

4.12.2023

Teollisuusliitto ry:n lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain, työriitojen sovittelusta annetun lain, työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttamisesta

## Yleistä esityksestä

### Asian tausta ja valmistelu, Nykytila ja sen arviointi

Teollisuusliitto vastustaa kokonaisuudessaan lausuttavana olevaa esitystä. Esitys rikkoo ammattiyhdistysoikeuksia, Suomea sitovia kansainvälisiä velvoitteita ja se tunkeutuu perusoikeutena tunnustetun lakko-oikeuden ytimeen. Esitys on valmisteltu kiireessä ja ilman työelämäosapuolten riittävää myötävaikutusta. Sen seurauksena esitys on sekava ja yksipuolinen.

Hallituksen esityksessä sivulta 42 lukien esitellään tilastoja laittomista lakoista. On syytä huomioida, että on varsin tavallista, että työntekijäyhdistys saa kaksi tuomiota samasta lakosta. Ensimmäinen tuomio saadaan siitä, kun pääluottamusmies ilmoittaa tulevasta lakosta, koska se katsotaan työtaistelulla uhkaamiseksi ja on siten jo työtaistelutoimi. Sen jälkeen toteutuneesta lakosta seuraa toinen tuomio. Näin ollen suoria johtopäätöksiä työrauhaa koskevien hyväksytyjen kanteiden määrän perusteella ei tulisi tehdä.

Hallituksen esityksessä sivulla 45 on käsitelty kantajien ilmoittamien työnantajille aiheutuvien vahinkojen suuruutta. On kiistatonta, että lakoista aiheutuu työnantajalle vahinkoa, mutta on syytä huomata se, että työnantajaliitto ilmoittaa aiheutuneen vahingon määrän sitä lainkaan erittelemättä ja yksilöimättä. Vahingon määrästä ei myöskään esitetä mitään näyttöä, joten ilmoitetun vahingon määrän oikeellisuuden on syytä suhtautua varauksella.

Hallituksen esityksessä sivulla 48 vertaus muihin Pohjoismaihin on epäselvä ja harhaanjohtava. Hallituksen esityksen mukaan Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa on pääsääntöisesti pidetty hyväksyttävänä vain kestoltaan lyhyitä poliittisia lakkoja. Todellisuudessa ehdotus tekisi Suomesta poikkeuksen muihin Pohjoismaihin verrattuna, koska muissa Pohjoismaissa poliittisen työtaistelun kesto ei ole lainsäädännöllä rajoitettu esityksessä tarkoitetulla tavalla.

14.11.2023

## **Yleisperustelut, tavoitteet, ehdotukset ja niiden vaikutukset, muut toteuttamisvaihtoehdot**

Hallituksen esityksessä perustellaan työtaisteluoikeuden rajoituksia ainoastaan taloudellisella intressillä. On selvää, että työtaisteluihin liittyy aina taloudellinen menetys. Mikäli taloudellista menetystä ei saisi aiheutua, tehtäisiin työtaisteluoikeus tyhjäksi.

Työtaisteluoikeuden rajoitusta ei siksi voida perustella pelkällä taloudellisella intressillä.

### 4.2 Pääasialliset vaikutukset

#### Taloudelliset vaikutukset

Esityksessä arvioidaan, että poliittisiin lakkoihin esityksellä ei olisi juuri vaikutusta, jos poliittisten lakkojen esiintyvyys vastaisi aiempaa. Onkin varsin erikoista, että lainsäädännölle nähdään tarve, vaikka samalla nähdään, että sillä tuskin on vaikutusta. Ennakollinen perusoikeuksien rajoittaminen ei ole sopu-soinnussa perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kanssa.

Vaikutuksia arvioidaan hyvin lyhytnäköisesti siltä kannalta, kuinka paljon lakkopäivät vähenevät ja mikä sen taloudellinen vaikutus on bruttokansantuotteelle. Todellisuudessa esityksellä saattaa olla kauaskantoisempia vaikutuksia kuten mm. palkansaajien neuvotteluvoiman heikentäminen johtanee työmarkkinoiden perustavanlaatuisen muutokseen ja talouskasvun hidastumiseen palkansaajien ostovoiman heikkenemisen myötä.

#### Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Hallituksen esityksen seuraamuksia koskevien muutosten työntekijöiden perus- ja ihmisoikeusvaikutuksia ei ole käsitelty lainkaan. Lisäksi seuraamusmaksujen vähimmäismäärä ja enimmäismäärän tuntuva korottaminen voivat vaarantaa ammattiyhdistystoiminnan tavalla, joka ei ole kansainvälisten sopimusten mukaista.

#### Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään ml. työntekijöihin

Uudistukset ovat kiireellä valmisteltuja ja myös varsin epämääräisiä. On selvää, että epämääräiset rajoitukset työtaisteluoikeuteen yhdessä kohtuuttoman ankarien seuraamusten kanssa johtavat tilanteeseen, jossa työtaisteluoikeutta ei uskalleta käyttää silloinkaan, kun siihen lain mukaan olisi oikeus.

14.11.2023

Muutokset siten eittämättä heikentävät palkansaajapuolen asemaa työmarkkinaosapuolena ja työehtojen sopijana.

On selvää, että tavalliselle työntekijälle tulee olemaan epäselvää, mitä seuraamuksia lakkoon osallistumisesta voi seurata, ja työnantajat ovat jo nyt osanneet hyödyntää työntekijöiden epätietoisuutta oikeuksistaan. Palkansaajapuolen painostusvoima ilman muuta heikkenee, kun työntekijälle on epäselvää, että seuraako lakkoon osallistumisesta mahdollinen henkilökohtainen seuraamus.

Tavallisen palkansaajan lisäksi myöskään ammattiyhdistykset eivät voi olla enää varmoja myötätuntotyötaistelujen laillisuudesta lain epämääräisyyden vuoksi.

Esityksessä on ylipäättään varsin puutteellisesti ja ylimalkaisesti arvioitu esityksen vaikutuksia työmarkkinajärjestöihin ja näiden neuvotteluvoimaan sekä yksittäisiin työntekijöihin.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan ml. tuomioistuimiin

Esityksessä ollaan jakamassa työrauhavelvollisuus kahteen eri lakiin, lakiin työriitojen sovittelusta ja työehtosopimuslakiin. Kumpaankin lakiin tulee identtiset 8 b §:t poliittisista työtaisteluista. Kuitenkin rikotaessa lakia työriitojen sovittelusta, tulee riita saattaa yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi ja rikottaessa työehtosopimuslakia, riidan ratkaisee työtuomioistuin. On odotettavissa, että kahdesta identtisestä säännöksestä tullaan saamaan hyvinkin erilaisia tulkintoja ja tuomioita, koska niitä käsitellään eri instansseissa.

Hyvityssakkoseuraamusta tultaisiin tulevaisuudessa arvioimaan sekä yleisissä tuomioistuimissa että työtuomioistuimessa. On odotettavissa kirjavaa soveltamiskäytäntöä.

## **Työehtosopimuslaki 8 a§ myötätuntotyötaistelu**

Mahdollisuus myötätuntotyötaisteluun vahvistaa palkansaajapuolen neuvotteluvoimaa, ja on erityisen tärkeä mahdollisuus, mikäli työmarkkinoilla siirrytään enenevässä määrin yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Hallituksen tavoitteena on mahdollisuus sopia yhä laajemmin myös yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla työntekijälle lakia heikommista työehdoista. On todennäköistä, että yrityskohtainen työehtosopimustoiminta tulee laajenemaan entisestään, jolloin myös neuvottelutoiminta tulee pirstaloitumaan. Rajoittamalla myötätuntotyötaisteluoikeutta heikennetään ammattiyhdistyksen mahdollisuuksia painostaa työnantajapuolta työehtosopimuksen solmimiseen.

Hallituksen esityksen mukaiset rajoitukset myötätuntotyötaisteluille ovat epäselvät, joten myötätuntotyötaistelun järjestävä osapuoli ei voi etukäteen arvioida, onko kyse suhteettomasta työtaistelusta.

