

Asia: VN/1195/2024

## **Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Yleiset huomiot**

Henkilöstöala HELA ry pitää myönteisenä, että ehdotuksessa palkansaajien yhdistyksille on asetettu velvollisuus varmistaa, ettei työtaistelu vaaranna keskeisiä oikeushyviä, kuten henkeä, terveyttä, omaisuutta tai ympäristöä.

Ehdotuksessa ei kuitenkaan ole tehokkaita oikeussuojakeinoja suojelutyön järjestämiseksi, jos yhdistykset laiminlyövät velvollisuutensa. Esitetty uusi turvaamistoimen menettely ei myöskään tuo merkittävää lisäarvoa nykyisiin käytäntöihin.

Eduskunta on aiemmin joutunut säätämään määräaikaista erityislakeja (2007 ja 2022) turvatakseen välttämättömän terveydenhuollon työtaistelujen aikana. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista, ja vuoden 2022 erityislain yhteydessä eduskunta edellytti valtioneuvostolta lainsäädäntöehdotuksia suojelutyön järjestämisen turvaamiseksi pysyvästi. Työryhmän ehdotus ei kuitenkaan poistaisi määräaikaisten lakien tarvetta vastaavissa tilanteissa eikä se ole eduskunnan ponnen mukainen.

#### **1 §**

Ei lausuttavaa

#### **3 §**

Ei lausuttavaa

#### **8 c §**

Ei lausuttavaa

#### **8 d §**

Työryhmän lakiesityksessä ehdotettu turvattavien oikeushyvien luettelo on hyvä lähtökohta, mutta sitä tulisi tarkentaa ja laajentaa. Jatkovalmistelussa olisi syytä kartoittaa eri toimialojen suojelutyön tarpeet perusteellisesti ja sisällyttää niitä koskevat lisäykset lakitekstiin tai perusteluihin.

Työtaistelun rajoista ja suojelutyön määrästä sopiminen työnantajan ja työntekijöiden yhdistyksen välillä on luonnollisesti ensisijainen keino. Samalla työnantajan tulee selvittää muut käytettävissä olevat, usein rajalliset vaihtoehdot oikeushyvien turvaamiseksi. Lakiin ei kuitenkaan tulisi sisällyttää yksipuolista neuvotteluvelvollisuutta, joka kohdistuu ainoastaan työnantajaan.

Lisäksi työnantajan tiedonantovelvollisuus on ongelmallinen ja voi aiheuttaa tulkintaongelmia. On olennaista säätää selkeästi, ettei velvollisuus ulotu liikesalaisuuksiin.

## **8 e §**

Työryhmän ehdottama uusi työtaistelun kieltämistä koskeva menettely muistuttaa pitkälti voimassa olevan lain turvaamistoimia koskevaa prosessia, eikä sen tarpeellisuutta voi pitää perusteltuna. Ainoa merkittävä ero on ns. hakijavakuudesta luopuminen, mikä on sinänsä perusteltua. Vakuuden vaatiminen estää erityisesti pieniltä ja keskisuurilta yrityksiltä turvaamistoimien hakemisen. Lisäksi työtaistelun kieltämiseen liittyvät turvaamistoimet eivät yleensä aiheuta merkittävää vahinkoa työntekijäyhdistyksille, joten vakuus on tarpeeton.

Hakijavakuudesta luopuminen voitaisiin toteuttaa yksinkertaisesti lisäämällä voimassa olevaan lakiin säännös, joka vapauttaa työtaisteluja koskevat turvaamistoimet vakuusvelvollisuudesta. Uuden menettelyn säätäminen ei ole tarpeen.

Ehdotettu menettely olisi myös nykyistä monimutkaisempi. Työnantajalta edellytettäisiin neuvotteluja työntekijäyhdistyksen kanssa sekä selvitystä muista keinoista turvata oikeushyvät. Tämä monimutkaistaisi ja pidentäisi oikeudenkäyntejä, sillä lakiesityksessä ei selvennetä, millainen näyttö neuvotteluista tai keinojen selvittämisestä olisi riittävä. Lisäksi olisi kohtuutonta evätä turvaamistoimi pelkästään neuvottelunäytön puutteiden perusteella, jos tämä vaarantaisi vakavasti esimerkiksi hengen tai terveyden.

