

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle
TyV@eduskunta.fi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijapyyntö

HE 14/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta

Asiantuntijakuuleminen Torstai 27.3.2025 klo 12.15, valiokuntahuone E 422, Eduskuntatalo

Asiantuntija Käräjätuomari Riitta Kiiski

Yleiset huomiot

Käräjäoikeus ottaa kantaa lausunnossaan hallituksen esitykseen vain siltä osin kuin sillä olisi vaikutusta yleisiin tuomioistuihin.

Työtuomioistuimen ja yleisen tuomioistuimen välinen toimivalta työoikeudellisissa asioissa aiheuttaa jatkuvasti lainsoveltajalle ongelmia. Työtuomioistuimen toimivalta on yksityiskohtaisesti ja tyhjentävästi määritelty työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:ssä. Työtuomioistuimen tärkein tehtävä on käsitellä ja ratkaista kysymykset työ- ja virkaehtosopimusten pätevyydestä, voimassaolosta, sisällöstä, laajuudesta sekä jonkin sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Lisäksi sen toimivaltaan kuuluu ratkaista, rikkooko työnantaja- tai työntekijäpuolen työtaistelutoimenpide työehtosopimuksissa työrauhavelvollisuuttaan. Lähtökohtaisesti työtuomioistuimen toimivalta tulkita työehtosopimusta on yksinomainen, jos työnantajan velvollisuus soveltaa työehtosopimusta perustuu työehtosopimuslakiin. Tällaisessa tapauksessa työtuomioistuimella on tarvittaessa oikeus antaa suoritustuomio, vaikka se yleensä on yleisen tuomioistuimen toimivaltaan työsopimuslain mukaan kuuluva asia. Toisaalta jos työnantajan velvollisuus soveltaa työehtosopimusta perustuu työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädettyyn yleissitovuuteen, kuuluu työehtosopimuksen tulkinta yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Tällöin yleinen tuomioistuin voi tulkintaratkaisuaan varten pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa.

Postiosoite

PL 650
00181 HELSINKI

Käyntiosoite

Porkkalankatu 13
00180 HELSINKI

Puhelin

029 56 44200

Sähköposti

helsinki.ko@oikeus.fi

Myös samaa työtaistelutoimenpidettä voidaan käsitellä sekä yleisessä tuomioistuimessa että työtuomioistuimessa.

Nyt esitetty sääntely tuo yleisiin tuomioistuihin uusia juttutyypppejä, vaikkakin turvaamistoimiasiana työtaistelutoimenpiteet ovat voineet olla yleisen tuomioistuimen käsiteltävänä. Yleiset tuomioistuimet ovat lisäksi tottuneet käsittelemään useita asiaryhmiä kiireellisinä, minkä vuoksi yleisille tuomioistuimille päivitysluontoiset tehtävät ovat tavanomaisia. Tämä on hyvin järjestettävissä etenkin suurissa kärjäoikeuksissa.

Esityksessä esitetään säädettäväksi työnantajan käytettävissä olevista oikeussuojakeinoista huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaisteluiden estämiseksi. Tuomioistuin voisi työnantajan hakemuksesta väliaikaisesti kieltää työtaistelun, jos olisi todennäköistä, että työtaistelu vakavasti vaarantaisi jonkin sääntelyllä suojattavan oikeushyvän ja että asian kiireellisyys vaatisi väliaikaisen määräyksen antamista. Tuomioistuin voisi työnantajan kanteesta kieltää huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun.

Esityksessä mainitut tehtävät ovat esitetty yleisen tuomioistuimen tehtäväksi. Esitys jatkaisi siten vallitsevaa oikeustilaa yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen välisestä osin päällekkäisestä ja epäselvästä toimivallasta. Kärjäoikeuden käsityksen mukaan kysymys työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten toimivallanjaosta työelämän riita-asioissa olisi perusteltua ryhtyä selvittämään kokonaisvaltaisesti (kuten LaVL 8/2024 vp s 7).

Kärjäoikeuden käsityksen mukaan esitys sisältää myös yleisen tuomioistuinten toimivaltaa koskevia säännöksiä, jotka ovat ongelmallisia. Esityksen 8 e §:n mukainen väliaikaista kieltoa koskeva asian käsittelevä tuomioistuin määräytyisi oikeudenkäymiskaaren 10 luvun perusteella. Tämä tarkoittaisi käytännössä yleensä Helsingin kärjäoikeutta, ellei työtaistelun toimeenpanijana olisi jokin paikallisyhdistys/ammattiosasto, jonka kotipaikka on jossain muualla.

