

Työtuomioistuimen asiantuntijalausunto VNS 13/2022 vp Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta

Työtuomioistuin pitää selonteossa esitettyjä toimenpide-ehdotuksia kannatettavina. Tuomioistuinlaitoksen rahoituksen lisääminen selonteossa esitetyllä tavalla on välttämätöntä, jotta tuomioistuimet voivat hoitaa asianmukaisesti niille kuuluvat valtion ydintehtävät. Sen lisäksi, mitä toimenpide-ehdotuksissa on esitetty toimivaltasääntelyn selkeyttämisestä työtuomioistuimen asioissa, työtuomioistuin toteaa, että samassa yhteydessä oli tarpeen selvittää työtuomioistuimen toimivallan laajentamista myös muihin työoikeudellisiin asioihin sekä työtuomioistuimen toimivaltaa käsitellä ja ratkaista muitakin kuin kollektiivisopimukseen perustuvia liitännäisvaatimuksia sen toimivaltaan muutoin kuuluvissa asioissa. Niin ikään olisi tarpeen selvittää oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain ajantasaistamista ja sitä, olisiko työtuomioistuimen ratkaisukokoonpanoa syytä muuttaa siten, että intressijäsenet eivät muodosta enemmistöä.

Työtuomioistuimen vuonna 2021 ratkaisemien asioiden keskimääräinen käsittelyaika on ollut selonteossa mainitun 14,3 kuukauden asemesta 9,2 kuukautta. Työtuomioistuimen vuonna 2022 HAIPA-järjestelmässä ratkaisemien asioiden keskimääräinen käsittelyaika on ollut 8,1 kuukautta.

Työtuomioistuimessa käsiteltävät asiat

Työtuomioistuimen toimintaa koskeva keskeinen säädös on laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (646/1974). Myös tuomioistuinlaissa (673/2016) on työtuomioistuinta ja sen toimintaa koskevia säännöksiä. Tuomioistuinlain mukaan työtuomioistuimen tehtävänä on toimia erityistuomioistuimena työ- ja virkaehtosopimuksia koskevissa riita-asioissa sekä käsitellä sille lain nojalla kuuluvat valitusasiat. Työtuomioistuimen toimivallasta, päätösvaltaisuudesta ja asioiden käsittelystä työtuomioistuimessa säädetään tarkemmin oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetussa laissa.

Viimeksi mainitun lain mukaan työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erityistuomioistuimena työntekijöiden työehtosopimuksia ja virkamiesten virkaehtosopimuksia koskevat sekä työehtosopimuslakiin ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvat **riita-asiat**, kun kysymys on

- 1) työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta;
- 2) siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten mukainen; tai

3) työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten vastaisen menettelyn seuraamuksesta, ei kuitenkaan rangaistus- tai kurinpidollisesta seuraamuksesta.

Työtuomioistuin voi käsitellä ja ratkaista myös **suorituskanteen**, jos velvollisuus suoritukseen riippuu edellä tarkoitetun riidan ratkaisusta. Kyse on tällöin esimerkiksi palkkasaatavasta. Jos työtuomioistuin ei katso voivansa ratkaista tällaista vaatimusta, se osoittaa asianosaisen nostamaan kanteen tai esittämään vaatimuksensa toimivaltaisessa tuomioistuimessa. Käytännössä työtuomioistuimen käsittelemissä kanteissa on hyvin usein liitännäisvaatimuksena suoritusvaatimus. Niin sanotut puhtaat suorituskanteet, joissa riitaa ei ole työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta tai joissa ei vaadita sopimuksen rikkomisesta työehtosopimuslaissa tarkoitettua hyvityssakkoa tai muuta työehtosopimuksessa tarkoitettua seuraamusta, eivät kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Tällaiset kanteet käsitellään ja ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa – siis siitä huolimatta, että ne perustuvat työehtosopimukseen. Niin ikään silloin, jos virkamiehen vaatimus perustuu virkaehtosopimukseen, jonka tulkinnasta ei ole riitaa, vaatimus käsitellään hallintotuomioistuimessa.

