

Asia: VN/19831/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Suomen Yrittäjät yhtyy työnantajapuolen (EK, KT, SY) edustajien työryhmän mietintöön jättämään eriävään mielipiteeseen ja siinä esitettyihin huomioihin.

Voimassa oleva työrauhalainsäädäntö kaipaa kipeästi uudistamista. Suurin osa työrauhaa koskevista pykälistä on säädetty vuonna 1946 ja viimeiset merkittävämät muutokset on tehty 1980-luvulla. Suomalainen työelämä ja yritystoiminta ovat muuttuneet erittäin paljon noista ajoista, ja työrauhalainsäädäntö on jäänyt pahasti ajasta jälkeen.

Hallitusohjelmassa ja työryhmän toimeksiannossa on tunnistettu nykyisen työrauhalainsäädännön suurimpia ongelmia eli poliittisia työtaisteluita ja myötätuntotyötaisteluita koskevien rajoitusten puuttuminen ja lainvastaisista työtaisteluista koituvien seuraamusten erittäin matala taso, mikä ei estä lainvastaisia työtaisteluita.

Poliittiseen päätöksentekoon tulisi vaikuttaa ennen kaikkea vaaleilla. Työtaisteluita ei ole tarkoitettu poliittisen päätöksenteon vaikutuskanavaksi. Poliittisia työtaisteluita on useissa Euroopan maissa rajoitettu merkittävästi, ja monissa maissa ne ovat kokonaan kiellettyjä. Muissa Pohjoismaissa vain hyvin lyhytaikaiset poliittiset mielenilmaisut ovat sallittuja työaikana. Suomen lainsäädännön rajoittamattoman salliva suhtautuminen poliittisiin työtaisteluihin on kansainvälisesti poikkeuksellista.

Myötätuntotyötaisteluiden perusajatuksena on tukea lakossa olevia toisia työntekijöitä. Usein myötätuntotyötaistelulla ei kuitenkaan välttämättä aiheuteta vahinkoa tai hankaluutta niinkään tuettavan työtaistelun työnantajapuolelle vaan omalle työnantajalle tai muille ulkopuolisille tahoille.

Nämä vahingot voivat olla suhteettoman suuria verrattuna tuettavan työtaistelun laajuuteen tai erimielisyyden kohteeseen. Lisäksi on huomattava, että työtaistelun kohteena oleva työnantaja ei voi edes mitenkään vaikuttaa niiden tavoitteiden toteutumiseen, joihin poliittisella tai myötätuntotyötaistelulla pyritään.

Työtaistelun lainvastaisuudesta koituvan seuraamuksen tulisi olla riittävän tuntuva. Nykyään lainvastaisesta työtaistelusta tuomitaan yleensä korkeintaan muutaman tuhannen euron suuruinen hyvityssakko, vaikka työtaistelusta aiheutuneet vahingot olisivat miljoonaluokkaa. Seuraamus on kovin vähäinen verrattuna siihen, että lähtökohtana oikeusjärjestyksessämme yleensä pidetään sitä, että lainvastaiseen toimintaan syyllistynyt on velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingot.

Lausunnon kohteena olevassa ehdotuksessa on tehty kahtiajako, joka perustuu nykyisen työehtosopimuslain mukaiseen työrauhavelvollisuuteen. Työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvista säädettäisiin työehtosopimuslaissa ja työrauhavelvollisuuden ulkopuolisista puolestaan työriitojen sovittelusta annetussa laissa. Tätä ratkaisua voidaan pitää sinänsä perusteltuna lakiteknisistä syistä.

Eri ryhmiä ja tilanteita koskevat säännökset poikkeaisivat kuitenkin myös sisällöltään toisistaan. Oikeus myötätuntotyötaisteluihin olisi huomattavasti laajempi työrauhavelvollisuuden ulkopuolella kuin työrauhavelvollisuuden piirissä. Mielestämme tämä ei ole oikea tai tarkoituksenmukainen, eikä myöskään juridisesti kestävä linjaus, vaan sääntelyn tulee olla sisällöltään samanlainen molemmissa tilanteissa. Myös yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu edellyttävät samanlaista sääntelyä järjestäytyneisyydestä riippumatta. Mietinnössä esitettävä sääntely käytännössä merkitsisi, että tilanteissa, joissa ei olla työrauhan piirissä, myötätuntotyötaistelutoimenpiteillä voitaisiin, erityisesti silloin, kun tavoitteena on työehtosopimuksen solmiminen, aiheuttaa kohteena oleville yrityksille, niiden asiakkaille sekä muille ulkopuolisille tahoille millaista ja kuinka pysyvää vahinkoa tahansa. Tällaista sääntelymallia ei voida pitää millään tavoin perusteltuna tai hyväksyttävänä.