14.11.2023

Esityksen mukaan suhteellisuusarvioinnissa otetaan huomioon liiketoiminnalle aiheutuvat pitkäaikaiset ja pysyvät haitat. Näiden arviointi on mahdotonta, eikä niitä voi etukäteen ennustaa.

Esityksen mukaan suhteellisuusarvioinnissa otettaisiin huomioon työtaistelutoimen kestoai-ka, mikäli sen vaikutuksia ei voida rajata vain pääriidan osapuoleen. Toisin sanoen esityksellä rajattaisiin myötätuntotyötaistelun kestoai-kaa. On kyseenalaista vetää työtaistelutoimen keston perusteella johtopäätös, että se on suhteeton. Kestoai-kaa koskevaa rajausta ei ole hallitusohjelmassa.

Kun hallituksen esityksen mukaan suhteellisuusvaatimus edellyttää, että myötätuntotyötaistelusta aiheutuva haitta ei saisi ulottua muihin kuin pääriidan osapuoliin, nousee ongelmaksi työnantajan velvollisuus hyväksyä osatyösuoritus (KKO 2019:35). Epäselvyyttä tulee syntymään, että mikäli työntekijät kieltäytyvät tekemästä vain osaa työsuorituksesta rajatakseen myötätuntotyötaistelun vaikutuksia, onko työnantaja velvollinen vastaanottamaan osatyösuorituksen vai syntyykö työnantajalle tällöin oikeus kieltäytyä vastaanottamasta työsuoritusta lainkaan. Ja mikäli työnantaja kieltäytyy ottamasta vastaan osatyösuoritusta, tuleeko myötätuntotyötaistelusta sen seurauksena suhteeton, mikäli työsuoritus jää tekemättä kokonaan ja ulottuu näin laajemmalle.

Koko suhteellisuusarviointi on niin monimutkainen rakennelma, että etukäteisarviointia on mahdotonta tehdä. Suhteellisuusarvioinnissa otetaan huomioon toimenpiteet tai niiden vaikutus suhteessa pääriidan päämäärään. Samoin otetaan huomioon pääriidan painostusvaikutus. Toisaalta otetaan huomioon yhtiölle aiheutuva vahinko, myös pysyvät ja pitkäaikaiset vahingot. Myös työtaistelutoimen kesto voidaan ottaa huomioon. Lisäksi tulee ottaa huomioon välttämättömät palvelutoiminnat, joihin yllättäen kuuluvat henkeä, terveyttä ja turvallisuutta turvaavien palvelujen lisäksi myös satamatoiminta.

Näin monimutkainen arviointirakennelma johtaa käytännössä siihen, että myötätuntotyötaistelua ei voida käyttää painostustoimena enää tulevaisuudessa, ainakaan riskeeraamatta mahdollista tuomiota laittomana pidetystä työtaistelusta.

## **Työehtosopimuslaki 8b § Poliittinen lakko**

Poliittisista syistä järjestettyjä työnseisauksia on ollut äärimmäisen vähän, eivätkä ne ole kestoiltaan olleet pitkiä. Siitä huolimatta ollaan nyt rajoittamassa kokoontumis- ja yhdistymisvapautta sekä sananvapautta koskevia perusoikeuksia. Perusoikeuden rajoittamiselta edellytettävät tarpeellisuus- ja välttämättömyysvaatimus eivät ainakaan vaikuta täyttyvän.

Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuvan työtaistelun keston rajaaminen 24 tuntiin tekee oikeuden käytännössä tyhjäksi.

14.11.2023

Työtaisteluita ei aloiteta järeimmillä keinoilla, vaan aloitus on aina maltillinen ja painostusta lisätään tilanteen jatkuessa. Poliittisen työtaistelun keston rajaaminen 24 tuntiin aiheuttaa tarpeen järjestää poliittisen työtaistelun heti vuorokauden pituisena. Lyhyemmät ulosmarssit eivät tule enää kyseeseen.

Esityksessä rajoitetaan myös työnantajien järjestämät poliittiset työsulut korkeintaan 24 tunnin mittaisiksi. Perusteluna on molemminpuolisuus. Molemminpuolisuutta ei kuitenkaan ole se, että seuraamukset työehtosopimuksen tietien rikkomisesta ja työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ovat täysin epäsuhtaiset. Muutos voi näennäisesti olla molemminpuolinen, mutta käytännössä muutokset koskevat vain työntekijäpuolta.

