oikeudelliset riita-asiat

17 §

Rangaistussäännökset

Joka rikkoo 7 §:ssä tai 8 §:n 2 momentissa säädetyn taikka 8 §:n 1 momentin mukaisesti annetun kiellon, on tuomittava *työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain rikkomisesta* sakkoon.

18 §

Salassapitovelvollisuus

18 a §

Hyvitys

Työntekijöiden tai työnantajien yhdistys, joka toimeenpanee työtaistelun 8 a tai 8 b §:ssä säädetyn vastaisesti, on vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvitys. Hyvityksen määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

Oikeus hyvityksen vaatimiseen on työtaistelun kohteeksi joutuneella työnantajalla tai työntekijällä. Jos saman työtaistelutoimen perusteella hyvitystä vaatineita asianosaisia on useampia, tuomittavan hyvityksen yhteismäärän on oltava vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. 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 kuuden kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Hyvityksestä työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslaissa.

18 b §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 18 a §:n 1 momentissa tarkoitetun hyvityksen vähimmäis- ja enimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

19 §

Virka-apu

20 §

Palkkiot, kustannukset ja eräiden asiakirjojen maksuttomuus

22 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työehtosopimukseen sisältyviä tämän lain 7 §:n 2 momentissa säädetystä poikkeavia määräyksiä sovelletaan työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

Tätä lakia ei sovelleta myötätuntotyötaisteluun, joka on alkanut tai josta on ilmoitettu työnantajalle ennen tämän lain voimaantuloa.

Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneeseen poliittiseen työtaisteluun, joka jatkuu lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain säännöksiä. Tällöin poliittisen työtaistelun katsotaan alkaneen tämän lain tullessa voimaan.

3.

Laki

työsopimuslain 3 luvun ja 7 luvun 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohta ja
lisätään 3 lukuun uusi 6 § seuraavasti:

3 luku

Työntekijän velvollisuudet

6 §

Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen

Työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on kirjallisesti ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Ilmoituksesta on käytävä ilmi, että tuomioistuin on todennut työnseisauksen lainvastaiseksi. Oikeus hyvitykseen ei edellytä tuomion lainvoimaisuutta.

Työnantajalla on oikeus kuittauksen muiden edellytysten täyttyessä kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai sellaisen lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Asiallisenä ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

4.

Laki

merityösopimuslain 4 luvun ja 8 luvun 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohta ja
lisätään 4 lukuun uusi 9 § seuraavasti:

4 luku

Työntekijän velvollisuudet

9 §

Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen

Työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on kirjallisesti ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Ilmoituksesta on käytävä ilmi, että tuomioistuin on todennut työnseisauksen lainvastaiseksi. Oikeus hyvitykseen ei edellytä tuomion lainvoimaisuutta.

Työnantajalla on oikeus kuittauksen muiden edellytysten täytyttyessä kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai sellaisen lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Asiallisen ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

5.

Laki

valtion virkaehtosopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 12 §:n 1 momentti, 13 §:n 1 ja 2 momentin sekä 14 §:n 1 momentin ruotsinkielinen sanamuoto ja 16 §, sellaisina kuin niistä ovat 12 §:n 1 momentti, 13 §:n 1 momentti ja 16 § laissa 764/1986, seuraavasti:

12 §

Jos valtion neuvotteluviranomainen tai 3 §:n 3 momentin 3 kohdassa tarkoitettu virkamiesyhdistys katsoo, että työtaistelutoimenpide voi saattaa yhteiskunnan tärkeät toiminnot vakavaan häiriötilaan, eikä neuvotteluissa ole päästy yksimielisyyteen työtaistelutoimenpiteestä luopumisesta tai sen rajoittamisesta, on valtion neuvotteluviranomaisella tai virkamiesyhdistyksellä oikeus viiden vuorokauden kuluessa työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen saatuaan kirjallisesti ilmoittaa valtakunnansovittelijan toimistoon saattavansa asian valtion virkariitalautakunnan käsiteltäväksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

16 §

Virkariitalautakunnan on ratkaistava työtaistelun vaarallisuutta yhteiskunnalle koskeva asia 14 vuorokaudessa laskettuna 12 §:n 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa työtaistelun aloittamista tai laajentamista koskevan, työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettun ilmoituksen antamisesta valtakunnansovittelijan toimistoon ja 12 §:n 2 momentissa tarkoitettussa tapauksessa siitä lukien, kun asia on saatettu virkariitalautakunnan käsiteltäväksi. Virkariitalautakunnan on ilmoitettava päätöksensä riidan osapuolille sekä valtakunnansovittelijan toimistoon.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

6.

Laki

kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain (669/1970) 13 §:n 1 momentti, 14 §:n 1 ja 2 momentin sekä 15 §:n 1 momentin ruotsinkielinen sanamuoto ja 17 §, sellaisina kuin ne ovat, 13 §:n 1 momentti, 14 §:n 1 ja 2 momentin sekä ja 15 §:n 1 momentin ruotsinkielinen sanamuoto laissa 629/2021 ja 17 § laissa 765/1986, seuraavasti:

13 §

Jos Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT tai viranhaltijayhdistys katsoo, että työtaistelutoimenpide voi saattaa yhteiskunnan tärkeät toiminnot vakavaan häiriötilaan eikä neuvotteluissa ole päästy yksimielisyyteen työtaistelutoimenpiteestä luopumisesta tai sen rajoittamisesta, on Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:lla tai viranhaltijayhdistyksellä oikeus viiden vuorokauden kuluessa työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) 7 §:ssä tarkoitettun ilmoituksen saatuaan kirjallisesti ilmoittaa valtakunnansovittelijan toimistoon saattavansa asian asianomaisen virkariitalautakunnan käsiteltäväksi.