Esityksen oikeuspaikkasäännökset voivat johtaa siihen, että sama työtaistelutoimenpidettä käsitellään työtuomioistuimessa (työehto- tai virkaehtosopimuksen mukaisuus), työntekijäyhdistyksen kotipaikan kärjäoikeudessa (väliaikaista kieltoa koskeva työnantajan hakemus todennäköisemmin Helsingin kärjäoikeudessa) ja työnantajan kotipaikan kärjäoikeudessa (väliaikaisen kieltoa koskeva hakemus esimerkiksi Lapin kärjäoikeudessa, jos työnantajan kotipaikka on Lapin kärjäoikeuden tuomiopiirissä).

Kärjäoikeus pitää edellä todettua tilannetta ongelmallisena, ja etenkin tuomioistuinlaitoksen resursseja tuhlaavana. Esityksenkin mukaan on todennäköistä, että edellä mainittujen juttujen määrä ei ole suuri, vaikkakin asiaa ei ole tässä vaiheessa vielä arvioitu tarkemmin. Se, että lukumääräisesti vähäiset, mutta oikeudellisesti vaativat kiireasiat jakautuvat kaikkien kärjäoikeuksien kesken, on vielä suurempaa

taloudellisten resurssien tuhlaamista. Käräjäoikeus esittääkin harkittavaksi, että mikäli asiat säädetään yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi, edellä mainittuja oikeuspaikkasääntöjä muutetaan siten, että kaikki asiat käsitellään yhdessä käräjäoikeudessa. Se, että kaikki esitykseen liittyvät asia keskitetään käsiteltäväksi yhdessä käräjäoikeudessa, on valtiontaloudellisesti edullisempaa sekä parantaa oikeusturvaa. Tosiasia myös on, että tämän tyyppinen uuden päivitysluontoisen asiaryhmän käsittelyn järjestäminen on resurssien kannalta järkevintä suuressa käräjäoikeudessa.

Joka tapauksessa käräjäoikeuden käsityksen mukaan jatkovalmistelussa on arvioitava tarkemmin esityksestä syntyvä tuomioistuinten lisääntyvä työ määrä ja varattava siihen riittävä resurssi.

Laki työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä

8 d § Välttämättömien toimintojen turvaaminen työtaistelun aikana

Esityksen 8 d) §n 1 momentin mukaan työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistyksen olisi työtaistelua toimeenpannessaan huolehdittava työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä siitä, ettei työtaistelu vaaranna ihmisen henkeä (kohta 1) tai vakavasti vaaranna kohdissa 1) kerrottuja muita ja kohdissa 2–11) kerrottuja oikeushyviä. Luettelo sisältää myös erittäin vakavien rikosten selvittämiseen tai niiden estämiseen, tuomioistuinlaitoksen tai syyttäjälaitoksen kiireellisenä hoidettavaksi säädettyjen tehtävien ja yhteiskunnan turvallisuudesta vastaavien viranomaisten toiminnan tai 1–10 kohdissa tarkoitetun työn kannalta välttämättömien tieto- ja viestintätekniisten palvelujen tai tietojärjestelmien toimivuutta.

Luettelo on käsityksemme mukaan riittävästi yksilöity.

Edelleen esityksen 2 momentin mukaan edellä 1 momentissa säädetyn velvollisuuden vastaisesti toimeenpantava työtaistelutoimenpide olisi kielletty, ellei työnantaja voi välttää 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia kohtuudella käytettävissään olevilla muilla keinoilla. Asiassa ollaan asettamassa todistustaakka työnantajalle kohtuudella käytettävissä olevista muista keinoista arvioitaessa työtaistelun lainmukaisuutta.

Edelleen esityksen 2 momentin mukaan työnantajan on viipymättä saatuaan tiedon työtaistelusta pyrittävä selvittämään työtaistelun rajoihin tai suojelutyöhön liittyvät epäselvyydet työntekijäpuolen kanssa.

Esityksen 8 d §:n 3 momentti asettaa osapuolille velvollisuuden pyrkiä neuvottelemaan siitä, kuinka 1 momentissa tarkoitettut seuraamukset vältetään. Neuvottelujen käynnistämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden yhdistykselle välttämättömän toiminnon vaarantumisesta. Työnantajan on annettava neuvotteluissa yhdistykselle riittävät tiedot muun ohessa välttämättömän henkilöstön

tarpeesta. Säännösesitys molempien osapuolien neuvotteluvollisuudesta on perusteltu.