Työryhmän ehdotuksissa pyritään puuttumaan nykyainsäädännön työrauhaa ja sen puutteellisuutta koskeviin epäkohtiin, mikä on kannatettavaa. Työryhmän ehdotukset ovat kuitenkin osittain rakenteellisesti ongelmallisia ja jäävät lisäksi eräiltä osin puutteellisiksi tai epäselviksi. Mietinnön ehdotukset eivät myöskään sellaisenaan kokonaisuudessaan toteuta hallitusohjelman tavoitteita. Nämä puutteet tulee esityksen jatkovalmistelussa korjata.

Toteamme, että esityksen perustuslainmukaisuuden arvioinnissa on jätetty käytännössä täysin huomiotta negatiivisen yhdistymisvapauden, elinkeinonvapauden sekä omaisuuden suojan vaikutukset ja yhdenvertaisuuden toteutuminen nyt esitettävien muutosten osalta. Lisäksi huomautamme, että ammattiliiton oikeutta saada aikaan työehtosopimus ei voida pitää sellaisenaan ”perusoikeutena”, että sillä voitaisiin perustella järjestäytymättömien yritysten epätasa-arvoista ja syrjivää kohtelua siltä osin, kun kyse on myötätuntotyötaisteluiden suhteellisuuden arvioinnista.

# Nykytilan ja sen arviointi

## 1 luku - Asian tausta ja valmistelu

### 2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Hallitusohjelmassa ja työryhmän toimeksiannossa on, kuten todettua, selkeästi kuvattu asiaa valmistelleelle työryhmälle ja lainsäädäntömuutoksille asetetut tavoitteet. Lausunnolla oleva esitys ei kuitenkaan kokonaisuudessaan täytä hallitusohjelman kirjauksia. Tältä osin Suomen Yrittäjät katsoo, että asian jatkovalmistelussa on mietinnössä esitettyä selkeämmin pidettävä kiinni hallitusohjelman kirjauksista ja niiden toteuttamisesta.

Esityksessä on kuvattu nykytilaa Suomen lainsäädännön ja oikeuskäytännön osalta pääosin oikein ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Kansainvälisiä sopimuksia koskeva osuus jää jossain määrin epäselväksi, mikä osaltaan on johtuu mainittujen kansainvälisten velvoitteiden tulkinnanvaraisuudesta. Lainsäädännön muutostarpeita koskeva arvio on oikeansuuntainen, mutta jää tarvittavien muutosten laajuuden osalta tarpeettoman varovaiseksi.

## Yleisperustelut - luvut 3-6

### 3 luku - Tavoitteet

### 4 luku - Ehdotukset ja niiden vaikutukset

### 5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Suomen Yrittäjät pitää esityksessä esitettyjä tavoitteita kannatettavina ja tarkoituksenmukaisina. Suomi on globaaleilla markkinoilla arvoketjuista riippuvainen pieni avotalous ja tehtävien muutosten keskeisinä tavoitteina tulee olla, kuten esityksessä on todettu, vakaammat ja häiriöttömämmät työmarkkinat, jotka turvaavat yritysten tuottavuutta, parempaa kilpailukykyä suhteessa keskeisiin kilpailijamaihin ja edistävät ulkomaalaisten toimijoiden käsitystä Suomesta vakaana toiminta- ja investointiympäristönä. Lisäksi on keskeistä, että tehtävillä muutoksilla voidaan tosiasiaassa vähentää laittomien työtaisteluiden määrää ja siten niistä aiheutuvia kustannuksia sekä haittoja.

Huomiomme keskeisiin ehdotuksiin on kuvattu myöhemmin pykälien ja säännöskohtaisten perusteluiden yhteydessä.

Esityksen vaikutusarviot on näkemyksemme mukaan kuvattu pääosin tarkoituksenmukaisella tavalla. Korostamme, että tilastollisesti arvioitavien vaikutusten yhteydessä on kuitenkin huomattava, kuten esityksessä todettu, että työtaistelut osaltaan heikentävät suomalaisten yritysten luotettavuutta sopijakumppanina ja toisaalta myös Suomen houkuttelevuutta investointien kohdemaana. Myös tällä voidaan arvioida olevan kielteisiä kansantaloudellisia vaikutuksia, vaikka vaikutuksen määrää ei tunneta tai voida luku- tai euromääräisesti suoraan arvioida.