Tulkittaessa poliittisen työtaistelun kohdentumista samaan asiaan, tulee tulkinnan olla suppeaa.

## **Työehtosopimuslaki 9 § Hyvityssakko**

Hyvityssakon rahamäärän korottaminen vain laittomien työtaistelujen osalta on epäsuhtainen ja kohdistuu käytännössä ainoastaan palkansaajapuoleen. Seuraamusjärjestelmää ollaan hallituksen esityksellä tiukentamassa vain työntekijäpuolelta. Hyvityssakkoa voidaan tuomita maksettavaksi myös työehtosopimuksen tietien rikkomisesta, joka pääasiassa on työnantajaan kohdistuva seuraamus. Siltä osin, kun hyvityssakko on seuraamus työehtosopimuksen tietien rikkomisesta, se on tarkoitus jättää ennalleen ja on suuruudeltaan vain murto-osan siitä, mikä hallituksen esityksen mukaan olisi tulevaisuudessa työrauhavelvoitteen rikkomisesta tuleva seuraamus.

Hyvityssakkoa ei tule jakaa työehtosopimuksen tietien rikkomista koskevaan hyvityssakkoon ja työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevaan hyvityssakkoon. Lisäksi hyvityssakon enimmäismäärää ei ole syytä lainsäädännöllä korottaa, eikä sille tule asettaa alarajaa.

Nykyllä lainsäädännöllä hyvityssakon määrään vaikuttavat paitsi itse työtaistelutoimenpide myös ammattiyhdistyksen maksavien jäsenten määrä. Tuomitut hyvityssakot ovat siten olleet oikeassa suhteessa toimenpiteen laatuun sekä ammattiyhdistyksen tai sen alayhdistyksen maksukykyyn. 10 000 euron alaraja hyvityssakolle vaarantaa ammattiyhdistysten ja etenkin niiden alayhdistysten toiminnan. Mahdollisuus jättää hyvityssakko kokonaan tuomitsematta, jos se vaarantaisi ammattiyhdistyksen tai sen alayhdistyksen toiminnan jatkuvuuden, ei ole riittävä ammattiyhdistyksen toiminnan turvaamiseksi.

Hallituksen esityksen mukainen hyvityssakon alaraja tulee aiheuttamaan suhteettoman suuria hyvityssakkoja itse toimenpiteeseen nähden tai toisaalta sen, että työtaistelutoimenpiteeksi valitaan järeämpiä keinoja, koska seuraamus on joka tapauksessa vähintään 10 000 euron hyvityssakko. Jos työtaistelulla uhkaamisesta voi seurata vähintään 10 000 euron hyvityssakko, voidaan todeta, että rikkomus ja

14.11.2023

seuraamus eivät ole millään tavalla oikeassa suhteessa. Lisäksi yleensä aina työtaistelun toteutumisesta tuomitaan vielä toinen hyvityssakko, mikä johtaa jo varsin kohtuuttomiin seuraamuksiin.

10 000 euron alaraja hyvityssakossa tekee tyhjäksi protestiluonteisen ja pienimuotoisen työtaistelutoimenpiteen käyttämisen työpaikalla; jopa sellaisen, josta ei aiheudu työnantajalle kuin vähäistä tai marginaalista haittaa. Tältä osin 10 000 euron alaraja tunkeutuu perusoikeuden ytimeen.

Mikäli hyvityssakon enimmäismäärää kuitenkin korotetaan ja alaraja asetetaan, tulee samat rajat asettaa myös hyvityssakolle, joka voidaan tuomita työehtosopimuksen tietien rikkomisesta, jotta tasapaino seuraamusjärjestelmässä säilyy.

Hallituksen esityksen mukainen hyvityssakon enimmäismäärä ei vastaa pohjoismaista tasoa, vaan ylittää sen merkittävästi ja on täysin kohtuuton.

