

Asia: VN/19831/2023

Työrauhalainsäädännön kehittäminen - luonnos hallituksen esitykseksi työehtosopimuslain, työriitojen sovittelusta annetun lain sekä eräiden muiden lakien muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

-

Nykytilan ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

-

Yleisperustelut - luvut 3-6

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Ehdotukset ja niiden vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

-

8 a§ [myötätuntotyötaistelun rajoitukset]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Yhteinen Toimialaliitto YTL ry katsoo, että suhteettomuuden kriteeri on asetettu liian korkealle, kun epäsuhteelta edellytetään ilmeisyyttä. Suhteettomuusarvioinnissa olisi kiinnitettävä erityistä huomiota ulkopuolisille tahoille aiheutettuun haittaan ja vahinkoon. Jos muille kuin tuettavan työtaistelun työnantajaosapuolelle aiheutetaan vahinkoa tai haittaa, joka olisi ollut vältettävissä työtaistelun tarkemmalla kohdistamisella tuettavan työtaistelun työnantajaosapuoleen, myötätuntotyötaistelua olisi lähtökohtaisesti pidettävä suhteettomana. Lakiehdotuksessa tulisi kuitenkin lisäksi todeta selvästi, että myös tuettavan työtaistelun työnantajaosapuolelle voi

työtaistelusta aiheutua niin suurta ja kohtuutonta vahinkoa, että myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana.

Suhteettomuutta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota paitsi taloudellisiin vahinkoihin myös muuhun haittaan, josta ei välttämättä aiheudu suurta välitöntä taloudellista vahinkoa. Esimerkiksi joukkoliikenteen pysäyttäminen voi aiheuttaa suurta haittaa isolle joukolle ihmisiä, mutta ei merkittäviä suoranaisia taloudellisia vahinkoja. Tällainen haitta pitäisi ottaa huomioon suhteellisuusarviossa. Lisäksi on selvää, että hengen tai terveyden vaarantumisen pitää lähtökohtaisesti aina johtaa myötätuntotyötaistelun pitämiseen suhteettomana.

8 b § [Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Poliittisiin työtaisteluihin ehdotetaan 24 tunnin enimmäiskestoja. Vaikka kyseessä olisi huomattava parannus nykyiseen poliittisten työtaisteluiden rajoittamattomaan kesto aikaan, 24 tuntia on niin pitkä aika, että työnseisauksesta voi aiheutua työnantajalle suurta vahinkoa. Rajan pitäisi olla selvästi lyhyempi, korkeintaan muutaman tunnin pituinen.

9 § [Hyvityssakko]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Työryhmän ehdotuksen mukaan lainvastaisen työtaistelun seuraamuksena tuomittavan hyvityssakon vähimmäismäärä olisi 10.000 euroa ja enimmäismäärä 150.000 euroa. Pidämme ehdotusta kannatettavana.

On kuitenkin erittäin tärkeää, että hyvityssakkojen tason nostaminen heijastuu täysimääräisesti myös oikeuskäytäntöön. Lakiehdotuksen perusteluissa tulisi todeta tämä vielä ehdotettua selkeämmin.

10 § [Hyvityssakkoon tuomitseminen]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Lakiin lisättävät otsikoinnit

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

1 § Lain tarkoitus ja soveltamisala

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

7 § Ilmoitus työnseisauksesta

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Työnseisauksia koskeva ennakoilmoitusvelvollisuus ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan myös myötätuntotyötaisteluita ja poliittisia työtaisteluita. Tällainen laajennus on tarpeellinen ja kannatettava. Työnseisauksen taustalla olevalla syyllä ei pidä olla vaikutusta velvollisuuteen ilmoittaa työnseisauksesta etukäteen.

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan kuitenkin, että ennakoilmoitus olisi velvollisuus tehdä vasta viimeistään seitsemän päivää ennen työnseisauksen alkamista, kun ennakoilmoitusaika työehtosopimusneuvotteluihin liittyvissä työnseisauksissa on 14 päivää. Perusteluksi lyhyemmälle ennakoilmoitusajalle todetaan, että myötätuntotyötaisteluihin ja poliittisiin työtaisteluihin ei liity sovittelua, joten sitä varten ei tarvitse varata aikaa.

On totta, että normaalisti myötätuntotyötaistelua ja poliittista työtaistelua ei pyritä ratkaisemaan sovittelulla. Ennakoilmoituksella on kuitenkin toinen tärkeä tehtävä eli riittävän ajan antaminen työnantajalle varautua tulevaan työnseisaukseen. Tämä tarve on itse asiassa usein suurempi myötätuntotyötaisteluiden ja poliittisten työtaisteluiden yhteydessä kuin työehtosopimusneuvotteluihin liittyvissä työtaisteluisissa. Näin sen vuoksi, että työnseisaus tulee yleensä suurempana yllätyksenä työnantajalle. Ennakoilmoitusajan ei siten pitäisi olla lyhyempi vaan vähintään yhtä pitkä.