On lisäksi huomattava, että nyt käsiteltävän sääntelyn tarkoitus on ennaltaehkäistä laittomia työtaistelutoimenpiteitä. On selvää, että laittomien työtaisteluiden ja tukityötaisteluiden väheneminen, ja ennen kaikkea ulkomaankauppaa vaikeuttavien työtaisteluiden, väheneminen osaltaan lisää investointien houkuttelevuutta Suomeen, kuten esityksessä on todettu.

Muita toteuttamisvaihtoehtoja koskevassa osiossa todetaan seuraavasti: ”Keskeisenä ratkaisuvaihtoehtona esityksen valmistelussa arvioitiin sitä, ulotettaisiinko myötätunto- ja poliittisia työtaisteluita koskeva uusi sääntely koskemaan tilanteita, joissa osapuolten välillä vallitsee työrauha vai koko työsuhteista työmarkkinakenttää. Myötätunto- ja poliittisista työtaisteluista aiheutuvien kohtuuttomien vaikutusten estämiseksi arvioitiin, että on perusteltua ulottaa sääntely koskemaan myös työrauhavelvollisuuden ulkopuolisia tilanteita.” Tältä osin huomautamme, että esityksessä myötätuntotyötaisteluita koskeva sääntely on sisällöltään erilaista riippuen siitä, vallitseeko osapuolten välillä työrauha vai ei. Tältä osin valmistelussa ei ole käsitelty riittäväällä tavalla – tai oikeastaan lainkaan – käsitelty vaihtoehtoa, jossa sääntely olisi sisällöltään kaikissa tilanteissa samanlaista. Tätä ei voida pitää perusteltuna ja katsomme, että asian jatkovalmistelussa tämä puute tulee korjata. Myös yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu edellyttävät samanlaista sääntelyä järjestäytyneisyydestä riippumatta.

## 8 a§ [myötätuntotyötaistelun rajoitukset]

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Esitetyn pykälän pykälämuotoilu on lähtökohtaisesti kannatettava. Kuten pykälässä todetaan, sääntelyn lähtökohtana tulee olla, että työrauhavelvollisuuden vallitessa ei saa toimeenpanna työtaistelua, jolla tuetaan toista työtaistelua (myötätuntotyötaistelu), jos sen toteuttamistapa tai siitä pääriidan ulkopuolisille aiheutuvat vahingolliset seuraukset olisivat ilmeisessä epäsuhteessa tavoiteltavaan päämäärään nähden. Ehdotuksen mukaan suhteettomuuden edellytyksenä olisi siis se, että myötätuntotyötaistelusta aiheutuvat vahingolliset seuraukset pääriidan osapuolille olisivat ilmeisessä epäsuhteessa tuettavalla työtaistelulla tavoiteltavaan päämäärään nähden. Tältä osin katsomme, että suhteettomuuden kriteeri on asetettu liian korkealle, kun epäsuhteelta edellytetään ilmeisyyttä. Asian jatkovalmistelussa tulee lähtökohdaksi asettaa hallitusohjelman mukaisesti se, että suhteettomat myötätuntotaistelut kielletään.

Kuten todettua, esityksen lakitekstiin kirjattu säännös on itsessään lähtökohtaisesti kannatettava. Esityksen osalta pykälän yksityiskohtaiset perustelut ovat kuitenkin osaltaan ristiriidassa varsinaisen säännöksen kanssa. Tällaista sääntelytapaa ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Sääntelyn lähtökohtana tulee olla, että työrauhavelvollisuuden vallitessa ei saa toimeenpanna suhteetonta myötätuntotaistelua, riippumatta siitä, keneen työtaisteluista aiheutuvat vahingot kohdistuvat.

Nyt esitettävä luonnos jättää epäselväksi muun muassa sen, miten tulkitaan tilannetta, jossa myötätuntotyötaistelutoimenpiteet kohdistuvat vain järjestäytymättömiin ja täten työrauhan ulkopuolella oleviin yrityksiin, mutta työtaisteluista aiheutuvat seuraamukset ja vahingot vaikuttavat välillisesti myös järjestäytyneisiin ja työrauhan piirissä oleviin yrityksiin, esimerkiksi alihankintaketjujen kautta.