Esityksen mukaan tällaisen työtaistelun laillisuuden arviointi jäisi yleisen tuomioistuimen harkintaan.

Koko 8 d) §:n edellytykset voivat riitaututtuaan vaatia laajaa näyttöä. Asia on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

Muut laittomia työnseisauksia koskevat asiat käsiteltäisiin kuten tähänkin saakka työtuomioistuimessa. Harkittava olisi, olisiko 8 e) ja f) §:iin perustuvien asioiden käsittely parempi järjestää työtuomioistuimessa, jolle tällaiset asiat ovat tuttuja ja joka olisi asianosaisten kannalta nopeampaa, edullisempaa ja varmempaa kuin käsittely yleisissä tuomioistuimissa, joista osa on pahasti ruuhkautuneita. Sinänsähän nämä asiat on käsiteltävä kiireellisinä kummassakin forumissa.

8 e § Huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun väliaikainen kieltäminen

Esityksen 8 e §:n, joka koskee huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun väliaikaista kieltämistä työtaistelun aikana, mukaan luonnoksen 8 d §:n 1 momentissa säädetty työtaistelu voidaan väliaikaisesti kieltää. Tällaiseen väliaikaista kieltoa koskevaan päätökseen olisi muutoksenhakuoikeus.

Esitetty säännös ei koskisi muita kuin 8 d §:n tarkoittamia oikeushyviä. Muiden kuin näitä perusteita koskevien työtaisteluiden väliaikainen kieltäminen jäisi oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n eli nykyisten turvaamistoimisäännösten varaan.

Esityksen 8 e §:n ja oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n säännösten sisältö on erilainen paitsi edellytysten, myös mm. vakuuden asettamisen osalta. Oikeudenkäymiskaaren 7 luvun mukaan hakijan on ennen päätöksen täytäntöönpanoa asetettava ulosottomiehen asettama vakuus. Esityksen tarkoittamissa tilanteissa ei ole asetettu vakuudenasettamisvelvollisuutta. Tämä on järkevää paitsi pienempien työnantajien osalta, myös siinä, että se lyhentää päätöksen täytäntöönpanoaikaa ja kustannuksia vakuuden hankkimisesta ja asettamisesta ulosottomiehelle.

Oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 7 §:n mukaan tuomioistuin voi hakemuksesta vapauttaa hakijan asettamasta ulosottoaaren 8 luvun 2 §:ssä tarkoitettua vakuutta, jos hakija havaitaan siihen kykenemättömäksi ja jos hänen oikeuttaan voidaan pitää ilmeisen perusteltuna. Hakijavakuudesta vapauttaminen on toisin sanoen tietyin edellytyksin mahdollista myös yleisen turvaamistoimen osalta.

Oikeudenkäymiskaaren 7 luvun nojalla määrättyyn väliaikaista turvaamistointa koskevaan päätökseen ei ole muutoksenhakuoikeutta.

Esityksen 8 e §:n mukaan tuomioistuin voi työnantajan hakemuksesta väliaikaisesti kieltää työtaistelun 8 e 1 §:n 1 momentin (8 d §:n luettelo) ja 2 momentin edellytyksen täyttyessä. Toisin kuin oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n tarkoittamassa väliaikaisessa turvaamistoimessa, kieltä koskevaa hakemusta ei voida hyväksyä varaamatta vastapuolelle tilaisuutta tulla kuulluksi hakemuksen johdosta. Tällaista väliaikaiskielloa voidaan hakea ennen kieltokanteen vireilletuloa tai sen aikana.

Esityksen 8 e §:n 3 momentin mukaan tuomioistuin voi tarvittaessa heti väliaikaista kieltä koskevan hakemuksen vireille tultua hakijan pyynnöstä vastapuolta kuulematta sakon uhalla lykätä työtaistelua tai keskeyttää sen, kunnes väliaikaista kieltä koskeva asia on ratkaistu. Lykkäys- tai keskeyttämispäätökseen ei olisi muutoksenhakuoikeutta.

Esityksen 8 e §:n 4 momentin mukaan tuomioistuimen olisi mahdollisuuksien mukaan rajattava väliaikainen kieltä siten, että se koskee vain niitä työtaistelun piirissä olevia toimintoja tai tehtäviä, joiden hoitamatta jättämisestä todennäköisesti aiheutuu 8 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja seuraamuksia.

