

Työehdot-osasto/Lindström

13.3.2024

Eduskunnan lakivaliokunta
LaV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 14.3.2024

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

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kutsunut Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n kuultavaksi koskien hallituksen esitystä HE 12 / 2024 vp työrauhalainsäädännön kehittämisestä. Valiokunta on pyytänyt 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.

Hallituksen esityksen valmistelusta yleisesti

Esitystä on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä, jossa työmarkkinaosapuolet olivat mukana kuultavana. Työrauhalainsäädännön uudistus on osa hallitusohjelman laajaa työmarkkinoiden ja työlainsäädännön uudistamisen kokonaisuutta, jonka voi perustellusti esittää horjuttavan suomalaisen työmarkkinajärjestelmän perusrakenteita.

Työntekijän henkilökohtainen seuraamus

Esityksessä ehdotetaan työ sopimuslakiin ja merityösopimuslakiin lisättäväksi säännökset siitä, että yksittäinen työntekijäkin voitaisiin tuomita maksamaan hyvitystä työnantajalleen, jos tämä olisi jatkanut sellaista työtaistelua, jonka tuomioistuin on jo todennut lainvastaiseksi. Edellytyksenä olisi, että työntekijä olisi ollut tietoinen sanotusta tuomiosta. Hyvitysseuraamuksen suuruus olisi 200 euroa. Työntekijään ei saisi kohdistaa muita työoikeudellisia tai muitakaan seuraamuksia asian johdosta.

Työntekijälle määrättävä henkilökohtainen seuraamus poikkeaa perinteisestä ajattelusta, että työtaisteluoikeus on työntekijöiden kollektiivinen oikeus ja mikäli oikeutta käytetään väärin, siitä sanktioidaan työtaistelusta päättänyttä yhdistystä.

Jos sanktio ulotetaan henkilökohtaiselle tasolle, saattaa yksittäiselle työntekijälle tulla eteen tilanne, jossa hän ei voi välttyä seuraamuksilta. Jos työntekijä jättää osallistumatta ammattiyhdistyksen päättämään

Työehdot-osasto/Lindström

13.3.2024

työtaisteluun, hänelle voi tulla yhdistysoikeudellisia seuraamuksia sääntöjen rikkomisesta.

Työntekijän omat mahdollisuudet arvioida työtaistelun todellista laillisuutta voivat olla huonot. Tilanteessa, jossa yhdistys väittää työtaistelun olevan laillinen ja työnantaja väittää työtaistelun olevan laitton, voi työntekijän oikeus osallistua työtaisteluun olla aidosti uhattuna. Se, että työnantaja katsoo työtaistelun olevan aiemman, laittomaksi tuomitun työtaistelun jatkamista, voi kuitenkin myöhemmin osoittautua vääräksi.

Kuittausoikeudesta

Esityksen mukaisesti työnantajalla olisi oikeus kuitata työntekijälle maksettavaksi tuleva 200 euron hyvitysmaksu suoraan palkasta. Kuitenkin niin, että kuittaus edellyttäisi ”työntekijän hyväksyntää”. Jos työntekijä ei hyväksyisi kuittaamista, työnantajan olisi nostettava kanne yleisessä tuomioistuimessa.

Yleisten velvoiteoikeudellisten oppien mukaan kuittausoikeus edellyttää sitä, että saatava on ns. selvä ja riidaton. Sikäli työntekijän hyväksymisen edellyttäminen toteuttaa selvän ja riidattoman saatavan periaatetta, mutta käytännön tilanteet saattavat kuitenkin vaihdella ja aiheuttaa epäselvyyksiä. Työsuhteessa työntekijä on alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan, jolloin yleiset velvoiteoikeudelliset kuittausedellytykset voivat sisältää riskejä.

Saatavan tulee olla paitsi selvä ja riidaton, myös erääntynyt. Eli työnantajan tulisi voida ensin esittää vaatimuksensa 200 euron hyvitysmaksusta ja vasta, mikäli hyväksyisi tämän vaatimuksen, se olisi mahdollista kuitata. Jos työntekijä ilmoittaisi, että ei hyväksy kuittausta, saatava olisi riitainen, eikä kuittaus olisi mahdollista, vaan työnantajan tulisi nostaa kanne yleisessä tuomioistuimessa. Kuitenkin, jos työnantaja kuittaisi 200 euron hyvitysmaksun ilman työntekijän hyväksyntää, kanteen nostaminen jäisi työntekijälle.

Ottaen huomioon yleisten tuomioistuinten käsittelyajat ja oikeudenkäyntikustannukset, kynnys kanteen nostamiselle on korkealla, erityisesti työntekijän osalta. Riski siitä, että vastustamalla 200 euron kuittaamista työntekijä saattaisi joutua maksamaan jopa tuhansien eurojen oikeudenkäyntikulut lisäksi, on suuri. Tehokkaita oikeussuojakeinoja ei tosiasiallisesti olisi käytettävissä.