Perusteluiden ja säännöstekstin ristiriitaisuutta korostaa myös se, että perusteluissa todetaan seuraavasti: ”Ilmeistä epäsuhtaisuutta voisi osoittaa se, että myötätuntotyötaistelusta aiheutuu työrauhan piirissä olevalle työnantajayritykselle pidempiaikaisia tai jopa pysyviä kielteisiä vaikutuksia liiketoimintaan taikka myötätuntotyötaistelu vakavalla tavalla vaarantaisi pääriidan ulkopuolella olevien kriittisten tuotanto- tai logistiikkaketjujen toiminnan”. Perusteluiden mukaan työrauhan ulkopuolisille yrityksille saisi näin ollen aiheuttaa niin paljon ja mitä vahinkoja tahansa kuin vaan on mahdollista, eikä työtaistelun suhteettomuutta tällaisessa tilanteessa edes arvioitaisi. Tällaista sääntelyä ei voida pitää millään tavoin perusteltuna. Lisäksi esityksessä jää epäselväksi se, mitä tarkoitetaan perusteluissa esitetyllä maininnalla siitä, että myötätuntotyötaistelun ilmeistä epäsuhtaa voisi osoittaa se, että ”myötätuntotyötaistelusta aiheutuisi huomattavasti suurempaa vahinkoa tai haittaa sivullisille kuin pääriidan kohteelle.” Tältä osin epäselväksi jää, miten tällaista haitan tai vahingon suuruutta viime kädessä arvioidaan.

Vaikka on sinänsä ymmärrettävää, että työelämässä on siedettävä tavanomaisina pidettävistä myötätuntotyötaisteluista aiheutuvia kielteisiä seurauksia ja epämukavuutta, ei kuitenkaan voida pitää millään tavoin perusteltuna sitä, että yksittäiseen yritykseen voitaisiin kohdistaa vahingollisia toimenpiteitä ja aiheuttaa haittaa tilanteessa, jossa se ei ole millään tavalla mahdollisesti käynnissä olevan työriidan osapuoli, eikä sillä ole todellisia vaikutusmahdollisuuksia riidan ratkaisemiseen. Lisäksi perusteltuna ei voida pitää sitä, että se, voidaanko tällaisia toimenpiteitä kohdistaa yksittäiseen yritykseen, olisi riippuvainen siitä, onko yritys käyttänyt positiivista vai negatiivista järjestäytymisvapauttaan.

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.

Lisäksi toteamme, että nyt esitettävä sääntely ei myöskään täytä hallitusohjelman kirjausta siltä osin kuin hallitusohjelmassa todetaan, että ”Jatkossa laillisia tukityötaisteluita ovat ne, jotka ovat kohtuullisia suhteessa tavoitteisiin ja joiden vaikutukset kohdistuvat vain työriidan osapuoliin.”

## 8 b § [Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu]

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Esityksessä ehdotetaan poliittisiin työtaisteluihin lähtökohtaisesti 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. Katsomme, että rajan pitäisi olla selvästi lyhyempi, korkeintaan muutaman tunnin

pitäinen. Erityisen ongelmalliseksi 24 tunnin poliittiset työtaistelut muodostuisivat prosessiteollisuudessa, jossa prosessin alas- ja ylösajoon kuluvan ajan vuoksi tuotannon menetys voisi olla erittäin huomattava.

Mietinnössä kuvatus esityksen mukaan 24 tunnin enimmäiskesto koskisi vain työnseisauksia. Muut poliittiset työtaistelut saisivat kestää jopa kaksi viikkoa. Tämä ehdotus on huonosti harkittu. Se avaa mahdollisuuden sellaisiin työtaisteluihin, jotka eivät aivan täytä työnseisauksen kriteereitä, mutta voivat vaikutukseltaan olla niihin rinnastettavia ja aiheuttaa työnantajan toiminnalle huomattavaa vahinkoa. Tällaisia työtaistelutoimenpiteitä voisivat olla esimerkiksi vuoronvaihtokiello, osittainen tai lähes täydellinen työstä kieltäytyminen tai voimakas jarrutus. Tältä osin emme pidä perusteluna esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa esitettyä mainintaa, jonka mukaan ”vuorokauden enimmäiskesto ei vähäisempien vaikutusten vuoksi ole perusteltu muiden työtaistelutoimien kuin poliittisen työnseisauksen osalta.” Poliittisia työtaisteluita koskevan aikarajoituksen pitäisi koskea samalla tavoin kaikkia työtaistelun muotoja.

