

Asia: VN/4215/2021

Luonnos hallituksen esitykseksi laeiksi työriitojen sovittelusta annetun lain ja oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 32 a §:n muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä.

-

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista.

-

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioituista vaikutuksista.

-

Työriitojen sovittelusta annettuun lakiin lisättäväksi ehdotettu 9 a §

Huomionne ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Työriitojen sovittelusta annetun lain 10 §:ään ehdotettu muutos

Huomionne pykälään ehdotetusta muutoksesta ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:ään ehdotettu muutos

Huomionne pykälään ehdotetusta muutoksesta ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

-

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 32 a §:ään ehdotettu muutos

Huomionne pykälään ehdotetusta muutoksesta ja sen säännöskohtaisista perusteluista.

Työtuomioistuin lausuu ehdotetusta muutoksesta seuraavaa.

Esityksen tavoitteena on esitysluonnoksen mukaan (s. 25) täsmentää työtuomioistuimen kuulemismenettelyyn liittyvää lainsäädäntöä siten, että se mahdollistaisi laajemmin asiaan liittyvien yhteisöjen ja henkilöiden kuulemisen. Työryhmän laatima hallituksen esitysluonnos pohjautuu selvitykseen työehtosopimukseen liittyvien rajariitojen ratkaisumekanismeista ja sovittelujärjestelmän toimivuudesta (TEM:n julkaisu 2021:50). Mainitun selvityksen loppuraportissa on todettu (s. 54), että vallitsevaa tulkintaa siitä, että työtuomioistuinprosessissa ei ole mahdollista kuulla työehtosopimuksen rajariitatapauksissa kaikkia riidan osapuolia, on pidettävä epäkohtana, mikä on myös tullut selkeästi esiin selvitystyön kuluessa. Edelleen loppuraportissa on todettu, että jos riita koskee sitä, onko yrityksessä tehtävä työ sellaista, johon työehtosopimusta on sovellettava, kaikkien osapuolten kuulemisella voi olla merkitystä asian kannalta. Selvityshenkilöt esittivät, että työtuomioistuinlain säännöksiä täsmennetään kuulemismenettelyn osalta siten, että ”mikäli oikeudenkäynnin kuluessa esitetään tai tulee muutoin esiin vaatimuksia muun kuin kanteessa mainitun työehtosopimuksen soveltamisesta, tämän työehtosopimuksen osapuolille on varattava mahdollisuus tulla asiassa kuulluksi”.

Esitysluonnoksessa ehdotetaan, että oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (työtuomioistuinlain) kuulemismenettelyä koskevaa 32 a §:n säännöstä muutetaan siten, että jatkossa työtuomioistuin voisi asianosaisen pyynnöstä tai omasta aloitteesta kuulla myös muuta henkilöä tai yhteisön edustajaa, jos se olisi asian selvittämiseksi tarpeen. Kuuleminen perustuisi edelleen työtuomioistuimen harkintaan. Ehdotuksella laajennettaisiin erityisesti työehtosopimusten rajariitoihin liittyvissä oikeudenkäynneissä mahdollisuutta kuulla laajemmin oikeudenkäynnin ulkopuolisia osapuolia tilanteissa, joissa oikeudenkäynnin kuluessa tulee esille, että kyseiseen työhön olisi mahdollisesti sovellettava muuta kuin kanteessa mainittua työehtosopimusta. Esitysluonnoksen mukaan (s. 38) työtuomioistuin voisi kuulla esimerkiksi työntekijä- tai työnantajajärjestön tai yrityksen edustajaa taikka yksittäistä työntekijää. Selvitystarve voisi liittyä esimerkiksi sopijaliittojen riittävään edustavuuteen solmia työehtosopimus mainitulle alalle, mutta niin sanottuja kolmansia osapuolia voitaisiin kuulla aina, kun työtuomioistuin katsoo sen asian selvittämisen kannalta tarpeelliseksi.

Työtuomioistuin lausuu esitysluonnoksesta seuraavat huomiot.

Kuten esitysluonnoksessa on todettu (s. 19), voimassa olevan tuomioistuinten toimivaltaa koskevan sääntelyn mukaisesti työtuomioistuimella ei ole toimivaltaa käsitellä ja ratkaista kaikkia sellaisia oikeusriitoja, joissa kyse on kilpailevista työehtosopimuksista. Jos vastakkain ovat työnantaja työehtosopimuslain 4 §:n nojalla sitova (ns. normaalisitova) työehtosopimus ja jokin muu yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus, kanne on lähtökohtaisesti nostettava yleisessä

tuomioistuimessa. Tällaisissa rajariidoissa yleinen tuomioistuin pyytää usein työtuomioistuimen lausuntoa, jolloin työtuomioistuin kuulee kaikkia kilpailevien työehtosopimusten osapuolia asian selvittämiseksi. Sinänsä normaalisitovaan työehtosopimukseen osallinen voi tällaisessa rajariitatilanteessa nostaa vahvistuskanteen myös työtuomioistuimessa. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2020:70 kanteen nosti työtuomioistuimessa työnantajaliitto, joka vaati vahvistettavaksi, että sen solmima työehtosopimus soveltuu työehtosopimuslain 4 §:n nojalla sen jäsenyrityksessä. Taustalla oli työpaikalla syntynyt riita siitä, tulisiko tämän normaalisitovan työehtosopimuksen sijaan soveltaa erästä toista yleissitovaa työehtosopimusta. Tällaisissa tilanteissa sopimuksen solmineet liitot lähtökohtaisesti määrittävät sopimuksensa tulkinnan, eikä työtuomioistuin voi riita-asiassa ottaa kantaa siihen, voitaisiinko johonkin työhön soveltaa tiettyä työehtosopimusta työehtosopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella. Ylipäätään työtuomioistuimen on noudatettava riita-asioiden prosessisääntöjä, eikä se voi laajentaa osallisten erimielisyyttä yli sen, mihin nämä ovat asiassa vedonneet (OK 24:3.2). Asianosaiset nimeävät itse tarpeelliseksi katsomansa todistelun. Ulkopuolisten tahojen kuuleminen työtuomioistuimen omasta aloitteesta voisi hallituksen esitysluonnoksessa todetun mukaisesti (s. 38) olla kuitenkin tarpeen esimerkiksi selvittäessä sopijaliittojen riittävää edustettavuutta solmia työehtosopimus mainitulle alalle. Kysymys on tällöin osapuolten solmiman sopimuksen pätevyyden arvioimisesta.

