



Asiantuntijalausunto lakivaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 12/2024 vp)

Lakivaliokunta on pyytänyt työtuomioistuimelta lausuntoa erityisesti ehdotuksesta, jolla lisättäisiin työntekijälle velvoite maksaa työnantajalleen hyvitystä, mikäli hän jatkaisi työntekijäjärjestön toimeenpanemaa, tuomioistuimen lainvastaiseksi toteamaa työnseisausta saatuaan tiedon tuomiosta, ja mainittuun ehdotukseen liittyvistä oikeusturvanäkökohdista.

Pyydettyinä lausuntona työtuomioistuin toteaa em. kysymyksestä seuraavaa.

Ensinnäkin, esitetyllä säännöksellä on työtuomioistuimen käsityksen mukaan merkitystä yleisten prosessioikeudellisten periaatteiden ja myös kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden näkökulmasta.

Yleisiin prosessioikeudellisiin periaatteisiin kuuluu tuomion oikeusvoimavaikutus. Tällä tarkoitetaan tuomioistuimen lainvoimaisen ja siis lopullisen ratkaisun sitovaa vaikutusta tulevaisuuteen nähden. Oikeusvoimalla on sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus. Jälkimmäinen ilmenee uudessa oikeudenkäynnissä siten, ettei lainvoimaisella tuomiolla ratkaistua asiaa voida enää ottaa uudelleen tutkittavaksi. Oikeusvoiman positiivinen oikeusvaikutus tulee kysymykseen silloin, kun oikeusvoimaisesti ratkaistu seikka on uudessa oikeudenkäynnissä ennako- eli esikysymyksen luonteinen. Tällöin se on asetettava viran puolesta tuomioperusteeksi. Oikeustieteessä ei ole lainkaan selvä kysymys se, kuinka vahvasti toisessa prosessilajissa annettu tuomio sitoo toisessa oikeudenkäynnissä. Mahdollista on, että vahvan sitovuuden sijaan aiemmin annetulla tuomiolla on vain enemmän tai vähemmän vahvaa todistusvaikutusta myöhemmässä oikeudenkäynnissä. Oikeuskäytännössä tai -kirjallisuudessa ei ole myöskään laajemmin pohdittu kysymystä siitä, mikä on työtuomioistuimen erityistuomioistuimena antaman tuomion oikeusvoimavaikutus myöhemmässä, yleisessä tuomioistuimessa riita-asian järjestyksessä käsiteltävässä asiassa. Tätä pohdintaa ei ole tehty myöskään hallituksen käsillä olevassa esityksessä, vaikka kysymys on relevantti



ehdotettua työsopimuslain 3 luvun 6 §:ää sovellettaessa. (Ks. muiden prosessilajien osalta esim. Anu Mantila väitöstutkimus ”Hallinto- ja siviiliprosessuaalisten ratkaisujen merkitys rikosprosessissa”, Lapin yliopisto 2020).

Lisäksi pääsääntönä on, että tuomio saavuttaa oikeusvoiman vain asianosaisten välillä. Työtuomioistuimessa riita-asian asianosaisina ovat lähtökohtaisesti kollektiivisopimukseen osalliset yhdistykset tai työnantajat. Työtaistelutoimeen osallistuva työntekijä ei ole työtuomioistuimen työrauha-asiaa asianosaisena tai kuultavana. Esityksellä luodaan järjestelmä, jossa työtuomioistuimen tuomio saavuttaa positiivisen oikeusvoimavaikutuksen asianosaistahoja laajemmin – tuomio siis sitoo ns. jatkettua työrauha-asiaa yleisessä tuomioistuimessa käsiteltäessä, jossa vastaajana on yksittäinen työntekijä. Yleisessä tuomioistuimessa ei enää käsitellä sitä, onko työrauhatoimenpide ollut laillinen vai laitton, vaan sitä, onko työntekijä jatkanut toimenpidettä tuomiosta tiedon saatuaan. Yleisellä tuomioistuimella ei ole ylipäätään toimivaltaa ratkaista kysymystä työtaistelun lainmukaisuudesta työrauhavelvollisuuden vallitessa. Työtuomioistuimen antaman tuomion positiivinen oikeusvoimavaikutus on nähdäksemme tultava vähintäänkin lain perusteluista selvästi ilmi, koska kyse on poikkeuksesta yleisen prosessioikeudellisen periaatteen pääsääntöön. Vastaavalla tavalla työrauhavelvollisuuden ulkopuolella yleisen tuomioistuimen antama työrauhatuomio saa positiivisen oikeusvoimavaikutuksen ensikanteen asianosaistahoa laajemmalle.