Työehtosopimusmääräyksen tulkinnanvaraisuus on tuomioistuimen toimivallan kriteerinä kovin epämääräinen ja on omiaan johtamaan hukkaan menneisiin tai ainakin kalliiksi tuleviin oikeudenkäynteihin, kuten jäljempänä esitetään.

Työtuomioistuimen käsittelemät riita-asiat koskevat tyypillisesti työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa tai rikkomista. Ne käsitellään suullisesti kuten laajat riita-asiat kärjäoikeudessa. Vuosittain vaihteleva määrä riita-asioista on **työrauhakanteita**, joissa kyse on työntekijä- tai työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteistä ja niiden johdosta tuomittavista seuraamuksista eli työ- tai virkaehtosopimuslakien nojalla tuomittavista hyvityssakoista. Suurin osa työrauhakanteista käsitellään kirjallisessa menettelyssä ja pääsääntöisesti nopeammin kuin muut riita-asiat. Osa työrauhakanteista on kiireellisesti käsiteltäviä, jolloin tuomio voidaan antaa nopeimmillaan muutamassa päivässä.

Työtuomioistuimen käsittelemillä **valitusasioilla** tarkoitetaan hallintolainkäytön järjestyksessä käsiteltäviä, työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettuja valituksia työehtosopimuksen yleissitovuudesta ja työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa tarkoitettuja valituksia työneuvoston oikaisuvaatimukseen antamasta päätöksestä. Valitusasioita tulee työtuomioistuimeen vuosittain varsin vähän ja ne on tähän saakka käsitelty pääosin kirjallisessa menettelyssä. Nykyisin näissäkin asioissa toimitetaan varsin usein suullinen käsittely asiaan osallisten kuulemiseksi ja henkilötodistelun vastaanottamiseksi.

Työtuomioistuin antaa lisäksi muille tuomioistuimille **lausuntoja** asioissa, joiden ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta.

Lausuntoasioita työtuomioistuimessa on vuosittain kymmenen molemmin puolin. Jos sopimuksen solmineet liitot ovat kollektiivisopimuksen tulkinnasta yhtä mieltä, käsittely on kirjallista, muussa tapauksessa lausuntoasia käsitellään suullisesti kuten riita-asiat.

Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen ja se voidaan heti panna täytäntöön samassa järjestyksessä kuin yleisen tuomioistuimen lainvoimainen tuomio. Ylimääräisen muutoksenhaun osalta noudatetaan soveltuvilta kohdin oikeudenkäymiskaaren 31 luvun riita-asioita koskevia säännöksiä kuitenkin niin, että myös kantelu on tehtävä korkeimpaan oikeuteen. Toistaiseksi korkein oikeus ei ole purkanut tai poistanut yhtään työtuomioistuimen ratkaisua. Tällaisia hakemuksia on kuitenkin jonkin verran korkeimpaan oikeuteen jätetty.

Työtuomioistuimen asema käsittelemiensä asioiden ylimpänä oikeusasteena asettaa erityisiä vaatimuksia ratkaisutoiminnan oikeudelliselle laadulle. Työtuomioistuimen ratkaisulla on ohjaavaa vaikutusta myös myöhemmin esille tulevista samanlaisista tai samankaltaisista asioista. Sen vahvistaman sopimustulkinnan vaikutus ulottuu sitovana kollektiivisopimuksen koko soveltamisalalle ja kaikkiin määräyksessä tarkoitettuihin tapauksiin ja palvelussuhteisiin. Koska työtuomioistuin on työoikeudellisten kysymysten käsittelyyn erikoistunut tuomioistuin, sen oikeuskäytäntöä hyödyntävät oikeuslähteenä myös muut tuomioistuimet. Näistä syistä tuomioiden laatuun on pyritty kiinnittämään erityistä huomiota.

