

Asia: Lausunto, HE 12/2024 vp/Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 9.4.2024

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi. Valiokunta on 8.4.2024 pyytänyt allekirjoittaneen lisälausuntoa erityisesti esitykseen tehtyihin työ- ja elinkeinoministeriön esittämiin muutosehdotuksiin. Perekdyttyäni näihin muutosehdotuksiin viittaan aikaisempiin lausuntoihini tässä asiassa ja esitän minulle asetetun tiukan määräajan puitteissa lisälausuntonani seuraavan.

1. Poliittisen työtaistelun määrittely

Uuden ehdotuksen mukaan: "Poliittisella työtaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa valtakunnalliseen, alueelliseen tai paikalliseen poliittiseen päätöksentekoon." On kyseenalaista, että kansainvälinen päätöksenteko on suljettu määritelmän ulkopuolelle. Poliittisia työtaisteluja voidaan toki käynnistää myös vastalauseena esimerkiksi Euroopan Unionin politiikalle tai painostuksena EU-parlamenttia ja muita EU-instituutioita kohtaan. Tällaisia työtaisteluja on nähty eri puolilla Eurooppaa erityisesti finanssikriisin aikana vuosina 2008-2012.

Ehdotettu määritelmä olisi syytä täydentää esimerkiksi seuraavanlaiseksi:
Poliittisella työtaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa kansainväliseen tai kansalliseen poliittiseen päätöksentekoon sen eri elimissä ja tasoilla, kuten esimerkiksi valtakunnallisesti, alueellisesti tai paikallisesti.

8 b §:n toinen momentti pitäisi jakaa kahtia. Nykyisessä lakitekstissä jää epäselväksi mihin toisen virkkeen "lisäksi" sana viittaa.

2. Myötätuntotyötaistelut

Ehdotettu myötätuntotyötaisteluja koskeva sääntely on edelleen vaikeaselkoinen ja tulkinnanvarainen. Olen aikaisemmassa lausunnossani esittänyt oman vaihtoehtoni sääntelyksi tältä osin. Mielestäni uudet sanamuodot eivät varsinaisesti täsmennä lainsäädäntöä perustuslakivaliokunnan toivomalla tavalla.

Nyt esillä olevassa mallissa on selvää päällekkäisyyttä. Ensinnäkin määritellään kohdissa 1 ja 2 milloin myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana. Tästä huolimatta tuodaan erillisessä toisessa momentissa esille uusi lisäsuhteettomuus. Nähdäkseni tämä ”jos-lause” on päällekkäinen kohdan 1) kanssa. Molemmissa edellytetään, että myötätuntotyötaistelun ja pääriidan piirissä olevan työnantajan toiminnan välillä pitää olla jokin yhteys. Tämän vuoksi ”Jos sanalla” alkava toinen momentti voidaan poistaa turhana ja myös erittäin epäselvänä ja tulkinnanvaraisena.

3. Hyvitys yksilöön kohdistuvana sanktiona

Eduskunnan asiantuntijakuulemisissa on varsin hyvin käynyt ilmi, että yksilöön kohdistuvaan 200 euron hyvitysmaksuun liittyy niin paljon ongelmia, että esityksestä kokonaan tulisi luopua.

Hallituksen esitykseen esitetään työ- ja elinkeinoministeriön toimesta tärkeitä täsmennyksiä hyvitystä koskeviin säännöksiin. Nämä täsmennykset ovat välttämättömiä.

Asiaan liittyy kuitenkin edelleen merkittävä oikeusturvaongelmia. Suomen työoikeudessa ja työsopimusoikeudessa tunnustetaan työnantajan tulkintaetuoikeus. Tämä tulkintaetuoikeus johtaa käytännössä siihen, että työnantaja yksipuolisesti voi toteuttaa 200 euron hyvitysvaatimuksensa kuittaamalla tämän summan työntekijälle maksettavasta palkasta tai palkoista sen jälkeen kun hän on kirjallisesti ilmoittanut työntekijälle työtaistelua koskevasta tuomiosta.

Mikään ei myöskään käytännössä estäne työnantajaa kuittaamasta 200 euroa myös tilanteessa, jossa työntekijä on riitauttanut saatavan esimerkiksi sen vuoksi, että hän oman ilmoituksensa mukaan ei ole osallistunut jatkettuun työtaisteluun. Työsopimuslain 2 luvun 17 §:n 1 momentissa on säädetty yleissäännöksenä työnantajan kuittausoikeuden rajoitukset siten, että ne määrittävät ulosottolainsäädännön ulosottorajoitusten mukaisesti.

Työsopimuslain 13 luvun 2 momentin 2 kohdan mukaan työsopimuslain 2 luvun 17 §:n 1 momentin mukaisen kuittausoikeuden rikkominen on rangaistava *työsopimuslakirikkomuksena*. Säännöksen tarkoituksena on suojata työntekijän toimeentulon kannalta välttämätön osa palkasta kuittauksesta. Vain poikkeustapauksissa, lähinnä osa-aikaisten työntekijöiden osalta, tämä säännös voinee tulla sovellettavaksi 200 euron kuittaukseen.

Muutoin mikään seuraamus ei hallituksen esityksen toteutuessa uhkaa työnantajaa, joka oikeudettomasti kuittaa riidanalaisen 200 euron saatavan tilanteessa, jossa työntekijä ei ole antanut suostumustaan kuittaukselle (esimerkiksi tuomion perusteella, joka ei ole lainvoimainen). On yleensä täysin epärealistista ajatella, että työntekijä tällaisessa tilanteessa nostaisi kanteen 200 euron intressin vuoksi.

Tämän vuoksi tulisi lainuudistuksen yhteydessä ulottaa rangaistava työsopimuslakirikkomus kattamaan myös (esitettyä) työsopimuslain 3 luvun 6 §:n 2 momentin rikkomistapaukset. Tämä edellyttäisi, että työsopimuslain 2 luvun 17 §:n 1 momenttiin lisättäisiin viittaus 3 luvun 6 §:n 2 momenttiin.

Se saisi seuraavan sisällön: *Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko*
Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta. ***Työnantaja saa kuitata työsopimuslain 3 luvun 6 §:n 2 momentin mukaisen hyvityksen palkasta vain lain asettamien edellytysten täyttyessä.***

Tällainen viittaus johtaisi siihen, että perusteeton kuittaus muodostuisi kriminalisoiduksi teoksi, johon esimerkiksi työsuojeluviranomaiset voisivat puuttua.