Prosessioikeudellisiin periaatteisiin kuuluu myös vahvana pääsääntönä ns. kuulemisperiaate, joka saa institutionaalisen tukensa ennen muuta kansainvälisistä ihmisoikeusvelvoitteistamme. Hallituksen esityksen mukainen järjestelmä johtaa siihen, että yksittäinen työntekijä ei voi missään vaiheessa eri prosesseja lausua kantaansa työtaistelutoimien lainmukaisuuteen tai riitauttaa työtuomioistuimen (tai työrauhavelvollisuuden ulkopuolella yleisen tuomioistuimen) kannanottoa toimien lainvastaisuudesta, vaikka hänet voidaan menettelynsä perusteella tuomita hyvitysvastuuseen. Hallituksen esityksessä ei ole pohdittu sitä, miten tämä on yhteensovittavissa kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kuten Euroopan ihmisoikeussopimuksen oikeudenmukaista oikeudenkäyntiä koskevan 6 artiklan ja



siten myös Suomen perustuslain 21 §:n kanssa.

Toiseksi, työntekijän oikeusturvanäkökohtia arvioitaessa on huomioitava myös oikeudenkäyntikulurisktiin liittyvät seikat, jotka saattavat toimia tosiasiallisena esteenä asian riittauttamiselle.

Kolmanneksi, uutta ehdotettua työsopimuslain 3 luvun 6 §:ää on tarkoitus soveltaa tilanteessa, jossa työntekijä jatkaa yhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut hänelle tuomiosta. Pykälää ei sen perustelujen mukaan ole tarkoitus soveltaa tilanteessa, jossa työtaistelutoimenpiteisiin ryhdytään ilman työntekijäyhdistyksen myötävaikutusta. Ilmeisesti tällä on tarkoitettu sitä, että pykälä tulee sovellettavaksi tilanteessa, jossa vielä tuomion jälkeenkin nimenomaan yhdistys (eikä yksittäinen työntekijä omin päin) on päättänyt jatkaa työtaistelutoimia. Tämä lainsäätäjän tarkoitus olisi hyvä käydä pykälän perusteluista selvemmin ilmi. Esityksessä ei myöskään ole tarkemmin käsitelty sitä, miten yksittäiselle työntekijälle asetettu hyvitysvastuu yhdistyksen tekemistä päätöksistä on katsottu yhteensopivaksi yhdistyslain tai kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden ja sitä myöten Suomen perustuslain 13 §:n 2 momentin kanssa.

Lopuksi työtuomioistuin toteaa, kuten se on jo aiemmin tuonut esiin, että se ei pidä tarkoituksenmukaisena hallituksen esityksen mukaista työrauha-asioiden jakautumista yhtäältä erityistuomioistuimessa käsiteltäviin ja toisaalta yleisessä tuomioistuimessa käsiteltäviin asioihin. Työtuomioistuimen näkemyksen mukaan kaikki työrauha-asiat olisi oikeuskäytännön yhtenäisyyteen liittyvistä syistä perusteltua käsitellä näihin kysymyksiin erikoistuneessa tuomioistuimessa eli työtuomioistuimessa. Nyt esitetyn mallin riskinä on oikeuskäytännön eriytyminen ja oikeusvarmuuden heikkeneminen.

Lisäksi ehdotetun työsopimuslain 3 luvun 6 §:n tilanteissa samaa asiaa (jatkettu työtaistelu) käsiteltäisiin työntekijäyhdistyksen osalta työtuomioistuimessa ja työntekijöiden osalta yleisessä tuomioistuimessa. Tämä aiheuttaa ylimääräisiä kuluja kaikille asianosaistahoille eikä ole myöskään julkisten varojen tai tuomioistuinten resurssien käytön kannalta perusteltua.



12.3.2024

TT/25/2024

Tuomioistuinten toimivallan jakautumista koskevat säännökset työelämän riitatilanteissa ovat olleet jo vuosikymmeniä tulkinnanvaraiset, mikä on ollut omiaan johtamaan oikeudenmenetyksiin ja turhiin kuluihin. Työtuomioistuimen mielestä kysymystä toimivallanjaosta työelämän riita-asioissa on ryhdyttävä selvittämään kokonaisvaltaisesti siten, että tavoitteena on selkeämpi, tehokkaampi ja laadukkaampi sekä samalla kaikille, niin oikeusriitojen osapuolille kuin yhteiskunnalle ylipäätään, vähemmän kallis järjestelmä.

Työtuomioistuimen puolesta laati

Outi Anttila
Työtuomioistuinneuvos