8 a § Myötätuntotyötaistelun rajoitukset

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Katsomme lisäksi, että myötätuntotyötaisteluita koskevan sääntelyn tulee olla sisällöllisesti identtistä sekä työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvien että työrauhavelvollisuuden ulkopuolisten osalta. Työrauhavelvollisuuden ulkopuolisia koskevaa kieltoa ryhtyä suhteettomiin myötätuntotyötaisteluihin ei tule rajoittaa koskemaan vain sellaisia tilanteita, jolloin tuettavan työtaistelun tavoitteena ei ole työehto-sopimuksen solmiminen. Koska myötätuntotyötaistelussa ei ole kysymys omaan työehtosopimukseen kohdistuvasta työtaistelusta, työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden piiriin kuulumisella ei ole merkitystä, kun arvioidaan myötätuntotyötaistelun suhteettomuutta. Samat perusteet, jotka koskevat työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvien tahojen kieltoa ryhtyä kaikenlaisiin suhteettomiin myötätuntotyötaisteluihin, koskevat myös työrauhavelvollisuuden ulkopuolisia tahoja ja tilanteita, joissa työrauhavelvollisuus ei ole voimassa.

8 b § Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

8 c § Työtaisteluoikeus virkasuhteessa

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

18 a § Hyvitys

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

18 b § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

3 luvun 6 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Työntekijälle tuomittava 200 euron hyvitys tuomittaisiin ehdotuksen mukaan yleisessä tuomioistuimessa eikä työtuomioistuimessa. Tämä ratkaisu ei ole tyydyttävä työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvien osalta, koska lainvastaiseen työtaisteluun osallistuneita työntekijäliittoja ja ammattiosastoja koskevat työrauhajutut käsitellään työtuomioistuimessa. Ei ole tarkoituksenmukaista, että osa saman työtaistelun seuraamuksista tuomittaisiin työtuomioistuimessa ja osa puolestaan yleisessä tuomioistuimessa.

Työryhmän ehdotuksen muotoilu, jonka mukaan nimenomaan työnantajan tulee antaa työntekijälle tieto työtaistelun lainvastaisuudesta, on huonosti harkittu. Vaikka tieto työtaistelun lainvastaisuudesta onkin hyvityksen tuomitsemisen edellytys, ei ole olennaista, mitä kautta työntekijä on tiedon saanut.

4 luvun 9 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Työehtosopimuslain muuttamisesta annettavaan lakiin esitetään siirtymäsäännöstä, jonka mukaan työehtosopimukseen, joka on tehty ennen lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

YTL ry katsoo, että siirtymäsäännös on tarpeeton, eikä sitä pidä ottaa lakiehdotukseen. Kaikkien uusien säännösten pitää mielestämme tulla voimaan täysimääräisesti lainmuutosten voimaantulopäivänä.

Lisäksi tämän ehdotuksen tarkempi sisältö ja tulkinta jää täysin epäselväksi. Kun työoikeudellisten lakien muutoksiin on otettu työehtosopimuksia koskeva siirtymäsäännös, se on tarkoitettu niitä tilanteita varten, jolloin työehtosopimuksessa on sovittu jostain asiasta toisin kuin laissa. Tällöin kyseinen lainkohta tulee voimaan vasta työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä. Sen sijaan ne lainkohdat, joista ei ole sovittu toisin kyseisessä työehtosopimuksessa, tulevat voimaan välittömästi lain voimaantulohetkellä (ks. esimerkiksi työaikalain 49.2 § tai vuosilomalain 40 §).

Työehtosopimuksissa on sovittu erittäin harvoin poliittisia työtaisteluita tai myötätuntotyötaisteluita koskevista rajoituksista. Tällaisten rajoitusten sopiminen ei ylipäänsä ole nykyisen lain mukaan edes mahdollista siten, että rajoitukset koskisivat muita kuin työehtosopimuksen tehneitä osapuolia. Myös hyvityssakoista toisin sopiminen on poikkeuksellista. Näin ollen siirtymäsäännös jäisi käytännössä hyvin vähämerkityksiseksi ja aiheuttaisi lähinnä hämmennystä. Tätä hämmennystä lisäisi ehdotuksen perusteluosassa oleva teksti, josta saa sen harhaanjohtavan käsityksen, että siirtymäsäännös lykkäisi yleisesti kaikkien työehtosopimuslakia koskevien lainmuutosten voimaantuloa niiden alojen osalta, joissa on työehtosopimus voimassa lainmuutosten voimaantulohetkellä.

Kiiras Ari
Yhteinen Toimialaliitto ry