Työtuomioistuimen toimivalta

Kuten selonteossa on todettu, palvelussuhteissa noudatettavat ehdot muodostuvat useasta eri säännöstyslähteestä: työlainsäädännöstä, kollektiivisopimuksista, paikallisista sopimuksista ja työsuhteisilla työsuopimuksesta. Kun työpaikalla syntyy riitaa työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta, erimielisyydestä neuvotellaan ensin paikallisesti, sen jälkeen sopimuksen solmineiden liittojen välillä, minkä jälkeen voidaan nostaa kanne työtuomioistuimessa. Koska riidat ovat monimutkaistuneet, ne eivät nykypäivänä välttämättä enää ole määriteltävissä yksinomaan esimerkiksi kollektiivisopimuksen tulkintaan liittyviksi, vaan ovat sekoitus eri säännöstyslähteisiin perustuvista vaatimuksista. Sen vuoksi usein voi olla vaikeaa, ellei mahdotonta, arvioida, missä tuomioistuimessa asia tulisi käsitellä ja ratkaista. Oikeusvaltion periaatteisiin kuitenkin kuuluu, että toimivaltajako eri tuomioistuinten välillä on mahdollisimman selvä. Ongelmallista on, jos oikeudelliset asiantuntijatkaan eivät kykene nostamaan kannetta ilman merkittävää riskiä väärästä forumista. Tällainen riski voi kuitenkin olla olemassa. Usein jo toimivallanjakoa koskevista säännöksistä johtuu, että riitaa on ratkottava useammalla eri tuomioistuinlinjalla. Tämä taas ei ole tehokasta ja tulee kalliiksi.

Toimivallanjakoa koskevat keskeiset periaatteet voidaan yksinkertaistettuna esittää seuraavalla tavalla. Yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen välisen toimivallanjaon

lähtökohtana on kanteen peruste. Jos kanne perustuu pakottavaan lainsäädäntöön, yleinen tuomioistuin on aina toimivaltainen. Toimivalta on jaettu, jos asiasta on sovittu myös työehtosopimuksella. Jos kanne perustuu tahdonvaltaiseen lainsäädäntöön, yleinen tuomioistuin on niin ikään toimivaltainen. Tällöin vastaaja voi kuitenkin tehdä väitteen, jonka mukaan asiasta on sovittu asianosaisia sitovassa työehtosopimuksessa. Jos näin on, tuota sopimusta on sovellettava tahdonvaltaisen lainsäädännön sijaan. Jos työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä, laajuudesta tai tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta on riitaa, toimivaltainen tuomioistuin on silloin yksinomaan työtuomioistuin – yleinen tuomioistuin voi kuitenkin tutkia, onko työehtosopimusmääräys pakottavan lainsäädännön vastainen ja siten pätemätön. Sinänsä myös työtuomioistuin on toimivaltainen tutkimaan tämän kysymyksen, jos kanne on nostettu työtuomioistuimessa. Mikäli kanne perustuu työehtosopimukseen, yleinen tuomioistuin on aina toimivaltainen, jos asianosainen tai kumpikaan heistä ei ole siihen sidottu. Vaikka molemmat asianosaiset olisivat sopimukseen sidottuja, puhtaat suorituskanteet kuuluvat tästä huolimatta yleisen tuomioistuimen käsiteltäviksi. Silloin riitaa ei ole työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä, laajuudesta tai tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Jos kanteen perusteena oleva työehtosopimus kuitenkin on tällä tavoin tulkinnanvarainen tai jos sen rikkomisesta vaaditaan hyvityssakkoa tai sopimuksessa sovittua muuta seuraamusta, toimivaltainen tuomioistuin on aina työtuomioistuin.

Hallintotuomioistuimen ja työtuomioistuimen välisen toimivallanjaon lähtökohtana on se, että järjestäytyneiden virkamiesten vaatimukset käsitellään työtuomioistuimessa silloin kun vaatimus perustuu virkaehtosopimukseen ja kyse on oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain mukaisesta asiasta.