Myötätuntotyötaisteluita koskevissa säännösehdoituksissa oleva edellytys, jonka mukaan yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömien palvelujen ja toimintojen jatkuminen on turvattava työtaistelun aikana, tulisi laajentaa koskemaan myös poliittisia työtaisteluita. Yhteiskunnan kannalta kriittisiin toimintoihin, kuten esimerkiksi terveydenhuollon yksiköihin, kohdistuva 24 tuntia kestävä poliittinen työtaistelu voi vaarantaa välttämättömien lakisääteisten palvelujen tuottamisen ja uhata kansalaisten henkeä ja terveyttä.

Lisäksi on ensiarvoisen tärkeää estää poliittisten työtaisteluiden enimmäiskesto koskevien rajoitusten kiertäminen pilkkomalla työtaistelutoimet näennäisesti eri asioita koskeviin poliittisiin työtaisteluihin tai eri ryhmien toimeenpanemiin samaa asiaa koskeviin työtaisteluihin. Tähän tulee kiinnittää asian jatkovalmistelussa erityistä huomiota ja perusteluissa tulisi tarkemmin kuvata, että enimmäiskesto koskevaa rajoitusta ei voida kiertää esimerkiksi pilkkomalla työtaistelutoimenpiteitä alueellisesti porrastetuiksi tai kohdistamalla useita ja kokonaisuksen rajoituksia ylittäviä työtaisteluita tosiasiaa samaan asiaan vaikuttamiseksi.

## 9 § [Hyvityssakko]

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Mietinnön ehdotuksen mukaan lainvastaisen työtaistelun seuraamuksena tuomittavan hyvityssakon vähimmäismäärä olisi 10.000 euroa ja enimmäismäärä 150.000 euroa. Pidämme ehdotusta tarkoituksenmukaisena sekä kannatettavana. Tältä osin on kuitenkin erittäin tärkeää, että hyvityssakkojen tason nostaminen heijastuu täysimääräisesti myös oikeuskäytäntöön. Lakiehdotuksen perusteluissa tämä tulisi todeta vielä nyt esitettyä selkeämmin.

Vaikka enimmäismäärää ehdotetaankin nostettavaksi merkittävästi, on tärkeää, että hyvityssakko voidaan nykyiseen tapaan tuomita useamman kerran, jos lainvastainen työtaistelu jatkuu

työtuomioistuimen tuomiosta huolimatta. Tämän vuoksi tulee pitää huolta siitä, että lainvastaisia työtaisteluita koskevat oikeudenkäynnit pystytään hoitamaan työtuomioistuimessa erittäin ripeästi.

## 10 § [Hyvityssakkoon tuomitseminen]

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Esityksen mukaan erityisestä syystä edellä kuvattu hyvityssakko voitaisiin tuomita lain 9 §:n 1 momentissa säädettyä pienempänä tai jättää kokonaan tuomitsematta. Esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että erityisenä syynä voitaisiin muun muassa pitää sitä, että 10 000 euron suuruinen hyvityssakko vaarantaisi yhdistyksen toiminnan jatkuvuuden. Tältä osin korostamme, että vaikka ajatus siitä, että hyvityssakko voitaisiin erityisestä syystä tuomita säädettyä vähimmäismäärää pienempänä, on huomattava, että kyse on laittomasta lakosta ja näin ollen lainvastaisesta toiminnasta tuomittavasta rangaistuksesta. Koska yksittäisen yhdistyksen on ryhtyessään laittomiin toimenpiteisiin ymmärrettävä, millaisia seuraamuksia toimenpiteellä voi viime kädessä olla ja tästä huolimatta yhdistys tietoisesti ryhtyy laittomaan lakkoon, ei ole tarkoituksenmukaista tai perusteltua, että tuomiota myöhemmin lievennettäisiin sillä perusteella, että tuomitulla euromäärällä voisi olla vaikutusta yhdistyksen toimintaedellytyksiin.

## Lakiin lisättävät otsikoinnit

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

## 1 § Lain tarkoitus ja soveltamisala

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Ei huomautettavaa.

## 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.

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. Ennakkoilmoituksella 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 työtaisteluissa. Näin sen vuoksi, että työnseisaus tulee yleensä suurempana yllätyksenä työnantajalle. Ennakkoilmoitusajan ei siten pitäisi olla lyhyempi vaan vähintään yhtä pitkä.