17 §

Virkariitalautakunnan on ratkaistava työtaistelun vaarallisuutta yhteiskunnalle koskeva asia 14 vuorokaudessa laskettuna 13 §:n 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa työtaistelun aloittamista tai laajentamista koskevan, työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettun ilmoituksen antamisesta valtakunnansovittelijan

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

toimistoon ja 13 §:n 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa siitä lukien, kun asia on saatettu virkariitalautakunnan käsiteltäväksi. Virkariitalautakunnan on ilmoitettava päätöksensä riidan osapuolille sekä valtakunnansovittelijan toimistoon.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

7.

Laki

valtion virkamieslain 8 ja 9 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 8 §:n 5 momentin ja 9 a §:n 2 momentin ruotsinkielinen sanamuoto, sellaisena kuin ne ovat laissa 283/2015, seuraavasti:

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

Valiokunnan lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että hallitus arvioi työrauhalainsäädäntöön tehtyjen muutosten sukupuolivaikutukset ja antaa arvioinnista selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2027 loppuun mennessä.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Helsingissä 19.4.2024

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Saara-Sofia Sirén kok
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd
jäsen Miko Bergbom ps
jäsen Fatim Diarra vihr
jäsen Atte Kaleva kok (osittain)
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Mikko Lundén ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Anders Norrback r
jäsen Olga Oinas-Panuma kesk
jäsen Karoliina Partanen kok
jäsen Aino-Kaisa Pekonen vas
jäsen Jorma Piisinen ps
jäsen Mikko Polvinen ps
jäsen Tere Sammallahhti kok
jäsen Timo Suhonen sd
varajäsen Kim Berg sd
varajäsen Ville Valkonen kok (osittain)

Valiokunnan sihteerinä ovat toimineet

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen
istuntoasiainneuvos Miika Suves

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Vastalause 1

Vastalause 1

Perustelut

Hallituksen työrauhalainsäädäntöesityksellä (HE 12/2024 vp) muutetaan pitkään voimassa ollut työrauhalainsäädäntöämme. Nykyinen lainsäädäntö on ollut voimassa vuodesta 1946, ja sitä on muutettu tämä hallituksen esitys mukaan lukien kymmenen kertaa vuosien varrella.

Lakiesitystä on valmisteltu ministeriössä asian laajuuteen ja merkityksellisyyteen nähden liian tiukalla aikataululla, joka ei ole mahdollistanut esityksessä esitettyjen muutosten perusteellista selvittämistä ja kunnollista kolmikantaista käsittelyä yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Hallitusohjelman tiukka kirjaus ja etukäteen lukkoon lyöty tavoite on rajoittanut lainvalmistelijoiden mahdollisuutta tehdä harkittua ja hyvän hallintotavan edellyttämää lainvalmistelua ja lakitekstiä.

Pohjoismaisen käytännön mukaisesti työmarkkinoita on vuosikymmeniä kehitetty yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa ja näin pitää olla jatkossakin. Vaikka hallitus on sanonut vievänsä Suomea pohjoismaiseen suuntaan, näillä lakimuutoksilla suunta on itse asiassa täysin eri. Olemme ensimmäinen Pohjoismaa, joka rajoittaa laillisen työtaistelun tueksi järjestettyjä myötätuntolakkoja ja poliittisia lakkoja lainsäädännöllä.

Hallituksen esityksessä poliittisten lakkojen määritelmä on epäselvä, eivätkä valiokunnan tekemät muutokset ole selkeyttäneet määrittelyä riittävästi. Myötätuntotyötaisteluiden järjestämismahdollisuuksia rajataan, muutetaan ja vaikeutetaan tavalla, joka sisältää ongelmia perusoikeusnäkökulmasta. Esitetyt pykälämuutokset eivät ole riittävän selkeitä ja tarkkarajaisia.

Hallituksen esityksessä lakkojen määrää halutaan vähentää 5—10 prosenttia. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa työtaisteluissa menetettyjen työpäivien määrä on ollut viimeisten vuosikymmenien ajan suhteellisen vähäinen. Viimeisen 25 vuoden aikana työtaisteluja on ollut keskimäärin noin 161 600 työpäivää vuodessa. Se on noin puoli tuntia työssäkäyvää kohti vuodessa. Hallituksen esityksessä esitetty yhden tunnin työajan vuosittainen lisäys työntekijää kohden on toettu ministeriön vastineessakin vääräksi, ja oikea luku on kuusi minuuttia.

Hallituksen esityksen tarkastelussa on lakkojen määrää arvioitaessa käytetty tarpeettoman lyhyttä ajanjaksoa, vain vuodet 2018—2022, johon osuivat työehtosopimusneuvottelut muun muassa paperiteollisuudessa ja julkisella sektorilla. Tänä aikana keskimäärin lakkoja oli esityksen mukaan 350 000 työpäivää vuodessa. Jaksossa vuosi 2022 erottui selkeästi, johon tämän viiden vuoden jakson lakoista sijoittui yli puolet. Tämä saa menetettyjen työpäivien määrän näyttämään isommalta kuin mitä todellinen lakkojen määrä keskimäärin on ollut 2000-luvulla.