Vain laittomista työtaisteluista tuomittavan hyvityssakon alarajan säätäminen ja ylärajan nostaminen 150 000 euroon on yksipuolinen ja vain työnantajan etua eteenpäin vievä esitys.

## **Työehtosopimuslaki 10 § Hyvityssakkoon tuomitseminen**

Pelkästään sillä, että hyvityssakko voidaan jättää tuomitsematta kokonaan tai vähimmäismäärää pienempänä, ei turvata ammattiyhdistysten toiminnan jatkumista. Hyvityssakon alarajasta tulee luopua kokonaan, jolloin tuomioistuin todennäköisemmin punnitsee aidosti hyvityssakon määrän oikeasuhtaiseksi.

Laki Työriitojen sovittelusta

### **Lakiin lisättävät otsikoinnit**

#### **Lain tarkoitus ja soveltamisala 1 §**

#### **Ilmoitus työnseisauksesta 7 §**

Hallituksen esityksessä esitettäisiin ilmoitusajaksi seitsemää päivää, jotta yrityksissä ehdittäisiin varautua työtaisteluun esimerkiksi henkilöstöjärjestelyin. Työtaistelulla ei ole mitään merkitystä, jos siitä pitää ilmoittaa niin hyvissä ajoin, että yrityksessä ehditään valmistautua tilanteeseen esimerkiksi tekemällä tuotteita varastoon tai hankkimalla vuokratyövoimaa lakon murtamiseen. Mikäli työtaistelulla ei ole yritykseen mitään vaikutusta, se ei ole painostustoimi. Pidämme neljän päivän ilmoitusaikaa riittävänä,

Julkinen

14.11.2023

mikä vastaa myös aiemman keskusjärjestösopimuksen mukaista ilmoitusaikaa sekä pääosin Teollisuusliiton työehtosopimuksissa yhdessä työnantajaliittojen kanssa sovittuja ilmoitusaikoja.

Hallituksen esityksen mukaan poliittisen mielenilmauksen ja myötätuntotyötaistelun ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä seuraa sakkorangaistus. Tarkoituksena on siten kriminalisoida ko. työtaistelujen ilmoitusvelvoitteen laiminlyönti. Kriminalisoinnille ei ole hallituksen esityksessä esitetty perusteita eikä vaihtoehtoja. Hallitus käyttääkin kriminalisointia ensisijaisena keinona vahvistaa tulevaa oikeustilaa.

Hallituksen esityksessä ei ole myöskään käsitelty millään tavalla sitä, että samasta työtaistelusta voidaan tuomita useita seuraamuksia. Lienee niin, että sakkorangaistuksen ohella voidaan vaatia myös vahingonkorvauksia vahingoista, jotka ovat aiheutuneet ilmoitusvelvoitteen laiminlyönnistä. Hallituksen esityksessä ei oteta kantaa siihen, tuleeko sakon suuruudessa ottaa huomioon mahdollinen muu seuraamus tai tuleeko mahdollinen sakko huomioida esim. vahingonkorvauksen määrässä.

Teko, josta rikosoikeudellinen sakkorangaistus voi seurata, ei ole riittävän tarkasti kuvattu tunnusmerkistössä. Ilmoitusvelvollisuudesta säädettäisiin, että työtaistelusta on ”mahdollisuuksien mukaan” ilmoitettava työtaistelun kohteena olevalle työnantajalle. Jää epäselväksi, mitä tarkoittaa ”mahdollisuuksien mukaan” ja milloin ilmoitusvelvollisuus on täytetty, ja siten tekijälle jää epäselväksi, voiko hänelle teosta seurata sakkorangaistus. Rangaistus edellyttää, että tekijä voi lakia lukemalla ymmärtää rikkovansa lakia siten, että rangaistus on todennäköinen seuraamus.

Lainvalmistelija on mitä ilmeisimmin kopioinut työehtosopimusten työrauhaa ja ilmoitusaikoja koskevista määräyksistä termin ”mahdollisuuksien mukaan” osaksi nyt lausuttavana olevaa mietintöä. Vastaavaa työrauhakirjausta on hyödynnetty mm. Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa (4. Ennakkoilmoitus työtaisteluista). Koska nykyisissä kyseisen TES määräyksen rikkomisesta seuraisi vain työehtosopimuslain mukainen hyvitysmaksu, joka ei ole rikosoikeudellinen seuraamus, ei kirjausta voi sellaisenaan hyödyntää kriminalisoinnin tunnusmerkistönä.