Käytännössä on hyvin tavallista, että työtuomioistuimessa esitetään väitteitä siitä, että työtuomioistuin ei ole toimivaltainen käsittelemään asiaa. Tämä johtaa siihen, että ennen kuin päästään käsittelemään itse materiaalista erimielisyyttä, selvitetään mahdollisesti pitkänkin prosessin kautta asiassa toimivaltainen tuomioistuin. On myös ollut tapauksia, joissa asiaa ”pallotellaan” tuomioistuimesta toiseen. Yleisessä tuomioistuimessakaan ei ole aina selvää, milloin työehtosopimusliitännäisen kysymyksen noustessa kanne on yleisessä tuomioistuimessa jätettävä tutkimatta, milloin kysymys on yleisen tuomioistuimen itsensä ratkaistavissa niin sanottuna esikysymyksenä ja milloin kysymys ratkeaa parhaiten lausuntopyynnöllä työtuomioistuimelta. Kantajan voi kannetta vireille pannessaan olla vaikea tietää, onko kyse oikeasta forumista vai ei. Asian voi tehdä käytännössä hankalaksi sekin, että kantajalla ei suorituskannetta nostaessaan ole välttämättä tiedossa, vallitseeko kanteen perusteena olevan työehtosopimuksen tulkinnasta riitaa vai ei. Riitaa voi joka tapauksessa olla paitsi työehtosopimuksen tulkinnasta myös suoritusvaatimuksen ratkaisun kannalta relevanteista faktoista. Tällöin voidaan olla tilanteessa, jossa käräjäoikeudessa nostettu kanne jätetään tutkimatta, koska se perustuu asianosaisia

sitovan työehtosopimuksen tulkinnanvaraiseen määräykseen, minkä jälkeen kanne nostetaan työtuomioistuimessa, joka ratkaisee tulkintariidan, mutta jättää määrältään riitaisen suoritusvaatimuksen tutkimatta ja osoittaa asianosaisen nostamaan taas uuden (kolmannen) kanteen käräjäoikeudessa. Herää kysymys, kuinka tarkoituksenmukainen tällainen järjestelmä on ja voidaanko tätä edes pitää oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin vaatimuksen mukaisena, etenkin kun epäselvät toimivaltasäännökset voivat johtaa kanneaikojen menetyksiin.

Toimivallan rajat ovat siis osittain vaikeaselkoiset ja käytännön ratkaisutoiminnassa kovin häilyvät. Erityisesti työehtosopimuksen tulkinnanvaraisuus toimivallanajan keskeisenä kriteerinä on epämääräinen ja vaikeasti määriteltävissä. Käytännössä saattaa esiintyä erilaisia käsityksiä siitä, milloin ylipäättään on kyse työehtosopimuksen tulkintariidasta, milloin taas puhtaasta näyttöriidasta. Tämän vuoksi toimivallan rajat eivät aina ole lainkaan selvät ja hukkaan menneitä oikeudenkäyntejä on edelleen. Voidaan kysyä, onko toimivaltasäännöksillä tehty työoikeudellisten asioiden prosessaamisesta tarpeettoman monimutkaista, kallista ja aikaa vievää. Selkeät ja yksinkertaiset toimivaltasäännökset ovat tärkeä osa toimivaa oikeusjärjestelmää – tällä on merkitystä myös oikeusturvan toteutumisen ja perustuslain 21 §:n kannalta.

Edellä selostetuista syistä työtuomioistuin on selonteossa todetuin tavoin ehdottanut, että toimivallanajan selkeyttämistä työoikeudellisissa riita-asioissa ryhdyttäisiin selvittämään.

Tämän lisäksi työtuomioistuimella tulisi olla laajempi toimivalta käsitellä ja ratkaista sen toimivaltaan muutoin kuuluvassa asiassa liitännäisvaatimuksia, jotka eivät perustu kollektiivisopimukseen. Näin siitä syystä, että kannetta ei tarvitsisi saman riidan osalta nostaa useammassa tuomioistuimessa. Asioiden joutuisan käsittelyn ja tehokkuuden näkökulmasta olisi perusteltua, että työtuomioistuin voisi tuomita esimerkiksi vahingonkorvauksia, vaikka työehtosopimuksessa ei olisikaan nimenomaista korvausmääräystä. Näin voitaisiin välttää tarve nostaa kanne työoikeudellisessa riidassa useammassa eri forumissa ja lisätä riita-asian joutuisaa ja tehokasta käsittelyä pienemmin oikeudenkäyntikuluihin.