Hallituksen esityksessä ei eritellä muutokseen nähden riittävästi työtaistelujen jakaantumista; tes-neuvotteluihin, myötätuntotyötaisteluihin, poliittisluonteisiin lakkoihin, ns. puhtaasti poliittisiin lakkoihin, palkkariitoihin ja muihin, esim. ns. surulakkoihin. Tämä on tärkeää, jotta tiedetään, mitä työtaistelujen osaa tällä lainsäädännöllä halutaan muuttaa. Lakkojen syntyvät ovat olennaista tietoa. Esimerkiksi poliittiset lakot syntyvät hallituksen esittämistä ja päättämistä asioista. Työrauhan vastaisia, niin sanottuja laittomia lakkoja, on ollut keskimäärin 7—12 prosenttia, ja ne ovat useimmiten paikallisia.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp
Vastalause 1

Hallituksen esityksessä ei ole nostettu esiin lakimuutosten vaikutuksia työnantajiin, työntekijöihin tai oikeusistuimiin. Tämä on erittäin iso heikkous, kun ollaan muuttamassa oikeutta, jolla on sekä perustuslain että kansainvälisten sopimusten suoja.

Esityksestä ei käy ilmi, miksi juuri kyseinen lakiesitys on sopivin keino valittuihin tavoitteisiin pääsemiseksi, sillä siinä ei ole esitelty tai arvioitu vaihtoehtoisia toteutustapoja. Esityksessä huomioidaan pääasiallisesti vain vaikutukset työnantajien etuihin ja oikeuksiin, kun taas vaikutukset työntekijöihin jäävät suurelta osin huomiotta. Nämä ovat merkittäviä epäkohtia, jotka korostavat lakiesityksen yksipuolisuutta ja tarkoituksenhakuisuutta.

Vaihtoehdot hallituksen esitykselle

Lainsäädännön arviointineuvosto on lakiesityksestä antamassaan arviossa katsonut, että hallituksen esityksessä pitäisi käsitellä myös vaihtoehtoisia malleja ja toteuttamistapoja. Niitä ei kuitenkaan ole esitetty eikä lisätty missään vaiheessa. Hallitus haluaa yksipuolisesti muuttaa työelämän pelisääntöjä lisäämällä työnantajien määräysvaltaa.

Suomalaisten yritysten keskimääräinen tuottavuus on ollut 15 vuotta nollan tuntumassa. Yritysten investoinnit ovat valuneet suoraan osinkoihin, eikä yritysten kasvuun, innovaatioihin ja tuotekehitykseen ole satsattu riittävästi kuten muualla maailmassa. Työtaisteluoikeuden rajoittaminen työnantajien omaisuudensuojaan vedoten ei ole perusteltua perustuslain eikä Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten osalta. Ratkaisua olisi sen sijaan haettava keinoilla, joilla aidosti parannetaan työpaikkojen toimintaa työmarkkinatoimijoiden kesken. Palkansaajapuolen edustajat ovat esimerkiksi nostaneet esiin keinoja parantaa yritysten kannattavuutta paremman työvoiman sitouttamisen ja osallistamisen kautta.

Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus ristiriitatilanteissa ja henkilöstön edustus yritysten hallinnossa ovat esimerkkejä keinoista, joilla työntekijöitä sitoutetaan yritystoiminnan kehittämiseen. Antamalla tulkintaetuoikeus tietyissä ristiriitatilanteissa työntekijöiden edustajalle tasapainotettaisiin työpaikalla osapuolten voimasuhteita. Tämä vahvistaa edellytyksiä laajempaan paikalliseen sopimiseen ja tehostaa ristiriitatilanteiden ratkaisemista työpaikoilla, kun kummankin osapuolen on aidosti pyrittävä löytämään yhteinen ratkaisu. Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa sitouttaisi henkilöstön paremmin yritystoiminnan kehittämiseen, ja parempi tiedonsaantioikeus henkilöstöedustuksen kautta parantaisi yrityksen johdon ja työntekijöiden vuoropuhelua yrityksen asioissa.

Alipalkkauksen kriminalisoinnilla estettäisiin tahalliset väärinkäytökset työnantajien toiminnassa, parannettaisiin työntekijöiden oikeutta saada työ sopimuksen edellyttämät oikeudet sekä lisättäisiin valtion verotuloja ja vähennettäisiin harmaan talouden määrää. Harmaan talouden vuoksi menetetyt verotulot ovat sadoissa miljoonissa euroissa vuosittain.

Ammattiliittojen kanneoikeudella vahvistettaisiin työelämän oikeuksia. Ammattiliiton kanneoikeus parantaisi sellaisten työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla, jotka eivät itse tiedä oikeuksistaan ja kykene niitä valvomaan. Samalla se vahvistaisi heidän työsuhteisiinsa liittyvää tukea.

Kanneoikeuden avulla ammattiliitto voisi paremmin valvoa työehtojen noudattamista. Liitot voisivat myös paremmin puuttua tapauksiin, joissa työpaikoilla rikotaan lakia. Kanneoikeudella tarkoitetaan sitä, että ammattiliitto voi nostaa oikeudessa kanteen työntekijän puolesta. Työntekijän ei tarvitsisi erikseen antaa suostumustaan siihen, että asiaa käsitellään tuomioistuimessa.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp Vastalause 1

Esitetyt vaihtoehdot ovat tärkeitä tulevaisuuden työelämän kehittämiskeinoja. Edellä mainitut keinot lisäisivät sekä työnantajien että työntekijöiden yhteistoimintaa paremman työelämän kehittämiseksi. Hallituksen toimilla työelämää viedään vuosikymmeniä ajassa taaksepäin.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja työtaisteluoikeus

Työtaisteluoikeus perustuu perustuslain 13.2 §:ssä turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen. Kansainvälisesti työtaisteluoikeutta suojataan Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan 4 kappaleessa, YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 8 artiklan 1 kappaleen 1 kohdassa, Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artiklassa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklassa.