Työehtosopimusosapuolille ei ole myöskään muodostunut soveltuvaa käytäntöä voimassa olevien poliittisen työtaistelun ilmoitusaikoja koskevien työehtosopimusmääräysten ympärille, koska poliittiset työtaistelut ovat poikkeuksellisen harvinaisia. Vaikka tällaista työmarkkinakäytäntöä olisikin muodostunut, ei lainvalmistelija tai lainsäätäjä voi nojata siihen kriminalisoinnin tukena, koska tällainen käytäntö ei voi ohittaa rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen edellyttämää tarkkarajaisuus- ja täsmällisyysvaatimusta, jota lainkirjaimen on ilmennettävä.

## **8 a § myötätuntotyötaistelun rajoitukset**

14.11.2023

Säännöksellä on tarkoitus laajentaa työrauhavelvoitetta aivan poikkeuksellisella tavalla. Säännöksellä saatettaisiin yritykset, jotka eivät ole sidottuja mihinkään työehtosopimukseen, työrauhavelvoitteen alaisiksi. Samoin työrauhavelvollisuus laajenisi tilanteisiin, joissa ei ole voimassa työehtosopimusta. Työtaisteluoikeuden rajoittamisesta järjestäytymättömässä kentässä tulee luopua ja pitää työrauhavelvollisuus vain työehtosopimukseen sidottujen osapuolten välisenä. Työtaisteluoikeuden rajoittaminen sopimuksettoman tilan aikana on myös aivan poikkeuksellista, eikä sitä tule tehdä.

Myötätuntotyötaistelu ei kohdistu omaan työehtosopimukseen tai omiin työehtoihin, jolloin säännöksen jakaminen kahteen eri lakiin eri sisältöisinä riippuen työnantajan työehtosopimukseen sidottuisuudesta tai työehtosopimuksen voimassa olosta on tarpeettoman sekavaa lain säätämistä.

Epäsuhtaisuuden arviointiin liittyen viitataan aiemmin työehtosopimuslain 8 a §:stä lausuttuun.

## **8 b § poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu**

Työrauhavelvollisuuden laajentaminen sopimuksettomaan tilaan ja yrityksiin, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimuksiin, on poikkeuksellista.

Poliittinen työtaistelu ei kohdistu omaan työehtosopimukseen tai omiin työehtoihin, jolloin säännöksen jakaminen kahteen eri lakiin riippuen työnantajan työehtosopimukseen sidottuisuudesta tai työehtosopimuksen voimassa olosta on tarpeettoman sekavaa lain säätämistä.

Lisäksi viitataan työehtosopimuslain 8 b §:stä lausuttuun.

## **8 c § Työtaisteluoikeus virkasuhteessa**

### **18 a § hyvitys**

Nykylainsäädännössä hyvityssakon määrään vaikuttavat paitsi itse työtaistelutoimenpide myös ammattiyhdistyksen maksavien jäsenten määrä. Tuomitut hyvityssakot ovat siten olleet oikeassa suhteessa toimenpiteen laatuun sekä ammattiyhdistyksen tai sen alayhdistyksen maksukykyyn. 10 000 euron alaraja hyvityssakolle vaarantaa ammattiyhdistysten ja etenkin niiden alayhdistysten toiminnan. Mahdollisuus jättää hyvityssakko kokonaan tuomitsematta, jos se vaarantaisi ammattiyhdistyksen tai sen alayhdistyksen toiminnan jatkuvuuden, ei ole riittävä ammattiyhdistyksen toiminnan turvaamiseksi.



14.11.2023

Hallituksen esityksen mukainen hyvityssakon alaraja tulee aiheuttamaan suhteettoman suuria hyvityssakkoja itse toimenpiteeseen nähden tai toisaalta sen, että työtaistelutoimenpiteeksi valitaan järeämpiä keinoja, koska seuraamus on joka tapauksessa vähintään 10 000 euron hyvityssakko.