Lakiesitys voi myös aiheuttaa epäselvyyksiä nykyisen ja ehdotetun menettelyn välille. Työtaistelut saattavat jatkossa olla yhtä aikaa yleisen työrauhavelvollisuuden ja huolehtimisvelvollisuuden vastaisia. Esitys ei selvennä, kumpaa menettelyä hakijan tulisi käyttää tällaisissa tilanteissa, mikä voisi johtaa käytännön ongelmiin ja rajanvetokysymyksiin.

## **8 f §**

Viitaten edellä esitettyyn kritiikkiin lakiesityksen uudesta oikeudenkäyntimenettelystä, toteamme lisäksi, että työtaistelua koskevat kieltopäätökset annettaisiin todennäköisesti lähes aina 8 e §:n perusteella, jolloin 8 f § jäisi käytännössä vähämerkityksiseksi.

## **8 g §**

Työnseisausilmoituksen tarkoitus on varata aikaa sovittelulle ja antaa työnantajalle mahdollisuus valmistautua tulevaan työnseisaukseen. Ilmoituksen muutokset voivat kuitenkin aiheuttaa merkittävää haittaa työnantajalle, joten niihin tulisi suhtautua erittäin pidättyvästi. Pelkkä

työnantajan hakemus työtaistelun kieltämisestä laskisi muutosten tekemisen kynnyksen liian matalaksi.

#### **18 a §**

Ei lausuttavaa

#### **18 b §**

Suomalaisessa oikeusjärjestyksessä tavanomainen seuraamus perusteettomasta oikeudenkäynnistä on velvollisuus korvata vastapuolen oikeudenkäyntikulut. Ehdotus velvollisuudesta maksaa hyvitystä on poikkeuksellinen, huonosti perusteltu ja tulisi poistaa jatkovalmistelussa.

Hyvitystä perustellaan työnantajan ja työntekijäyhdistyksen aseman tasapainottamisella, väittäen, että turvaamistoimia haettaisiin joskus neuvottelutaktisista syistä ilman todellista oikeushyvän vaaraa. Tämä on kuitenkin epäuskottavaa, sillä turvaamistoimien hakeminen aiheuttaa työnantajalle merkittäviä kustannuksia ja ”ilmeisen perusteettomat” hakemukset hylättäisiin nopeasti, eivätkä siten vaikuttaisi neuvotteluasemaan.

Ehdotettu 150.000 euron hyvitys on täysin suhteeton. Perusteettomasta hakemuksesta ei aiheutuisi työntekijäyhdistykselle muuta haittaa kuin oikeudenkäyntikulut, jotka työnantaja joka tapauksessa korvaisi. Summa on kohtuuton myös verrattuna saman suuruiseen hyvitykseen huolehtimisvelvollisuuden rikkomisesta, joka voi johtaa vakaviin seurauksiin, kuten ihmishenkien menetyksiin tai laajoihin ympäristövahinkoihin.

Lisäksi työnantajat joutuisivat hakemaan kieltopäätöstä yksittäin, vaikka kyseessä olisi koko toimialaa koskeva työtaistelu. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa useita miljoonia euroja hyvityksiä määrätään samaa työtaistelua koskevista hakemuksista, mikä on täysin kohtuutonta.

#### **18 c §**

Henkilöstöala HELA ry kannattaa ehdotettua hyvitysseuraamusta, mutta pidämme sitä yksinään riittämättömänä huolehtimisvelvollisuuden rikkomisen seuraamuksena. Jälkikäteinen hyvitys ei voi korvata oikeushyvien, kuten hengen, terveyden tai ympäristön, vakavia menetyksiä. Lakiesityksessä ei myöskään ole riittävästi analysoitu huolehtimisvelvollisuuden rikkomisen vaikutuksia eri tahoille ja niihin liittyvää seuraamustarvetta. Perusteluja tulisi täsmentää jatkovalmistelussa, erityisesti vahingonkorvausmahdollisuuksien osalta.

Huolehtimisvelvollisuuden rikkominen voi aiheuttaa työnantajalle merkittäviä vahinkoja, kuten arvokkaan omaisuuden tuhoutumista, jotka saattavat ylittää hyvityksen enimmäismäärän 150.000 euroa. Olisi oikeudenmukaista, että työntekijäyhdistys vastaisi aiheuttamastaan vahingosta täysimääräisesti. Lisäksi ehdotettu hyvityksen jakaminen kaikkien saman työtaistelutoimen

perusteella hyvitystä hakevien kesken voi johtaa siihen, että yksittäisen työnantajan saama korvaus jää kohtuuttoman pieneksi.