Vaikka kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksissa numero 87 ja 98 ei ole erikseen mainittu lakko-oikeutta, on näiden sopimusten valvontakäytännössä katsottu lakko-oikeuden olevan olennainen osa yleissopimuksen numero 87 takaamaa ammatillista järjestäytymisvapautta.

Hallitus perustelee puuttumista perustuslain ja kansainvälisten sopimusten suojaamaan työtaisteluoikeuteen taloudellisilla ja omaisuudensuojaan pohjautuvilla syillä. Ollakseen hyväksyttävä perusoikeusrajoituksen on perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan oltava painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatima. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan ILO:n tulkintakäytännön mukaan taloudelliset ja kaupalliset näkökohdat eivät ole hyväksyttäviä perusteluja lakkojen rajoittamiselle. Myöskään Euroopan ihmisoikeussopimuksen tulkintakäytännön mukaan työnantajalle aiheutuva taloudellinen vahinko ei ole sallittu peruste työtaisteluiden rajoittamiselle.

Poliittinen työtaistelu

Hallituksen esityksessä poliittisen lakon enimmäiskestoksi esitetään 24 tuntia ilman jatkamiskielolle asetettua aikarajaa. Valiokunnan muutosehdotuksen mukaan samasta aiheesta ei saisi lakkoilla 12 kuukauteen. Aiemmin tällaisia aikarajoitteita ei ole ollut.

Hallituksen esityksen poliittisia lakkoja koskevassa sääntelyssä ei ole eroteltu ns. puhtaita poliittisia työtaisteluita ja toisaalta työntekijöiden sosiaalisten ja taloudellisten etujen ja oikeuksien puolustamiseen liittyviä poliittisluonteisia työtaisteluita. Ero näiden kahden poliittiseen päätöksentekoon kohdistuvan työtaistelun välillä on kuitenkin olennainen, sillä poliittisluonteiset työtaistelut nauttivat ILO:n yleissopimusten valvontakäytännössä työtaisteluoikeuden suojaa toisin kuin puhtaat poliittiset lakot.

Erottelu poliittisten ja poliittisluonteisten työtaisteluiden välillä on siis käytännössä erittäin tärkeä, kun arvioidaan sitä, minkä tyyppisiin työtaistelutoimenpiteisiin rajoituksia voidaan esittää. Hallituksen esityksessä rajoitukset tulevat kuitenkin yhteismitallisesti koskemaan kummankin tyyppisiä työtaisteluita.

Suomea sitovien ILO:n yleissopimusten tulkintakäytännön mukaisesti poliittisluonteisia työtaisteluita olisi käsiteltävä yhtenä keinoista, joilla työntekijöiden on mahdollista vaikuttaa itseään taloudellisesti, sosiaalisesti ja ammatillisesti koskevaan poliittiseen päätöksentekoon. Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on myös noussut esille, että työtaisteluoikeuden suoja jäisi vajavaksi, jos työtaisteluoikeus ei ulottuisi työehtosopimusten alaan läheisesti liittyvään poliittiseen päätöksentekoon.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp

Vastalause 1

Yhtäläisesti ongelmia liittyy poliittisluonteisten ja poliittisten työtaisteluiden aikarajoittamiseen ja jatkamiskieltoon. Aikarajoittamisessa on työnseisausten osalta päädytty yhteen vuorokauteen ja muiden työtaisteluiden osalta kahteen viikkoon. Vuorokauden enimmäiskestolle ei kuitenkaan ole esitetty objektiivisia ja Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta hyväksyttäviä perusteluja. Tiukka aikaraja voi tosiasiallisesti rajoittaa mahdollisuuksia kokoontumis-oikeuden ja sananvapauden käyttämiseen.

Muiden kuin työnseisauksena toimeenpantavien poliittisten työtaistelutoimien kahden viikon enimmäiskesto rajoittaa esimerkiksi ylityö- tai vuoronvaihtokieltoina toimeenpantavia työtaisteluita. Lievempinä työtaistelutoimina nämä lähtökohtaisesti jo edustavat vastaantuloa suhteessa työnantajan tarpeisiin.

Poliittisen työtaistelun jatkamiskieltoa koskevaa sääntelyä on valiokunnan käsittelyssä täsmennetty koskemaan 12 kuukauden ajanjaksoa alkuperäisen työtaistelun päättymisestä lukien. Tämä ei kuitenkaan poista kieltoon liittyvää perusongelmaa siitä, että hallitus tavoittelee jatkamiskielolla itseensä ja erityisesti ajamiinsa asioihin kohdistuvan arvostelun rajoittamista. Suomessa poliittisluonteisia työtaisteluita on perinteisesti ollut harvoin, jolloin kansainvälisillä sopimuksilla suojatun oikeuden harjoittamisen rajoituksia voidaan pitää tarpeettomina.

Myötätuntotyötaistelut

Hallituksen esityksellä myötätuntotyötaisteluiden käyttövoimaa rajattaisiin merkittävästi. Työmarkkinoilla myötätuntotyötaistelut ovat tyypillisesti olleet tapa tukea toisen ammattiryhmän sopimusneuvotteluita tilanteissa, joissa tämän ammattiryhmän oma työtaisteluvoima on syystä tai toisesta rajoitetumpi. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan esimerkiksi naisenemistöisellä hoitoalalla muiden alojen myötätuntotyötaistelut voivat olla keskeisessä asemassa neuvottelutilanteessa. Tällaisilla aloilla neuvottelulähtökohdat ovat erilaiset, jolloin muiden alojen tuki voi olla merkityksellistä.