Hallituksen esityksestä ei käy ilmi, onko työtaistelulla uhkaamista tarkoitus tulkita samoin kuin työehtosopimuslain mukaista työrauhavelvoitetta tulkittaessa. Jos työtaistelulla uhkaamisesta voi seurata vähintään 10 000 euron hyvityssakko, voidaan todeta, että rikkomus ja seuraamus eivät ole millään tavalla oikeassa suhteessa. Lisäksi yleensä aina työtaistelun toteutumisesta tuomitaan vielä toinen hyvityssakko, mikä johtaa jo varsin kohtuuttomiin seuraamuksiin.

## **18 b § hyvityksen rahamäärän tarkistaminen**

### **Työsopimuslaki 3 luku 6 § laittomaksi todetun työtaistelun jatkaminen**

Työntekijän oikeus lakkoon tasapainottaa työnantajan tulkintaetuoikeutta ja työnjohto-oikeutta. Työelämässä on esimerkkejä, joissa työnantaja on direktio-oikeuttaan hyödyntämällä ottanut käyttöön esim. työaikoja, jopa ylittäen direktio-oikeutensa rajat. Käytänteet voidaan ottaa käyttöön nopeasti, jolloin työntekijöille jää keinoksi nostaa kanne tuomioistuimessa ja odottaa sen lopputulosta vuosia. Työntekijän lakko-oikeus antaa työntekijällekin nopean mahdollisuuden osoittaa käsityksensä itseensä vaikuttavista työnantajan toimenpiteistä.

Säännös koskee työntekijäjärjestön toimeenpanemaa työtaistelua, joten vastuun seuraamuksista tulee edelleen kantaa työntekijäjärjestö. Seuraamukset on kohdistettava siihen työntekijäjärjestöön, joka on työtaistelusta tehnyt päätöksen.

Työnantajan oikeus pidättää työntekijän palkasta 200 euron seuraamusmaksu on esitetyn menettelyn puolesta tehty liian kevyeksi. Se ei edellytä minkään puolueettoman viranomaistahon päätöstä tai tuomiota, vaan päätöksen voi tehdä työnantaja itse.

Ottaen huomioon, että käytännössä työtaistelujen yhteydessä aiheutuu verrattain paljon tulkintariitoja siitä, onko työntekijä osallistunut työtaisteluun vai onko poissaolo johtunut muusta syystä, on selvää, että seuraamusmaksuun tulee liittymään huomattavan paljon tulkintariitoja. Seuraamusmaksu on kuitenkin suuruudeltaan sellainen, että käytännössä asian saattaa tuomioistuimen ratkaistavaksi vain sellainen ammattiyhdistyksen jäsen, joka saa oikeusavun ammattiyhdistykseltä. Ne, jotka joutuvat riitelemään asiasta tuomioistuimessa omalla kuluriskillään, antavat asian todennäköisesti olla ja heiltä työnantaja pidättää palkasta seuraamusmaksun perusteetta.

Julkinen

14.11.2023

Se, milloin työnantaja on riittävällä tavalla informoinut työntekijää työtaistelun lain vastaisuudesta, tulee käydä ilmi laista. Laissa tulee olla selkeät määräykset siitä, onko työntekijää informoitava tuomiosta henkilökohtaisesti, millä tiedottamiskeinolla tiedon katsotaan saavuttaneen työntekijän ja mikä on työnantajan vastuu mahdollisesta virheellisestä tiedottamisesta.

On selvää, että työpaikoilla työrauhavelvoitteen laajuus ja lakko-oikeus tulee hallituksen esittämien muutosten myötä näyttäytymään epäselvänä. Tavallisella työntekijällä ei tule olemaan tulevaisuudessa käsitystä siitä, rikkooko hän työrauhavelvoitetta, seuraako siitä sanktio ja kenelle. Epäselvyys tulee johtamaan siihen, että ammattiyhdistys käyttäessään laillisesti lakkoa painostuskeinona tai mielenilmaisukeinona, ei tule saamaan työntekijöitä osallistumaan siihen henkilökohtaisten seuraamusten pelossa.