Työtuomioistuimen esikuvina ovat olleet muiden pohjoismaiden työtuomioistuimet, erityisesti Ruotsin työtuomioistuin. Ruotsin työtuomioistuimen toimivalta on sittemmin laajentunut koskemaan kaikkia työsuhteesta johtuvia riitoja. Työoikeudellisia riitoja käsitellään niihin erikoistuneissa työtuomioistuimissa myös monessa muussa Euroopan maassa, esimerkiksi Saksassa. Suomessakin voisi olla perusteltua alkaa avoimesti keskustella laajemmin ja perusteellisemmin siitä, miten, missä ja minkälaisella ratkaisukokoonpanolla työelämän erimielisyydet halutaan tulevaisuudessa käsitellä. Onko mahdollista laajentaa työtuomioistuimen toimivaltaa myös muihin työoikeudellisiin asioihin samaan tapaan kuin Ruotsissa. Tuomioistuin käsittelyn asiantuntemus, korkea laatu ja nopeus voisivat puoltaa työoikeudellisten asioiden keskittämistä näihin asioihin.

erikoistuneen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Erityistuomioistuimen toimialan tulee kuitenkin olla täsmällisesti rajattu ja kapea suhteessa yleisten tuomioistuinten ja hallintotuomioistuinten toimialaan. Erityistuomioistuimelle voidaan antaa käsiteltäväksi vain sellaisia asiaryhmiä, joiden käsittely erityistuomioistuimessa on sen toimiala ja tuomioistuinjärjestelmän kokonaisuus huomioon ottaen perusteltua. (PeVL 33/2012 vp s. 2). Työoikeudellisten asioiden keskittäminen voisi olla Suomessakin perusteltua.

Oikeudenkäyntimenettely

Riita-asiat käsitellään työtuomioistuimessa lähtökohtaisesti samanlaisen prosessin mukaisesti kuin laajat riita-asiat kärjäoikeudessa. Keskeiset prosessisäännöt ovat oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetussa laissa. Sen ohella noudatetaan asioiden käsittelyssä soveltuvien osin mitä oikeudenkäynnistä riita-asioissa säädetään oikeudenkäymiskaaressa. Valitusasiat käsitellään hallintolainkäytön järjestyksessä ja riitaiset lausuntoasiat samassa järjestyksessä kuin riita-asiat.

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain kokonaisuudistuksessa 1970-luvun alussa modernisoitiin vanha, vuonna 1946 säädetty työtuomioistuinlaki. Sittemmin lakia on tilkkutäkkimäisesti muutettu. Alioikeusuudistuksen yhteydessä muutettiin myös oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain säännöksiä. Tavoitteena oli saattaa oikeudenmenettely samankaltaiseksi kuin yleisissä tuomioistuimissa. Tämän seurauksena prosessisäännöt poikkeavat joiltain osin ehkä perusteettomastikin oikeudenkäymiskaaren vastaavista säännöksistä. Ongelmia voi syntyä esimerkiksi yhden tuomarin toimivallassa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi riitaisen oikeudenkäyntikuluvaatimuksen ratkaiseminen peruutuksen jälkeen, editiovaatimus ja preklusio. Lain kokonaisvaltainen tarkastelu ja sen ajantasaistaminen ovat lähitulevaisuudessa tarpeen. Tällöin voitaisiin menetellä siten, että riita-asioiden ja lausuntoasioiden oikeudenkäyntimenettelyn osalta sovelletaan oikeudenkäymiskaaren säännöksiä vastaavaan tapaan kuin valitusasioiden osalta sovelletaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain säännöksiä ja oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annettuun lakiin jäisivät vain nimenomaan työtuomioistuinprosessia koskevat säännökset, muun muassa puhevallasta ja asiaan osallisista.