Hallituksen esityksessä oikeus myötätuntotyötaisteluun sidottaisiin nykyistä vahvemmin sellaisiin toimenpiteisiin, joilla on suora vaikutus pääriidan osapuoliin. Muiden kuin suoraan pääriidan osapuoliin vaikuttavien myötätuntotyötaisteluiden sallittavuus jäisi arvioitavaksi niiden vaikutusten laajuuden perusteella. Käytännössä jää kuitenkin epäselväksi, miten vaikutuksia mitattaisiin, millaiset vaikutukset olisivat sallittuja pääriitaan vaikuttamiseksi ja millaiset vaikutukset katsottaisiin lakiesityksen tarkoittamalla tavalla suhteettomiksi. Vahingot ja vaikutukset ilmenevät yleensä vasta työriidan päättymisen jälkeen ja ovat väliaikaisia. Vahinkojen etukäteisarviointi on myötätuntotyötaisteluun osallistuvalla järjestöllä mahdotonta, vaikka järjestön ei tarvitse ottaa huomioon työnantajan toimia vaikutusten lieventämisessä.

Myötätuntotyötaisteluihin esitetyt pykälät ja pykälämuutokset tulevat johtamaan oikeusistuimissa useisiin tulkinnallisiin epäselvyyksiin. Säättämällä liian avointa ja tulkinnanvaraista lainsäädäntöä lainsäätäjä siirtää omia lainsäädännön sisällön määrittelyyn liittyviä tehtäviään tuomioistuimille. Tämä on hyvin ongelmallista ennustettavuuden ja osapuolten oikeusturvan kannalta.

Seuraamusjärjestelmän tehostaminen

Hallituksen esityksessä on esitetty hyvityssakkojen enimmäismäärän korotusta 150 000 euroon. Nykyisin yläraja on 37 400 euroa. Nykyisestä lainsäädännöstä poiketen hallitus esittää hyvityssakon alarajaksi 10 000 euroa. Hyvityssakkojen euromäärää esitetään kuitenkin nostettavaksi

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp
Vastalause 1

ainoastaan työrauhaan kohdistuvien rikkomusten osalta, samalla kun nykyiset euromäärät jäisivät voimaan muihin työehtosopimusrikkomuksiin. Lisäksi hallituksen esityksessä tuodaan esiin, etteivät tuomittavat seuraamukset saa olla kohtuuttomia eivätkä johtaa yhdistysten toiminnan päättymiseen.

Samalla kun hallitus esittää hyvityssakkojen korottamista, se laajentaa hyvityssakkojen soveltamisalaa koskemaan myös myötätuntotyötaisteluiden ja poliittisten työtaisteluiden rajoitusten rikkomista.

Hyvityssakon alarajan määrittäminen on erittäin järeä teko, jolla pyritään rampauttamaan paikallisten ammattiyhdistysten ja ammattiosastojen mahdollisuuksia toiminnan ylläpitämiseen ja jatkamiseen. Lakiehdotuksen mukainen hyvityssakko voi olla kohtuuton, esimerkiksi ns. surulakotilanteessa, jossa syntyy työrauharikkomus työntekijöiden protestoidessa spontaanisti työpaikkojen vähentämistä vastaan. Nämä paikalliset toimet ovat yleensä lyhytkestoisia eivätkä aiheuta työnantajalle suhteetonta haittaa.

Tällaisenkin protestin saatetaan katsoa työtuomioistuimessa rikkovan työrauhaa. Tällöin 10 000 euron minimisakkokin olisi useimmissa tilanteissa täysin kohtuuton. Lainsäädännössä ei tarvitse olla näin korkeaa minimirajaa, vaan se voitaisiin asettaa esimerkiksi 2 000 euroon.

Asiantuntijakuulemisissa nostettiin esiin myös pariteettiperiaatteen romuttuminen. Pariteettiperiaate tarkoittaa, että kollektiivisen työoikeuden osapuolia eli työmarkkinajärjestöjä kohdellaan tasavertaisesti. Työnantaja tai työnantajayhdistys, joka rikkoo työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita hyvityssakkoon samalla tavalla kuin työehtosopimusta rikkova työntekijäyhdistys. Hyvityssakon enimmäismäärä on ollut sama molemmille osapuolille eli 37 400 euroa.

Esityksessä kuitenkin ehdotetaan nostettavaksi merkittävästi vain työrauhaan kohdistuvista työehtosopimusrikkomuksista määrättävien hyvityssakkojen euromäärää. Työrauha on työntekijäpuolen pääasiallinen sopimusvelvoite, ja työrauhaan kohdistuvat työehtosopimusrikkomukset ovat tavallisesti työntekijäpuolen rikkomuksia. Vastaavasti työnantajapuolen rikkomukset taas kohdistuvat tyypillisesti muihin työehtosopimuksen ehtoihin, joista määrättäviä seuraamuksia ei esitetä nostettavaksi. Tämä poikkeaa lainsäädännössä vuosikymmeniä noudatetusta linjasta, jonka mukaan työehtosopimusmääräysten tietensä rikkomisen seuraamusten asteikko on sama rikkomuksen kohdistuessa työrauhaan kuin sen kohdistuessa muihin sopimusmääräyksiin.

