

Helsingin kärjäoikeuden asiantuntijalausunto lakivaliokunnalle

Asia: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 12/2024 vp)

Lakivaliokunta on pyytänyt Helsingin kärjäoikeudelta 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.

Helsingin kärjäoikeus esittää lausuntonaan kunnioittavasti seuraavaa.

Esitys työehtosopimuslain 3 luvun 6 §:n säännökseksi lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkamisesta.

Esityksen mukaan työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Oikeus hyvitykseen ei edellytä tuomion lainvoimaisuutta.

Työehtosopimuslain 3 luku koskee työntekijän velvollisuuksia, joita esitetty säännös ei näyttäisi koskevan.

Esityksessä on ongelmana Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artikla oikeudenmukaisesta oikeudenkäynnistä ja Suomen perustuslain 21 §:n oikeusturvaa koskeva säännös sekä työntekijän kuulemisperiaate.

Esitetty 3 luvun 6 §:n säännös perustuu työntekijän maksuvelvollisuuden osalta tuomioistuimen eli kärjäoikeuden (työnseisaus työrauhan ulkopuolella) tai työtuomioistuimen (työnseisaus työrauhan aikana) tuomioon, joissa oikeudenkäynneissä osapuolina ovat työehtosopimukseen osalliset yhdistykset ja työnantajat.

Työntekijällä, joka osallistuu sittemmin lainvastaiseksi katsottuun työnseisaukseen, ei ole puhevaltaa tällaisessa työrauhaa koskevassa oikeudenkäynnissä. Työntekijällä ei ole mahdollisuutta kiistää työnseisauksen lainmukaisuutta, vaikka hänet voidaan tuomita hyvitykseen.

Työtuomioistuimen työrauha-asiassa antaman tuomion positiivinen oikeusvoimavaikutus koskisi siten myös yleisessä tuomioistuimessa työntekijää vastaan käytävää oikeudenkäyntiä, vaikka hänellä ei ole ollut mahdollisuutta tulla kuultavaksi. Samoin yleisen tuomioistuimen antaman työrauhatuomion positiivinen oikeusvoimavaikutus ulottuisi alkuperäisen kanteen asianosaisten ulkopuolelle. Tällainen tilanne ei ole toivottava.

Säännös ilmeisesti on tarkoitettu koskevaksi työnseisausta, jossa työntekijäyhdistys jatkaa lainvastaista työnseisausta. Yhdistyksen jäsenen hyvitysvastuuta yhdistyksen päätöksistä on pidettävä poikkeuksellisen yhdistyslain kannalta.

Hallituksen esityksen mukaan työnantaja voisi periä hyvityksen kuittaamalla sen työntekijän palkkasaatavasta. Käytännössä kävisi niin, että työnantaja kuittaa hyvityksen palkasta ja on työntekijän asia vaatia tuomioistuimessa kuittauksen kumoamista. Harva työntekijä rupeaa kuluriskin vuoksi riitauttamaan 200 euron saatavaa, kun itse saatavan perustetta eli työnseisauksen laillisuutta ei voida oikeusvoimavaikutuksen vuoksi enää tutkia.

Esitys laiksi työehtosopimuslain muuttamisesta 8 a § ja 8 b § sekä esitys työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä 8 a § ja 8 b §.

Esitys työehtosopimuslain muuttamisesta 8 a ja 8 b §:ien säännökset koskevat myötätuntotyötaistelua ja poliittista työtaistelua työrauhan aikana ja jälkimmäinen esitys vastaavia työtaisteluita työrauhavelvollisuuden ulkopuolella.

Esitys laiksi työehtosopimuslain muuttamisesta 8 a §:n säännös myötätuntotyötaistelusta vastaa sisällöltään pääosin esitystä työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä 8 a §:n ”myötätuntotyötaistelun rajoitukset” -säännöstä ja 8 b §:n säännös poliittisesta työtaistelusta on kummassakin esityksessä sisällöltään sama.

Myös hyvityssäännökset (esitys laiksi työehtosopimuslain muuttamisesta 9 § 1 momentti ja 10 § sekä esitys työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä 18 a §) ovat saman sisältöiset. Hyvityssäännöksiin sisältyvät paitsi niiden suuruuden määrittämisen perusteet, myös kohtuullistamista ja kokonaan tuomitsematta jättämisestä koskevat säännökset.

Työriita-asiat, joissa on kysymys työtaistelusta työrauhan aikana, käsiteltäisiin kuten tähänkin saakka työtuomioistuimessa. Sitä vastoin työrauhan ulkopuolella (Esityksen työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä 18 a §:n 4 momentti) kanne hyvityksen suorittamisesta olisi pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on vastaajan kotipaikka.

Helsingin käräjäoikeus katsoo, että kaikki työrauha-asiat, mukaan lukien työehtosopimuslain 3 luvun 6 §:n hyvitysasiat, tulisi käsitellä työtuomioistuimessa oikeusvarmuuden ja oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi. Säännökset ovat sisällöltään samoja eikä niitä ole järkevää käsitellä sekä työtuomioistuimessa että yleisissä tuomioistuimissa. Nämä asiat vaativat erityisosaamista. Se, että

samanlaisia asioita, jotka vaativat erityisosaamista, käsiteltäisiin työtuomioistuimessa ja kärjäoikeuksissa, on asianosaisten oikeusturvaa heikentävää ja todennäköisesti hidastaisi asioiden käsittelyä ja lisäisi kustannuksia..

Helsingin kärjäoikeuden puolesta laati

Helsingissä 12 päivänä maaliskuuta

Riitta Kiiski
kärjätuomari