Ratkaisukokoonpanot

Työtuomioistuimen ratkaisukokoonpanoon kuuluu riita- ja lausuntoasioissa kuusi jäsentä. Työtuomioistuin on päätösvaltainen, kun siinä on 1) presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana, 2) toinen asiantuntijajäsenistä, jotka eivät edusta työnantaja- tai työntekijäetuja, sekä 3) neljä työsuhteisiin perehtyneistä asiantuntijajäsenistä, joista kahden on oltava työnantaja- ja kahden työntekijäpuolelta. Käsiteltäessä virkaehtosopimusta tai julkisyhteisöä sitovaa työehtosopimusta koskevaa asiaa työtuomioistuin on päätösvaltainen, kun kaksi virkasuhteisiin perehtyneistä

asiantuntijajäsenistä, joista toinen on julkiselta työnantajapuolelta ja toinen virkamiespuolelta, on läsnä yhden työnantajapuolelta ja yhden työntekijäpuolelta olevan asiantuntijajäsenen sijasta. Valitusasioissa työtuomioistuin on päätösvaltainen, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana ja kaksi asiantuntijajäsentä, jotka eivät edusta työnantaja- tai työntekijäetuja, sekä yksi asiantuntijajäsen työnantaja- ja yksi työntekijäpuolelta.

Riita- ja lausuntoasioissa työtuomioistuimen intressijäsenet muodostavat edellä selostetuin tavoin enemmistön. Tällä on merkitystä erityisesti perustuslain 3 ja 21 §:n mukaisen tuomioistuinten riippumattomuuden vaatimuksen ja tuomioistuinten puolueettomuuden kannalta. Tähän on kiinnitetty huomiota ja asiaa arvioitu monesta eri näkökulmasta muun ohella tuomioistuinlakia säädettäessä (ks. esim. Juha Lavapuron, Tuomas Ojasen, Ulla Liukkusen ja Jorma Saloheimon asiantuntijalausunnot perustuslakivaliokunnalle PeVL 14/2016 vp). Perustuslakivaliokunta totesi tuolloin lausunnossaan PeVL 14/2016 vp muun ohella seuraavaa (s. 7–9): ”Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomion Ab Kurt Kellermann v. Ruotsi (26.10.2004) mukaan ratkaisukokoonpanon enemmistön muodostava työmarkkinaosapuolten intressiedustus Ruotsin työtuomioistuimessa ei merkinnyt sitä, ettei tuomioistuinta voitu pitää puolueettomana Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklassa tarkoitetussa mielessä. Tuomioistuin totesi, että valan vannoneilla työtuomioistuimen maallikkojäsenillä oli työmarkkinoiden erityistuntemusta ja -kokemusta. Siten he osaltaan auttoivat ymmärtämään paremmin työmarkkinoihin liittyviä kysymyksiä ja he olivat periaatteessa erittäin päteviä ratkaisemaan työriitoja (tuomion kohta 60). Samankaltaisia perusteita on perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan osoitettavissa myös intressiedustuksen perusteella nimettyjen jäsenten osallistumiselle työtuomioistuimen ratkaisutoimintaan. [-] Nyt ehdotettua sääntelyä paremmin sopusoinnussa perustuslain 21 §:n kanssa olisi kuitenkin sellainen sääntely, jonka mukaan intressipohjaiset jäsenet eivät muodostu enemmistöksi työtuomioistuimen ratkaisukokoonpanossa.”

Edellä olevan johdosta olisikin perusteltua harkita, olisiko työtuomioistuimen ratkaisukokoonpanoa syytä muuttaa esimerkiksi samanlaiseksi kuin valitusasioissa, jolloin intressijäsenet eivät muodostaisi enemmistöä. Tämä olisi paremmin sopusoinnussa perustuslain 21 §:n kanssa.