Hyvityssakkojen suuruuden yhtäläisyys työnantaja- ja työntekijäpuolelle on taannut tietynlaisen tasapainon työtuomioistuimen toiminnassa. Nyt ei kosketa työnantajarikkomusten seuraamuksiin, mikä ei ole oikein. Pariteettiperiaatteen tulisi olla jatkossakin entisenlaisensa, koska se on toiminut tasapainottavana tekijänä rikkomusten tuomitsemisessa.

Työntekijän hyvitysvastuu ja toimivaltainen tuomioistuin

Kuten lakivaliokunnan lausuntoon jätetyssä sosialidemokraattien, vihreiden ja vasemmistoliiton edustajien yhteisessä eriävässä todetaan, Suomen työoikeudessa on perinteisesti lähdetty siitä, että työtaisteluoikeus nähdään työntekijöiden kollektiivisena oikeutena. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on todennut lausunnossaan TyVL 10/2022 vp, että Suomen työoikeudessa keskeisenä lähtökohtana on pidetty sitä, että työtaistelun seurauksista vastuun kantaa työtaisteluun ryhtynyt järjestö, eivätkä sen henkilöjäsenet eli työntekijät. Nykyisen lainsäädännön mukaan, mikäli oikeutta käytetään väärin, vastuun kantaa työtaistelusta päättänyt yhdistys.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp Vastalause 1

Hallituksen esitys henkilökohtaisesta sanktiosta on näitä vakiintuneita lähtökohtia vastaan. Siihen liittyy työntekijöiden osalta oikeusturvaongelmia, joita ei ole onnistuttu ratkaisemaan ehdotettua sääntelyä muuttamalla. Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että työtaistelutoimia ratkaisutaisiin jatkossa kahdessa oikeusistuimessa — työtuomioistuimessa ja yleisessä tuomioistuimessa. Työrauha-asiat ovat kuitenkin kuuluneet vuodesta 1946 työtuomioistuimen toimivaltaan. Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, jonka toimivaltaan kuuluvat sille erikseen määrättyjen asioiden, kuten työ- ja virkaehtosopimusten, käsitteleminen ja ratkaiseminen. Muut asiat kuuluvat yleisille tuomioistuimille. Esityksessä ehdotetaan, että työrauhavelvollisuuden vallitessa poliittisten lakkojen ja myötätuntotyötaistelujen laillisuutta arvioitaisiin työtuomioistuimessa. Työrauhavelvollisuuden ulkopuolella arviointi tapahtuisi puolestaan yleisessä tuomioistuimessa.

Asiantuntijakuulemisissa on noussut esille, että esitetyssä kahden eri tuomioistuimen mallissa on vaarana oikeuskäytännön eriytyminen, oikeusvarmuuden heikkeneminen sekä prosessien pitkityminen ja kustannusten nousu. Hallituksen olisi pitänyt selvittää, miten toimivallanjako kahden eri tuomioistuimen välillä vaikuttaa oikeuskäytännön yhtenäisyyteen ja oikeusvarmuuteen. Nyt tätä ei ole selvitetty riittävän perusteellisesti ja laajasti, vaikka kyse on periaatteellisesti isosta kysymyksestä. Lisäksi pitäisi selvittää vielä paremmin työtuomioistuimen tuomion perusteella oikeus kuitata palkasta 200 euron seuraamusmaksu. Sen käsittelyyn ei asianomainen itse ole voinut lainkaan vaikuttaa. Työntekijän hyvitysvelvollisuus mielletään sakkoluonteiseksi. Sellaisen voi määrätä vain viranomainen, ja saajana on valtio. Sakkotasoissa otetaan huomioon myös maksukyky ja syyllisyyden määrä.

Oikeudenkäytön eriytyminen on ongelma myös henkilökohtaisen sanktion kohdalla. Työntekijöiden yhdistyksen osalta mahdolliset sanktiot käsiteltäisiin työtuomioistuimessa, kun taas yksittäistä työntekijää koskeva kysymys voitaisiin viedä yleiseen tuomioistuimeen.

Kaikki työrauha-asiat olisi oikeuskäytännön yhtenäisyyteen liittyvistä syistä perusteltua käsitellä työtuomioistuimessa. Tämä edellyttäisi työtuomioistuimen toimivallan laajentamista nykyisestä sekä asian tarkempaa ja kokonaisvaltaisempaa selvittämistä. Nyt esitetyn mallin riskinä on oikeuskäytännön eriytyminen ja oikeusvarmuuden heikkeneminen.

Työntekijälle asetettuun hyvitysvelvollisuuteen liittyy niin paljon ongelmia, tärkeimpänä yksilön oikeusturvan heikentyminen, että se tulisi poistaa esityksestä. Kollektiivisiin hyvityssakkoihin esitetään lisäksi suuria korotuksia niin, että ne nelinkertaistuvat. Työnantajan neuvotteluvoiman ja direktiovallan arvioidaan kasvavan hyvityssakkojen korottamisen ansiosta, minkä arvioidaan johtavan siihen, että etenkin heikosti järjestäytyneillä aloilla on jatkossa nykyistä heikommät työehdot. Hyvityssakot johtavat työrauhan vastaisten työtaistelujen määrän vähenemiseen ja uusintatyötaisteluja on jatkossa todennäköisesti todella vähän, joten henkilökohtaista 200 euron seuraamusmaksua ei senkään vuoksi tarvita. Nykyisilläkin hyvitysten tasoilla jatkamiseen liittyviä tuomioita on ollut erittäin vähän. 2000-luvulla niitä on ollut 39, kun kaikkienensa oikeusjuttuja on ollut yli 1 600, joista yli 1 100 päättynyt kokonaan tai osittain hyväksytyiksi. Oikeaa tarvetta tällaiselle henkilökohtaiselle hyvitysmaksulle ei ole.

