Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Vastine

8.4.2024

VN/1/2024
VN/1/2024-TEM-37

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi; työ- ja elinkeinoministeriön vastine

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä vastinetta perustuslakivaliokunnan hallituksen esityksestä antaman lausunnon (PeVL 9/2024 vp) johdosta.

Poliittiset työtaistelut

Perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan, että poliittisen työtaistelun määritelmä laissa on laaja ja että aikaisemmin järjestetyn poliittisen työtaistelun jatkamista koskevaan kieltoon liittyy sanonnallista väljyyttä. Jatkamiselle ei myöskään ehdoteta aikarajausta. Jatkamiskiellon tulkinnanvaraisuus voi liittyä lisäksi esimerkiksi työtaistelutoimenpiteen järjestäjään ja työtaistelutoimenpiteen kohteen määrittämiseen. Perustuslakivaliokunnan mukaan perusoikeuksien rajoittamisedellytyksiin kuuluvan täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen vuoksi 1. ja 2. lakiehdotuksen 8 b §:n sääntelyä on syytä täsmentää esimerkiksi täydentämällä sääntelyä lainkohdan perusteluiden (s. 77, 79) mukaisilla tarkentavilla maininnoilla. Täsmentää tulisi perustuslakivaliokunnan mielestä poliittisen työtaistelun määritelmää, vaatimusta työtaistelun aiheuttaman häiriön vähäisyydestä ja sääntelyä työtaistelun jatkamisesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa perustuslakivaliokunnan lausunnon johdosta poliittisia työtaisteluita koskevia pykäläehdotuksia täsmennettäväksi seuraavasti:

1. Laki työehtosopimuslain muuttamisesta

8 b §

Poliittisella työtaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa valtakunnalliseen, alueelliseen tai paikalliseen poliittiseen päätöksentekoon.

Edellä 8 §:ssä tarkoitetun työrauhavelvollisuuden vallitessa työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu, ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia työnseisauksen aloittamisesta. Lisäksi työnseisaus on järjestettävä siten, ettei siitä aiheudu häiriöitä tuotantotoimintaan ennen työnseisausta tai sen päättymisen jälkeen, jos tällaiset häiriöt ovat kohtuudella vältettävissä toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan estä poliittisen työnseisauksen toimeenpanoa.

Muutoin kuin työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu saa kestää enintään kaksi viikkoa.

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö				
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

Poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos toimeenpaneva yhdistys 12 kuukauden kuluessa tosiasiallisesti jatkaa aiemmin järjestämäänsä poliittista työtaistelua saman tavoitteen saavuttamiseksi.

Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät 2—4 momentin vastaisia poliittisia työtaisteluita.

2. Laki työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta

8 b §

Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu

Poliittisella työtaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa valtakunnalliseen, alueelliseen tai paikalliseen poliittiseen päätöksentekoon.

Työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia työnseisauksen aloittamisesta. Lisäksi työnseisaus on järjestettävä siten, ettei siitä aiheudu häiriöitä tuotantotoimintaan ennen työnseisausta tai sen päättymisen jälkeen, jos tällaiset häiriöt ovat kohtuudella vältettävissä toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan estä poliittisen työnseisauksen toimeenpanoa.

Muutoin kuin työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu saa kestää enintään kaksi viikkoa.

Poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos toimeenpaneva yhdistys 12 kuukauden kuluessa tosiasiallisesti jatkaa aiemmin järjestämäänsä poliittista työtaistelua saman tavoitteen saavuttamiseksi.

Poliittisesta työtaistelusta työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslain 8 b §:ssä.

Perustelut

Poliittisia työtaisteluita koskevia työehtosopimuslakiin ja työriitojen sovittelusta annettuun lakiin ehdotettavia pykäliä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että niistä ilmenisi nimenomaisesti se, että pykälät koskevat valtakunnalliseen, alueelliseen ja paikalliseen poliittiseen päätöksentekoon vaikuttamiseksi toimeenpantavia poliittisia työtaisteluita. Ne koskevat siten sekä valtioneuvoston, eduskunnan, hyvinvointialueiden että kuntien poliittisten elinten päätöksentekoon vaikuttamiseksi toimeenpantavia poliittisia työtaisteluita.