Työtuomioistuinlain 32 a § mahdollistaa riidan ulkopuolisten tahojen kuulemisen muun ohella tilanteessa, jossa asiassa olisi mahdollisesti sovellettava muuta kuin sitä työehto- tai virkaehtosopimusta, johon kanteen perustuu. Tällöin voidaan kuulla tuohon työehtosopimukseen osallisia. Esitysluonnoksessa todetuin tavoin (s. 21) tällainen tilanne voi syntyä vastaajan väittäessä, että asia on ratkaistava muun kuin kanteen perusteena olevan työehtosopimuksen nojalla. Kilpailutilanteessa normaalisitovan työehtosopimuksen osapuolia suojaavat myös oikeudenkäymiskaaren 18 luvun väliintuloa koskevat säännökset (ks. esim. TT 1989:100 ja TT 2005:102).

Yhteenvedonomaaisesti edellä lausutusta työtuomioistuin toteaa, että työtuomioistuinprosessissa kuullaan myös rajariitatilanteissa kaikkia riidan osapuolia. Tuomioistuinten välinen toimivallanjako on kuitenkin työtuomioistuinta 75 vuotta sitten perustettaessa määritelty siten, että normaalisitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen (tai yleissitovan ja toisen yleissitovan sopimuksen) välisessä rajariitatilanteessa toimivalta käsitellä ja ratkaista asia on pääsääntöisesti yleisellä tuomioistuimella. Edellä todetusti asia käsitellään usein tuolloinkin laajamittaisessa oikeudenkäynnissä lausuntoasiana työtuomioistuimessa (ks. esim. TT 2017:113, 2021:16). Olisikin syytä pohtia, onko prosessiekonomisesti perusteltua käsitellä osa rajariidoista tällä tavoin kahdella eri tuomioistuinlinjalla. Huomioon on lisäksi otettava, että työehtosopimusten rajariitatilanteiden nopea ratkaiseminen työpaikoilla olisi jo työrauhahäiriöiden ehkäisemiseksi tärkeää. Rajariitojen ratkaisumekanismia koskevan selvityksen loppuraportissa kiinnitettiin huomiota siihen (s. 26), että valtakunnansovittelijalla ei ole nykyinsäädännön puitteissa mahdollisuutta saattaa työtuomioistuimessa vireille kannetta, jolla vahvistettaisiin työehtosopimusten rajariitatilanteissa, mitä on pidettävä työhön sovellettavana työehtosopimuksena. Työtuomioistuin kannattaa sitä, että tällaista valtakunnansovittelijan vireillepano-oikeutta ryhdyttäisiin selvittämään.

Sinänsä työtuomioistuin ei vastusta työtuomioistuinlain 32 a §:n esitettyä laajentamista. Edellä todetusti kuuleminen voi joissain tilanteissa olla tarpeellista, joskin tällaiset tilanteet voivat työtuomioistuimen toimivalta ja prosessisäännöt huomioiden olla käytännössä harvinaisia. Työtuomioistuin kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että voimassa olevan 32 a §:n mukaisesti työtuomioistuin voi varata sellaiseen sopimukseen osalliselle, joka ei ole asiassa asianosainen, tilaisuuden esittää lausumansa. Nyt ehdotetussa muodossa pykälää laajennettaisiin siten, että samoin voitaisiin menetellä, jos ”muun henkilön tai yhteisön edustajan lausuma on muutoin asian selvittämiseksi tarpeen”. Työtuomioistuin pitää perusteltuna, että tilaisuus esittää lausuma varattaisiin vain sopimukseen osalliselle, kuten säännöksessä tarkoitetuissa muissakin tilanteissa. Lisäksi on täsmennettävä sitä, onko lausuman antajalla mahdollisesti oikeus käyttää todistuskeinoja. Tällaista oikeutta työtuomioistuinlain nojalla ei ole kuin kantajalla ja vastaajalla sekä 14 §:n nojalla sellaisilla 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuilla kuultaviksi kutsutuilla, joita vastaan kanteessa on esitetty vaatimuksia. Edelleen työtuomioistuin kannattaa sitä, että kuuleminen jäisi työtuomioistuimen harkintaan, kuten on ehdotettukin. Olisi mahdotonta riittävän tarkkarajaisesti määritellä sitä, minkälaisissa tilanteissa kuuleminen olisi aidosti tarpeen.

Lopuksi työtuomioistuin toteaa käsityksensä, että 32 a §:ssä tarkoitetun lausuman antajan prosessuaalisen aseman täsmittäminen edellyttää edelleen jatkovalmistelua.

Anttila Outi