Sukupuolivaikutusten arviointi

Hallitus on hallitusohjelmassaan sitoutunut edistämään työelämän tasa-arvoa. Työrauhalainsäädännön yksipuolisella muuttamisella on isot vaikutukset suomalaiseen työelämään ja sen tasa-arvoon, joita hallitus ei kuitenkaan ole esityksessään arvioinut. Tämä on erittäin suuri ongelma.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp Vastalause 1

Esityksessä on jätetty kokonaan arvioimatta, minkälaisia vaikutuksia myötätuntotyötaisteluiden ja poliittisten työtaisteluiden rajoittamisella on eri aloilla. Myötätuntotyötaistelut ovat erittäin tärkeä väline työehtosopimusten neuvotteluiden tuloksen aikaansaamisessa. Niitä käytetään tukena matalan järjestäytymisasteen aloilla sekä aloilla, joilla työehtosopimusten kattavuus on matala. Esimerkiksi naisennemistöisellä hoitoalalla muiden alojen myötätuntotyötaistelut voivat olla keskeisessä asemassa työehtosopimusten neuvottelutilanteessa. Lisäksi ehdotetulla henkilökohtaisella 200 euron seuraamusmaksulla laittomaksi tuomittuun työtaisteluun osallistumisesta on välillisiä vaikutuksia muun muassa pienituloisiin naisiin ja miehiin. Esityksessä ei ole huomioitu lainkaan, millaisia vaikutuksia mahdollisella hyvitysmaksulla voi olla erilaisilla työ sopimuksilla, mm. nollatuntisopimuksilla, työskenteleviin työntekijöihin, joiden tulot kuukausittain vaihtelevat ja vaikuttavat seuraamusmaksun kuittamiseen.

Poliittisten päätösten sukupuolivaikutukset tulisi arvioida huolellisesti ja kiirehtimättä, jotta sukupuolten tasa-arvon edistäminen voidaan varmistaa. Lainvalmistelun kiirehtimisen vuoksi uudistusten erilaisia toteuttamisvaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia ei ehditä riittävästi arvioida ja punnita harkitusti.

Voimaantulosäännös

Valiokunta on käsitellyt työrauhalainsäädännön muuttamista alkuperäisellä voimaantuloajalla eli 1.7.2024. Valiokunnan poikkeuksellinen kokoontumisaikataulu on osoittanut sen, että lakiesityksen aikataulua on kiirehditty, sillä alkuperäisellä voimaantuloajalla mietintö olisi voinut valmistua vielä touko-kesäkuun vaihteessa. Mietintö jättää osittain avoimeksi lakiehdotusten voimaantulon ja tiedon siitä, ollaanko niitä aikaistamassa. Jo mietinnön valmistuessa olisi oltava selvillä se, milloin lakiehdotusten voimaantuloa esitetään, jos sitä aiotaan muuttaa alkuperäisestä. Vastustamme lakiehdotusten voimaantulon aikaistamista.

Lakia pitäisi alkaa soveltaa vasta lain voimaantulon jälkeen solmittaviin uusiin työehtosopimuksiin niin, että muuttunut työrauhalainsäädäntö sisältöineen on osapuolten kesken arvioitavana ja käsiteltävänä sopimuksen osana, kun sopimusta solmitaan. Työrauhavelvoitteen laajuus on olennainen osa työehtosopimusta.

Taannehtiva lainsäädäntö

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle nostanut esiin, ettei perustuslaissa ole ehdotonta taannehtivan lainsäädännön kieltoa. Perustuslakivaliokunta on arvioinut puuttumista olemassa oleviin sopimuksiin perustuslain 15 §:n omaisuudensuojaan kohdistuvana perusoikeusrajoituksena. Perustuslakivaliokunta ei ole pitänyt ehdotettua siirtymäsääntelyä itsessään perustuslain 15 §:n kannalta ongelmallisena. Kuitenkaan hallituksen esityksestä ei ole löydettävissä perusteluja sille, miksi poikkeuksellinen takautuva puuttuminen työehtosopimuksiin olisi perusoikeusrajoitukselta vaadittavalla tavalla painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatima. Hallituksen pyrkimys rajoittaa protestointia sen omia päätöksiä vastaan ei voi olla perusoikeuksien rajoitusedellytysten mukainen painava syy.

Hallituksen esitys loukkaa tältä osin räikeästi sopimusosapuolten sopimusautonomiamia, joka on vahvasti suojattu Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa (ILO 98). Koskaan aikaisemmin ei ole säädetty tällaisesta voimaantulosta työehtosopimuslain muutosten yhteydessä. Se ei yksinkertaisesti täytä Suomen voimassa olevan oikeuden vaatimuksia.

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp
Vastalause 1

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotukset hylätään ja

että hyväksytään neljä lausumaa. (Vastalauseen lausumaehdotukset)

Vastalauseen lausumaehdotukset

- 1. Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää lakien vaikutuksia ja toimivuutta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle annettavalla selvityksellä vuoden 2027 loppuun mennessä.*
- 2. Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää lainsäädännön arviointineuvoston esittämiä vaihtoehtoisia malleja ja toteuttamistapoja työrauhan parantamiseksi ja antaa niistä selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2027 loppuun mennessä.*
- 3. Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää lakimuutosten vaikutuksia Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin ja antaa niistä selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2024 loppuun mennessä.*
- 4. Eduskunta edellyttää, että hallitus ei aikaista lakiehdotusten alkuperäistä voimaantuloa aikaa ennen 1.7.2024.*

Helsingissä 19.4.2024

Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Timo Suhonen sd
Kim Berg sd
Fatim Diarra vihr
Aino-Kaisa Pekonen vas

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp
Vastalause 2

Vastalause 2

Perustelut

Keskustan valiokuntaryhmä ei hyväksy 200 euron hyvitysmaksun määräämistä työntekijälle, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut hänelle tuomiosta. Esi-
tämme siksi, että eduskunta ei hyväksy näiltä osin lakiehdotuksia.