Enimmäiskeston rajoituksen on tarkoitus kattaa sekä puhtaasti poliittiset työtaistelut, joilla ei ole liityntää ammatilliseen toimintaan, että poliittisluonteiset työtaistelut, joilla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden taloudellisten ja sosiaalisten etujen edistämiseen ja puolustamiseen. Suomessa työtaisteluina järjestettävät poliittiset työtaistelut ovat olleet lähinnä poliittisluonteisiksi katsottavia. Esityksessä ei ole arvioitu perustelluksi säätää enimmäiskestosta eri tavoin puhtaasti poliittisten työtaisteluiden osalta, vaikka niiden osalta on kansainvälisten sitoumusten perustella enemmän liikkumavaraa. Koska sääntelyn on tarkoitus koskea samalla tavalla molempia poliittisia työtaistelutyyppejä, työ- ja elinkeinoministeriö ei pidä perusteltuna, että määritelmässä huomioidaan erot.

Pykälien 2 momentissa olevaa erityisesti prosessiteollisuutta koskevaa säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi. Työnseisaus olisi pyrittävä järjestämään siten, ettei siitä aiheudu häiriöitä tuotantotoimintaan ennen työnseisausta tai sen päättymisen jälkeen, jos tällaiset häiriöt ovat kohtuudella vältettävissä toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin. Tuotantotoiminnan häiriöt ennen ja jälkeen työnseisauksen olisi pyrittävä työnseisauksen toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin minimoimaan. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan estäisi poliittisen työnseisauksen toimeenpanoa. Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan, jos työtaistelua rajaamalla ei voida toteuttaa työnseisausta siten, ettei siitä aiheudu vaikutuksia myös työnseisauksen ulkopuolisena aikana, olisi poliittinen työnseisaus kuitenkin mahdollista järjestää. Kyse on säännösten sanamuodon täsmennyksestä, joten hallituksen esityksessä säännökselle esitetyt perustelut soveltuvat ehdotetusta muutoksesta huolimatta.

Pykälien 4 momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi ensinnäkin lisäämällä säännökseen aikaraja, jonka kuluessa on kiellettyä jatkaa aiemmin toimeenpantua poliittista työtaistelua. Aikarajaa ehdotetaan, jotta ehdotettu sääntely olisi paremmin linjassa ILOn sopimusten asettamien vaatimusten kanssa ja jotta varmistettaisiin sääntelyn täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Lisäksi pykälää täsmennettäisiin sen johdosta, että perustuslakivaliokunta esitti huomion jatkamiskiellon tulkinnanvaraisuudesta työtaistelutoimenpiteen järjestäjän ja työtaistelutoimenpiteen kohteen määrittä-

misen osalta. Poliittista työtaistelua ei saisi toimeenpanna, jos toimeenpaneva yhdistys 12 kuukauden kuluessa tosiasiallisesti jatkaa aiemmin järjestämäänsä poliittista työtaistelua saman tavoitteen saavuttamiseksi. Poliittisen työtaistelun tavoitetta arvioitaisiin työtaistelun toimeenpanijan ilmoittaman syyn perusteella, jos se vastaa todellista asiantilaa. Muutoin kuin 12 kuukauden aikarajan osalta kyse olisi sanamuodon täsmennyksistä, ja hallituksen esityksessä pykälille esitetyt perustelut soveltuvat sanamuodon täsmennyksistä huolimatta.

Myötätuntotyötaistelut

Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan huomiota siihen, että sallittujen ja kiellettyjen myötätuntotyötaistelujen rajanveto muodostuu kummankin myötätuntotyötaistelua koskevan säännöksen perusteella vaikeaselkoiseksi ja tulkinnanvaraiseksi. Esimerkiksi säännöksissä käytettävät ilmaukset "suhteettomia vahingollisia seurauksia" ja "laajemmin kuin on tarpeen" jäävät avoimiksi. Säännösten yksityiskohtaisissa perusteluissa (s. 76, 83) on jossain määrin pyritty selostamaan suhteettomuuden arviointia esimerkiksi viittaamalla siihen, että suhteettomuuden tulisi olla ulkopuolisen toimijan objektiivisesti havaittavissa. Myöskään 1. ja 2. lakiehdotuksen 8 a §:ssä mainittuja vahingollisia seurauksia ei ehdoteta määriteltävän laissa. Perustuslakivaliokunta pitää valtiosääntöisistä syistä tärkeänä, että 1. ja 2. lakiehdotuksen sääntelyä kielletyistä myötätuntotyötaisteluista ja niiden arviointikriteereistä täsmennetään esimerkiksi täydentämällä sääntelyä perusteluissa mainituilla seikoilla.

Työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa perustuslakivaliokunnan lausunnon johdosta myötätuntotyötaisteluita koskevia pykäläehdotuksia täsmennettäväksi seuraavasti:

1. Laki työehtosopimuslain muuttamisesta

8 a §

Edellä 8 §:ssä tarkoitetun työrauhavelvollisuuden vallitessa työtaistelua, jolla tuetaan toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia (*myötätuntotyötaistelu*), ei saa toimeenpanna, jos sitä on pidettävä suhteettomana. Myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana, jos:

1) työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan laajemmin kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa, ja

2) rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät 1 ja 2 momentin vastaisia myötätuntotyötaisteluita.

2. Laki työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta

8 a §

Myötätuntotyötaistelun rajoitukset

Työtaistelua, jolla tuetaan toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia (*myötätuntotyötaistelu*), ei saa työrauhavelvollisuuden ulkopuolella toimeenpanna, jos tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimuksen solmiminen ja jos myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana. Myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana, jos:

1) työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan laajemmin kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa, ja

2) rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan työrauhavelvollisuuden ulkopuolella tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Myötätuntotyötaistelusta työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslain (436/1946) 8 a §:ssä.

Perustelut

Pykälien sanamuotoon ehdotetaan täsmennyksiä. Täsmennetystä sanamuodosta ilmenisi selkeämmin, että kyse on myötätuntotyötaisteluille asetettavasta suhteellisuusvaatimuksesta. Pykälien 1 momentin mukaan myötätuntotyötaistelua ei saisi toimeenpanna, jos sitä on pidettävä suhteettomana.

Myötätuntotyötaistelua pidettäisiin 1 momentin mukaan suhteettomana kahden kriteerin täyttyessä. Myötätuntotyötaistelua pidettäisiin suhteettomana, jos työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitettaisiin laajemmin kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa. Tällöin työnantajan toimintaa rajoitettaisiin laajemmin kuin on tarpeen pääriidan piiriin kuuluvaan työnantajaan kohdistuvan vaikutuksen aikaansaamiseksi. Toisena kriteerinä olisi, että rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina. Momentti sisältäisi hallituksen esityksessä ehdotettujen pykälien 1 momentin 1 kohdassa olevan kriteerin sanamuodoltaan täsmennettynä.

Professori Niklas Bruunin asiantuntijalausunnossa 27.3.2024 todetulla tavalla suomalaiseen työehtosopimusperinteeseen on kuulunut oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa hyväksytty näkemys, että myötätuntotyötaistelutoimenpide voi kohdistua työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, kun toimenpide on niin ankara, että työehtosopimus sen seurauksena menettää kokonaan tehtävänsä työrauhan turvaajana. Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan ehdotettu sääntely olisi johdonmukainen lisäys edellä kuvattuun periaatteeseen.

Käytännössä myötätuntotyötaistelu tulisi rajata ja kohdentaa siten, että myötätuntotyötaistelun kohteena olevan yrityksen muu kuin pääriidan työnantajaa palveleva toiminta voisi jatkua mahdollisimman normaalisti. Myötätuntotyötaistelu tulisi rajoittaa siihen osaan työnantajan toimintaa, joka hyödyttää pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaa. Tämä on myös tavanomainen tapa toteuttaa myötätuntotyötaisteluita jo nykyisin. Jos myötätuntotyötaisteluun osallistuvien työntekijöiden oman työnantajan toimintaa rajoitetaan myötätuntotyötaistelulla laajemmin, aiheutetaan tällöin vahinkoja, jotka eivät liity pääriitaan.

Olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisia seurauksia voisivat olla seuraukset, jotka myötätuntotyötaistelun asianmukaisesta rajaamisesta huolimatta väistämättä aiheutuvat työnantajan toiminnalle, kun työnantajan palveluksessa olevat työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun. Myötätuntotyötaistelut voivat niiden rajaamisesta huolimatta aiheuttaa jonkinlaisia häiriöitä työnantajan toimintaan ja siten tämän sopimuskumppaneille esimerkiksi yleisenä toiminnan ja palveluiden hidastumisena. Myötätuntotyötaistelun kohdentaminen ei välttämättä ole kaikilla toimialoilla mahdollista selkeästi vain pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaa palvelevaan osaan. Myötätuntotyötaistelu on tällöinkin voitava ehdotetun sääntelyn perusteella kuitenkin järjestää. Tällöin myös jossain määrin suurempia vahingollisia seurauksia voitaisiin pitää kohtuullisina. Vahingollisten seurausten kohtuullisuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon myötätuntotyötaistelun toimeenpanijan mahdollisuudet ja sen käytettävissä olevat keinot rajoittaa vahingollisia seurauksia. Väärin rajattuakin myötätuntotyötaistelua voitaisiin pitää sallittuna esimerkiksi, jos myötätuntotyötaistelun lyhytkestoisuuden vuoksi tai muutoin vähäisiksi jäävät häiriöt puoltaisivat sitä, että vahingollisia seurauksia voitaisiin pitää kohtuullisina. Kohtuuttomuuden tulisi olla niin ilmeistä, että se on kenen tahansa objektiivisesti arvioiden havaittavissa.