Lakiesityksessä ei myöskään huomioida riittävästi, että huolehtimisvelvollisuuden rikkomisesta aiheutuvat vahingot voivat kohdistua muihin tahoihin kuin työnantajaan, kuten potilaisiin, ympäristöön tai välttämättömien hyödykkeiden käyttäjiin. Olisi erikoista, jos työntekijäyhdistys ei olisi vastuussa näistä vahingoista kärsineille tahoille.

Hyvityksen tulee kattaa myös huolehtimisvelvollisuuden vastaisella työtaistelulla uhkaaminen, sillä uhkaus voi aiheuttaa merkittävää vahinkoa työnantajalle, vaikka työtaistelu ei toteutuisikaan. Tältä osin hyvityssäännöstä tulisi täsmentää. Johdonmukaisuuden vuoksi lainvastaista työtaistelua koskevia uhkauksia tulisi käsitellä samalla tavalla kuin työehtosopimuslain vastaisia uhkauksia, joista voidaan määrätä hyvityssakko.

## 18 d §

Ei lausuttavaa

### **Lausunnonantajia pyydetään lausumaan siitä, onko työmarkkinoilla kohdattu ongelmia suojelutyöhön liittyen.**

Vakavimmat suojelutyöhön liittyvät ongelmat ovat ilmenneet sote-sektorilla, mikä on johtanut kahdesti väliaikaisen potilasturvallisuuslain säätämiseen. Myös muilla aloilla on esiintynyt suojelutyöhön liittyviä haasteita, joita on pyritty ratkaisemaan esimerkiksi turvaamistoimin.

Viime aikoina ongelmat ovat lisääntyneet, ja nykytilannetta vaikeuttaa se, että suojelutyötä koskevista menettelytavoista ei ole säädetty laissa. Palkansaajajärjestöt ovat määritelleet menettelyt yksipuolisesti, mikä on johtanut kohtuuttomuuksiin ja epätasapuolisuuteen työnantajapuolen kannalta. Samalla yhteiskunnan intressit on jätetty riittämättömästi huomioimatta.

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

Työryhmän mietinnössä on käsitelty hätätyön käyttömahdollisuuksia työtaisteluiden yhteydessä ja todettu nykytilan olevan epäselvä. Vaikka yleisesti ymmärretään, että hätätyön käyttö ei ole kokonaan kiellettyä työtaistelutilanteissa, näkemykset sen tarkemmista sallittavuuden edellytyksistä vaihtelevat.

Epäselvyyttä aiheuttaa muun muassa työaikalain 19 §:ssä mainittu ennalta arvaamattomuuden kriteeri. Tämä kriteeri voi rajoittaa hätätyön käyttöä, koska työnseisauksista ilmoitetaan yleensä kaksi viikkoa etukäteen. Kriteerin tarkoitus on velvoittaa työnantaja varautumaan ennakoitavissa oleviin tilanteisiin käytettävissä olevilla keinoilla, kuten työaikajärjestelyillä. Työtaisteluissa työnantajan keinot ovat kuitenkin usein hyvin rajalliset, koska lakossa olevia työntekijöitä ei voida korvata.

Hätätyön tulisi olla sallittua työtaistelutilanteissa aina, kun oikeushyvien turvaamiseksi ei ole muita kohtuullisia vaihtoehtoja. Vaikka työaikalain säännöksiä voidaan jo nyt tulkita tämän mukaisesti, oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden erilaiset näkemykset korostavat tarvetta selventää asiaa laissa.

**Oikeusministeriötä pyydetään lausumaan erityisesti ehdotettaviin säännöksiin liittyvistä prosessuaalisista kysymyksistä (ml. oikeudenkäymiskaaren ja ulosottokaaren säännösten soveltuminen), ehdotettavien säännösten nojalla oikeudenvastaisesta työtaistelusta aiheutuvien vahinkojen korvaamiseen liittyvistä kysymyksistä (vahingonkorvauslain soveltuminen) sekä kaksoisrangaistavuuden kiellon soveltumisesta tilanteessa, jossa työtaistelu olisi sekä työrauhavelvollisuuden vastainen että ehdotettavien säännösten nojalla oikeudenvastainen.**

-

**Asianajajaliittoa pyydetään lausumaan erityisesti ehdotettaviin säännöksiin liittyvistä prosessuaalisista kysymyksistä.**

-

Ellimäki Petri  
Henkilöstöala HELA ry