Lisäksi, kun 200 euron maksu on kiinteä, sen merkitys vaihtelee riippuen työntekijän tulotasosta. Mitä matalampi työntekijän palkka on, sitä merkittävämpänä 200 euron maksua voi pitää. Tästä johtuen erityisesti matalapalkka-aloilla hyvitysmaksun suuruus on merkittävä, mutta

Työehdot-osasto/Lindström

13.3.2024

toisaalta, kynnys riitauttaa asia voi oikeudenkäyntikulujen pelossa olla erittäin korkealla.

Käytännössä työntekijän henkilökohtainen seuraamus tulee toimimaan pelotteena, eikä sillä aidosti ole vaikutusta laittomien työtaistelujen määrään. Kun pelotteen ansiosta työntekijän yhdistymisvapaus ja työtaisteluoikeus vaarantuu, tulisi hyvitysmaksua tarkastella myös perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten näkökulmasta. Seuraamusmaksua koskevaa sääntelyä ei voi pitää sillä tavalla täsmällisinä ja tarkkarajaisena, eikä varsinkaan välttämättömänä, että se olisi hyväksyttävissä perusoikeusrajoituksena. Lisäksi, jos tällainen seuraamusmaksu säädetään, tulisi oikeusturvajärjestelyjen riittävydestä varmistua paremmin.

Sanktioiden kumuloituminen

Hyvityssakon säätämisen yhteydessä myös työntekijäyhdistyksille työrauhavelvollisuuden vastaisesta työtaistelusta tuomittavien hyvityssakkojen enimmäismääriä nostetaan ja hyvityssakolle säädetään samalla vähimmäismäärä. Jatkossa hyvityssakko voisi olla vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa. Hyvityssakko voidaan määrätä uudestaan samasta työtaistelusta, mikäli yhdistys päättää jatkaa työtaistelua.

Hyvityssakko voitaisiin samasta työtaistelusta määrätä ensinnäkin ammattiliittojen keskusjärjestölle, toiseksi ammattiliitolle ja kolmanneksi ammattiliiton alayhdistykselle. Käytännössä summat voivat nousta erittäin suuriksi. Ammattiyhdistykselle määrättä hyvityssakko tulee välillisesti yksittäisen jäsenen vastattavaksi, ammattiyhdistyksen ollessa jäsentensä kollektiivi. Jos tämän lisäksi yksittäiselle työntekijälle voidaan erikseen vielä määrätä 200 euron hyvitysseuraamus, tulee sanktio samasta työtaistelusta moninkertaisesti yksittäiselle työntekijälle.

Prosessioikeudelliset näkökulmat

Hallituksen esityksessä työrauhakanteet käsitellään eri tuomioistuinlinjoilla, riippuen siitä, onko työrauha voimassa vai ei. Lisäksi tämä 200 euron hyvitysmaksu määrättäisiin, mikäli tuomioistuin olisi ensin tuominnut työtaistelun laittomaksi. Työrauhavelvollisuuden osalta kanteet käsiteltäisiin työtuomioistuimessa ja vastaavasti järjestäytymättömän kentän osalta lainvastaisuuden toteaisi yleinen tuomioistuin. Sen jälkeen vasta mahdollinen kanne 200 euron hyvitysmaksusta voitaisiin nostaa yleisessä tuomioistuimessa, jos työntekijä ei ole hyväksynyt kuittausta. Käytännössä työntekijä voisi yleisessä tuomioistuimessa esittää myös väitteen esimerkiksi siitä, että hän ei ole osallistunut työtaisteluun, vaan on kenties ollut jostain muusta syystä pois työstä tai että työtaistelu ei itse

Työehdot-osasto/Lindström

13.3.2024

asiassa ollut aiemman, laittomaksi tuomitun työtaistelun jatkamista, vaan toinen työtaistelu. Tällainen täysimittainen oikeudenkäynti työnantajalle pienen intressin takaamiseksi kuormittaa tuomioistuinlaitosta turhaan. Esitykseen liittyy myös työntekijöiden oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin perusoikeuteen liittyvä ratkaisematon prosessioikeudellinen ongelma ns. oikeudenkäyntien ketjutuksen vuoksi. Ensimmäisessä oikeudenkäynnissä käsiteltäisiin työnseisauksen lainvastaisuuskysymys ilman, että työntekijä on vastaajana, kuultavana tai välttämättä edes tietoinen koko oikeudenkäynnistä, eikä hänellä siten olisi mitään mahdollisuutta suoraan vaikuttamiseen tuon oikeudenkäynnin lopputulokseen. Tämän jälkeen myöhemmässä, hyvitysvastuuta koskevassa oikeudenkäynnissä, jossa hän olisi osapuolena, tuon ensimmäisen oikeudenkäynnin tuomio otettaisiin hyvitysvastuun perusteeksi.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

työmarkkinapäällikkö Rami Lindström
puh. 045 670 9550
rami.lindstrom@sak.fi