Emme näe työntekijän sanktioimista tarpeellisenä emmekä tarkoituksenmukaisena. Katsomme, että hallituksen esittämä yhdistyksille tuomittavien hyvityssakkojen merkittävä korottaminen on riittävä vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi laittomien lakkojen jatkamisiin.

Puheena olevan hyvitysmaksun määrääminen työntekijälle olisi Suomen työoikeudessa täysin uusi periaate. Vuosikymmenten varrella sellaista on toisinaan esitetty, mutta ajatus on hylätty eduskuntakäsittelyssä liian ongelmallisena. Siksi meillä on niin lainsäädännössä kuin oikeuskäytännössä omaksuttu periaate, että järjestäytyneessä työmarkkinakentässä vastuun laittomasta työtaistelutoimenpiteestä kantaa sen toimeenpannut työntekijöiden rekisteröity yhdistys tai yhdistykset. Perustuslakivaliokunta kiinnitti työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa huomiota siihen, että yksilöllisten sanktioiden mahdollisuus saattaa muodostua tosiasialliseksi esteeksi ammatillisen järjestäytymisvapauden käyttämiselle.

Katsomme, että vastaisuudessakin on ammattijärjestön asia vastata työrauhavelvollisuudesta ja sen rikkomisen seurauksista samalla, kun yksityinen työntekijä ilman henkilökohtaista taloudellista riskiä voi noudattaa järjestönsä päätöstä ryhtyä työtaisteluun.

Pidämme hyvitysmaksua ongelmallisena myös työntekijän oikeusturvan kannalta. Suomalaisessa työoikeudessa työnantajalla on niin sanottu tulkintaetuoikeus. Se voisi johtaa tilanteisiin, joissa työnantaja voisi väittää työntekijänsä rikkoneen työrauhavelvoitetta ja vaatia häneltä hyvitysmaksua. Välttyäkseen hyvitysmaksulta työntekijän ainoaksi keinoksi jäisi viedä asia käräjäoikeuden ratkaistavaksi. Silloin kuluriskin molempien osapuolien oikeudenkäyntikuluista kantaisi työntekijä.

Keskustan valiokuntaryhmä ei kannata laittomia työtaisteluja. Pidämme kuitenkin riittävänä, että laittomasta työtaistelusta tuomittu yhdistys on hyvityssakon uhalla velvollinen valvomaan, että työrauhavelvollisuus täytetään ja että sen jäsenet noudattavat työrauhaa. Tasapainon nimissä pidämme tärkeänä, että työnantajien työ- ja virkaehtosopimusrikkomuksista tuomittavia hyvityssakkoja olisi korotettava myös vastaavasti. Pidämme työntekijän 200 euron hyvitysmaksua suomalaisen oikeuslaitoksen niukkojen resurssien tuhlaamisena ottaen huomioon intressin pienuus. Katsomme myös, että tärkeä on arvioida, pitäisikö työsopimuslain 3 luvun 6 §:n ja ehdotetun työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 18 a §:n mukaiset asiat oikeuskäytännön yhtenäisyyteen liittyvistä syistä käsitellä näihin kysymyksiin erikoistuneessa tuomioistuimessa eli työtuomioistuimessa, kuten valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty. Nyt esitetyn mallin riskinä on oikeuskäytännön eriytyminen ja oikeusvarmuuden heikkeneminen. Perustuslakivaliokunta toteaa myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa, että sillä, että työrauhavelvollisuuden aikana toteutettavat myötätuntotyötaistelut kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan ja sen ulkopuolella toteutetut taas yleisten tuomioistuinten toimivaltaan, voi olla vaikutusta yhtenäisen soveltamiskäytännön muodostumiseen. *(Vastalauseen lausumaehdotus)*

Valiokunnan mietintö TyVM 4/2024 vp
Vastalause 2

Keskustan valiokuntaryhmä korostaa edellä mainitun ohella, että hallituksen pitäisi osaltaan rakentaa kaikin toimin vakautta työmarkkinoilla sen sijaan, että se kiristää ilmapiiriä yksipuoleisella toiminnallaan. Keskusta kantaa huolta myös siitä, että muutokset voivat vaikuttaa niin, että työmarkkinat muuttuvat alueellisesti epätasa-arvoisesti. Keskusta myös muistuttaa, että valiokunta ei ole ottanut riittävästi huomioon sitä, miten kansainväliset sopimukset suhtautuvat lakimuutoksiin.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 1. ja 2. sekä 5.—7. lakiehdotus hyväksytään valiokunnan mietinnön mukaisina,

että 3. lakiehdotus hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitsi 3 luvun 6 § poistetaan,

että 4. lakiehdotus hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitsi 4 luvun 9 § poistetaan ja

että hyväksytään yksi lausuma. (Vastalauseen lausumaehdotus)

Vastalauseen lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että hallitus seuraa soveltamiskäytännön kehittymistä ja arvioi sen perusteella tarvittaessa tarvetta keskittää työrauha-asioiden käsittely työtuomioistuimeen.

Helsingissä 19.4.2024

Tuomas Kettunen kesk
Olga Oinas-Panuma kesk