Pykälän mukaan ”Työnseisauksena järjestettävää myötätuntotyötaistelua tai poliittista työtaistelua ei saisi toimeenpanna tai laajentaa, ellei sen järjestäjä ole viimeistään seitsemän päivää ennen työtaistelun aloittamista ilmoittanut pykälän 1 momentissa tarkoitetut tiedot valtakunnansovittelijan toimistoon, mahdollisuuksien mukaan työtaistelun piirissä olevalle työnantajalle sekä työrauhavelvollisuuden vallitessa vastapuolena olevalle työehtosopimusosapuolelle.” Esityksen perusteluissa on oikein todettu, että myötätuntotyötaisteluissa ilmoituksen tekeminen on lähtökohtaisesti aina mahdollista. Katsomme, että tätä tulisi kuitenkin perusteluissa tarkentaa siten, että myötätuntotyötaisteluissa ilmoitus on aina toimitettava työtaistelun kohteena olevalle yritykselle. On selvää, että kyse ei ole vain lähtökohdasta, vaan myötätuntotyötaistelun järjestäjällä on aina tieto siitä, keneen tai mihin yrityksiin työtaistelut kohdistetaan ja näin ollen ilmoituksen tekeminen tulee näissä tilanteissa olla välttämätöntä.

## 8 a § Myötätuntotyötaistelun rajoitukset

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Myötätuntotyötaisteluita koskevan sääntelyn tulee olla sisällöllisesti identtistä sekä työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvien että työrauhavelvollisuuden ulkopuolisten osalta. Nyt mietinnössä valittu sääntelymalli, jossa oikeus myötätuntotyötaisteluihin olisi kuitenkin huomattavasti laajempi työrauhavelvollisuuden ulkopuolella, kuin työrauhavelvollisuuden piirissä, ei ole oikea eikä juridisesti kestävä ratkaisu.

Korostamme, että työrauhavelvollisuuden ulkopuolisia koskevaa kieltoa ryhtyä suhteettomiin myötätuntotyötaisteluihin ei tule rajoittaa koskemaan vain sellaisia tilanteita, jolloin tuettavan työtaistelun tavoitteena ei ole työehtosopimuksen solmiminen. Myötätuntotyötaistelussa ei ole kysymys omaan työehtosopimukseen kohdistuvasta työtaistelusta, eikä työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden piiriin kuulumisella näin ollen ole, eikä tule olla 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.

Asiaa tarkasteltaessa on huomattava, että nyt esitettävä sääntely käytännössä johtaisi siihen, että jos myötätuntotyötaisteluiden ja tuettavan työtaistelun tavoitteena olisi työehtosopimuksen solmiminen, ei tällaiset toimenpiteet olisi minkäänlaisen suhteellisuusarvioinnin piirissä. Tällaista sääntelyä, jolla käytännössä sallittaisiin jopa yksittäisen yrityksen toiminnan ajaminen konkurssiin, ei voida pitää hyväksyttävänä. Vaikka esityksen perusteluissa on todettu, että ehdotuksella ei ole



tarkoitus puuttua oikeuskäytäntöön, joka koskee hyvän tavan tai oikeudenvastaisia työtaisteluita, tulisi tämä huomioida esityksessä huomattavasti vahvemmin.

Nyt esitettävä sääntely voisi johtaa esimerkiksi siihen, että yritys, jossa suurin osa työntekijöistä ei ole järjestäytyneitä ja jossa on työntekijöiden ja työnantajan välillä sovittu työehdoista, voisi työehtosopimusta itsenäisesti tavoittelevan ammattiliiton toimesta joutua sellaisten tukityötaistelutoimenpiteiden kohteeksi, joilla olisi pidempiaikaisia tai jopa pysyviä kielteisiä vaikutuksia liiketoimintaan ja jotka viime kädessä voisivat johtaa koko yrityksen toiminnan lopettamiseen. Ammattiliiton oikeus työehtosopimuksen tavoitteluun tai työehtosopimukseen pakottamiseen ei voi olla sellainen peruste, jolle annettaisiin suurempi merkitys kuin perustuslain turvaamille negatiiviselle yhdistymisvapaudelle, elinkeinonvapaudelle sekä omaisuusuojalle. Nyt esitettävää sääntelyä ei siis tähtäkään osin voida pitää millään tavoin perusteltuna.