Väliaikaisen kiellon rajaaminen voi olla vaikeaa etenkin niissä tapauksissa, kun kysymys ei ole yleisesti tunnetuista tehtävistä toimialalla.

Työriitalain voimassa olevat 8 §:n säännökset työnseisauksen siirtämisestä jäävät voimaan eikä esityksellä ole tarkoitus muuttaa niitä. Työriitalain 8 §:n säännöksessä on erilainen menettely ja tavoite eli ajan saaminen sovittelulle verrattuna esityksen 8 e §:ään. Työriitalain 8 §:n mukaan työ- ja elinkeinoministeriö voi sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä riittävän ajan varaamiseksi sovittelua varten kieltää aiottuun työnseisaukseen tai sen laajentamiseen ryhtymisen tai sen toimeenpanon enintään 14 vuorokauden ajaksi työtaistelun ilmoitetusta alkamishetkestä lukien. Kun on kysymyksessä virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskeva työriita, ministeriö voi sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä erityisistä syistä kieltää työtaistelun lisäksi enintään 7 vuorokauden ajaksi.

8 f § Huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun kieltäminen

Esityksen mukaan tuomioistuin voi työtaistelun kohteena olevan työnantajan kanteesta sakon uhalla kieltää työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistystä toimeenpanemasta 8 d §:n mukaan kiellettyä työtaistelua tai jatkamasta sitä. Asia on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

Kieltokannetta koskisivat 8 d) §:n edellytykset. Kieltokanteen yhteydessä voidaan vaatia myös 8 e §:ssä tarkoitettuja väliaikaiskielloa, työtaistelun lykkäämistä tai keskeyttämistä.

Esityksen mukaan tuomioistuimen olisi mahdollisuuksien mukaan rajattava kieltä siten, että se koskee niitä työtaistelun piirissä olevia

tehtäviä tai toimintoja, joiden hoitamatta jättämisestä aiheutuu 8 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia. Kuten edellä, tämä kiellon rajaaminen kiireellisessä asiassa voi olla todella hankalaa etenkin toimialoilla, joiden toiminta ja tehtävät eivät ole yleisesti tunnettuja.

8 g § Työnseisausta koskevasta ilmoituksesta poikkeaminen

Esityksen mukaan työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksellä on 7 §:n 1 momentissa ja 8 §:n 2 momentissa säädetystä huolimatta oikeus ilman vastapuolen suostumusta siirtää aiotun työnseisauksen aloittamisen myöhäisempään ajankohtaan, rajoittaa sen suppeammaksi kuin työnseisausta koskevassa ilmoituksessa on mainittu tai peruuttaa työnseisauksen, jos työnantaja on hakenut 8 e §:ssä tarkoitettua väliaikaista kieltoa tai tuomioistuin on sen määrännyt tai, jos työnantaja on nostanut 8 f §:ssä tarkoitetun kanteen työtaistelun kieltämiseksi tai tuomioistuin on mainitun pykälän nojalla kieltänyt työtaistelun toimeenpanon tai jatkamisen.

Työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistyksen on 1 momentin nojalla siirtäessään tai rajoittaessaan työnseisausta ilmoitettava tästä työnantajalle kolme vuorokautta ennen työnseisauksen aloittamista.

Laki työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta

2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Teknisluontoinen muutos, viittaus 1.9.2023 voimaan tulleeseen luotsauslakiin.

19 § Häätätyö

Työaikalain 19 §:n hätätyötä koskevaa säännöstä esitetään muutettavaksi niin, että hätätyö olisi viimeinen keino työriitalakiin esitettävän 8 d §:n 1 momentin kohtien 1–8 tai 11 perusteen piiriin kuuluvien vahinkoseuraamusten välttämiseksi. Työn teettämisen tarve tulisi olla äärimmäisen kiireellinen, jolloin työnantajalla ei olisi tosiasiallista mahdollisuutta neuvotella työntekijäyhdistyksen kanssa tai käynnistää tuomioistuinprosessia eikä muitakaan kohtuullisia keinoja estää vahinkoseuraamuksia työriitalain säännösten eikä muillakaan kohtuullisilla keinoilla voida välttää.

Asiantuntijalausunnon on laatinut käräjätuomari Riitta Kiiski.

Helsingin käräjäoikeus

Sirpa Pakkala

Laamanni

Jakelu	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Tiedoksi	käräjätuomari Riitta Kiiski