Lopuksi

Elinkeinorakenteen ja työelämän muutosten vuoksi työmarkkinajärjestelmään, ennen muuta neuvottelu- ja sopimustoimintaan työrauhakysymyksineen kohdistuu suuria muutospaineita, mikä voi heijastua myös työtuomioistuimen toimintaan lähivuosina. Suomalaisen työelämän ja työmarkkinamallin voidaan sanoa olevan suuressa murroksessa. Tällä voi olla vaikutusta työtuomioistuimelle saapuvien asioiden määrään ja siten henkilöstön työkuormitukseen. Näyttää joka tapauksessa siltä, että työ- ja

virkaehtosopimusten merkitys tärkeänä palvelussuhteen ehtojen säännöstyslähteenä ei ole vähenemässä. Oikeusriitojen monimutkaistuminen ja relevanttien oikeuslähteiden moninaistuminen eivät nekään ole ilmiöinä poistumassa. Tarve saada työpaikoilla syntyneet riidat ratkaistua nopeasti on kuitenkin ilmeinen ja se on kaikkien osapuolten etu - tällä on merkitystä myös työrauhahäiriöiden ehkäisemisen kannalta. Nykyisillä henkilöstöresursseilla ratkaisuja on haastavaa saada tähän tarpeeseen nähden riittävän nopeasti ilman että lainkäyttöhenkilöstö kuormittuu liikaa.

Tuomiovaltaa käyttävien riippumattomien tuomioistuinten perustehtävänä on perustuslain mukaan oikeusturvan takaaminen oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin vaatimukset täyttävällä tavalla. Oikeusturvan toteuttaminen edellyttää, että asiat ratkaistaan viivytyksettä, laadukkaasti ja edullisesti perus- ja ihmisoikeudet toteuttavalla tavalla. Työtuomioistuimen asema käsittelemiensä asioiden ylimpänä oikeusasteena asettaa erityisiä vaatimuksia ratkaisutoiminnan oikeudelliselle laadulle ja kaikinpuolisen huolellisuuden noudattamiselle asioiden eri käsittelyvaiheissa. Työtuomioistuimen lainkäyttöhenkilöstöltä edellytetään syvällistä osaamista ei yksin kollektiivisesta työoikeudesta vaan myös yleisestä työsopimusoikeudesta ja virkamiesoikeudesta. Koska oikeudelliset riidat ovat monimutkaistuneet ja oikeuslähteet moninaistuneet, vahvaa osaamista tarvitaan myös esimerkiksi unionin oikeudessa ja perus- ja ihmisoikeusjuridiikassa. Erikoistuminen työoikeuden laajaan kenttään vaatii vuosien kokemuksen, jatkuvaa kouluttautumista ja ajantasaisen osaamisen kehittämistä. Lisäksi on hallittava yleinen prosessioikeus, hallintoprosessioikeus sekä työtuomioistuinprosessin omat erityispiirteet. Nämä tehtävien menestyksellisen hoitamisen asettamat edellytykset yhdistettynä siihen, että työtuomioistuin on henkilömäärältään pieni ja siten haavoittuva, ja että viimeisten noin kymmenen vuoden aikana lainkäyttöhenkilöstön vaihtuvuus on ollut suurta, työtuomioistuimen toiminnassa on ollut selvästi havaittavia haasteita. Samaan aikaan oikeusriidat ovat tulleet monimutkaisemmiksi, mikä on pidentänyt asian valmisteluun käytettävää aikaa, lisännyt pääkäsittelyjen pituutta ja edelleen tuomion kirjoittamiseen tarvittavaa aikaa. Nämä seikat ovat vaikuttaneet työtuomioistuimessa ratkaistujen asioiden keskimääräiseen käsittelyaikaan. Laatuun vaikuttavat muun ohella henkilöstön ammattitaito ja osaaminen sekä tuomioistuimen toimintatavat. Toiminnan ja lainkäytön laadun kehittäminen edellyttää kuitenkin pitkäjänteistä ja systemaattista työtä ja seurantaa, mihin tarvitaan riittäviä henkilöstöresursseja.