Muilta osin viittaamme edellä työehtosopimuslain 8a §:n koskevissa huomioissa esitettyyn.

## 8 b § Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Tältä osin viittaamme edellä työehtosopimuslain 8b §:n koskevissa huomioissa esitettyyn.

## 8 c § Työtaisteluoikeus virkasuhteessa

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Ei huomautettavaa.

## 18 a § Hyvitys

**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. Kuten aiemmin todettua, on kuitenkin erittäin tärkeää, että hyvityssakkojen tason nostaminen heijastuu täysimääräisesti myös oikeuskäytäntöön. Lakiehdotuksen perusteluissa tulisi todeta tämä vielä ehdotettua selkeämmin.

Esityksen mukaan hyvitystä vaadittaisiin yleisestä tuomioistuimesta ja oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos kannetta ei olisi nostettu kuuden kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Katsomme, että asioiden käsittelyn sujuvoittamiseksi ja oikeuskäytännön yhdenmukaisuuden varmistamiseksi tulisi jatkovalmistelussa harkita vaihtoehtoa, jossa kaikki hyvityksiin kohdistuvat asiat saatettaisiin yhden nimetyn käräjäoikeuden käsiteltäväksi.

## 18 b § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Ei huomautettavaa.

## 3 luvun 6 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Esityksen mukaan pykälässä säädettäisiin työntekijän velvollisuudesta maksaa hyvitystä tilanteessa, jossa hän jatkaa työnseisausta tietoisena siitä, että työtaistelu on tuomioistuimen toimesta katsottu laittomaksi. Hyvityksen määrä olisi 200 euroa. Muita seuraamuksia työntekijälle ei saisi asettaa mahdollista palkanpidätystä lukuun ottamatta, jos työnseisaus on johtanut työnteon estymiseen. Pidämme esitystä kannatettavana ja tarkoituksenmukaisena. Pidämme myös perusteluna sitä, että hyvitys ei koskisi tilanteita, joissa työtaistelutoimiin ryhdytään ilman työntekijäjärjestön myötävaikutusta, vaan tällaisiin toimiin sovellettaisiin yleisiä työoikeudellisia seuraamuksia.

Esityksen mukaan, jotta työntekijälle syntyisi velvollisuus maksaa työnantajalleen hyvitystä, työntekijän olisi oltava tietoinen tuomioistuimen antamasta ratkaisusta siten, että työnantajan olisi informoitava työntekijää tuomiosta ja sen sisällöstä. Jos työnantaja ei ole työntekijäänsä informoinut tai on tehnyt sen puutteellisesti, työntekijällä ei olisi velvoitetta maksaa hyvitystä. Tältä osin katsomme, että esitys, jonka mukaan nimenomaan työnantajan tulee antaa työntekijälle tieto työtaistelun lainvastaisuudesta, ei ole perusteltu tai tarkoituksenmukainen. Vaikka tieto työtaistelun lainvastaisuudesta onkin hyvityksen tuomitsemisen edellytys, ei ole eikä tulisi olennaista, mitä kautta työntekijä on tiedon saanut. Olennaista tässä yhteydessä tulee olla, että työntekijä tulisi täysin tietoiseksi tuomion merkityksestä.

Toteamme lisäksi, että esityksessä puhutaan työntekijäjärjestön sekä ammattiliiton toimeenpanemasta työnseisauksesta. Tältä osin huomautamme, että esitystä ei tule kirjoittaa siten, että sitä voitaisiin tulkita niin, että hyvitysseuraamus rajattaisiin vain ammattiliiton toimeenpanemiin lakkoihin. Katsomme, että säännöksessä sekä esityksen perusteluissa olisi syytä puhua TSL:n 7 luvun 2§:n 2 mom 2 kohtaa vastaavasti - "työntekijäyhdistyksen" toimeenpanemasta työnseisauksesta. Tämä kattaisi niin ammattiliitot kuin myös niiden alayhdistykset (ammattiosastot tai vastaavat).

## 4 luvun 9 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Ei huomautettavaa.

## 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. Katsomme, että siirtymäsäännös on tarpeeton, eikä sitä pidä ottaa lakiehdotukseen. Katsomme, että kaikkien uusien säännösten pitää tulla voimaan täysimääräisesti lainmuutosten voimaantulopäivänä.

Rytkönen Atte  
Suomen Yrittäjät ry