Pykälien 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi hallituksen esityksessä ehdotettujen pykälien 1 momentin 2 kohdassa ollut säännös. Pykälien 2 momentin mukaan, jos myötätuntotyötaistelu toimeenpantaisiin tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saisi aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Säännökset soveltuisivat, jos pääriidan piirissä olevalla työnantajalla ja myötätuntotyötaistelun kohteena olevalla työnantajalla ei olisi toisiinsa sopimussuhdetta tai muutakaan liittymää, jonka kautta myötätuntotyötaistelulla voitaisiin luoda välitöntä painostusvaikutusta pääriidan piirissä olevaan työnantajaan aiheuttamalla häiriöitä tämän toimintaan. Tällaista häiriötä ei käytännössä voida aiheuttaa myötätuntotyötaistelulla, joka järjestetään sellaisessa yrityksessä, jolla ei ole käytännön toimintaan liittyvää suhdetta pääriidan piirissä olevaan työnantajaan.

Pelkästään solidaarisuudenosoituksena toimeenpantavalla myötätuntotyötaistelulla ei saisi aiheuttaa omalle työnantajalle pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia. Suhteettomia vahingollisia seurauksia olisivat esimerkiksi seuraukset, jotka ovat huomattavan paljon suurempia tai laajempia kuin pääriita. Tällainen tilanne voi syntyä, jos myötätuntotyötaistelu toteutetaan huomattavasti laajempana kuin päätyötaistelu, kuten esimerkiksi, jos päätyötaistelu koskisi yhden yrityksen työntekijöiden palkankorotusvaatimuksia ja myötätuntotyötaistelu järjestettäisiin useissa yrityksissä tai koko toimialalla. Vahingollisten seurausten suhteettomuuden tulisi olla niin ilmeistä, että se on kenen tahansa objektiivisesti havaittavissa.

Arvio myötätuntotyötaistelun laillisuudesta tehtäisiin sen hetkisen tiedon mukaan, joka myötätuntotyötaistelun järjestäjällä on ryhtyessään myötätuntotyötaisteluun. Arviossa ei tarvitsisi huomioida sitä, miten työnantajan omat toimenpiteet työtaistelun vaikutusten lieventämiseksi mahdollisesti tulisivat vaikuttamaan.

Työntekijäkohtainen hyvitys

Perustuslakivaliokunnan mielestä sääntely tuomiosta ilmoittamisesta jää laissa liian väljäksi. Sääntelyä tulee täsmentää maininnoin ilmoituksen sisällöstä ja kirjallisesta muodosta. Tällainen muutos on edellytyksenä 3. ja 4. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisjärjestyksessä. Perustuslakivaliokunta korostaa nyt käsillä olevassa erityisessä sääntely-yhteydessä, että työnantajan kuittausoikeuden käytön tulee rajoittua ainoastaan sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä on selvästi ja nimenomaisesti ilmaissut suostumuksensa kuittaukseen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tulee täydentää sääntelyä, jollei sanottu seikka käy muutoin käy yksiselitteisesti ilmi muusta lainsäädännöstä. Tällainen muutos on edellytyksenä 3. ja 4. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisjärjestyksessä.

Työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa perustuslakivaliokunnan lausunnon johdosta työntekijäkohtaista hyvitystä koskevia pykäläehdotuksia täsmennettäväksi seuraavasti:

3. Laki työsopimuslain 3 luvun ja 7 luvun 2 §:n muuttamisesta

6 §

Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen

Työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on kirjallisesti ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Ilmoituksesta on käytävä ilmi, että tuomioistuin on todennut työnseisauksen lainvastaiseksi. Oikeus hyvitykseen ei edellytä tuomion lainvoimaisuutta.

Työnantajalla on oikeus kuittauksen muiden edellytysten täyttyessä kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

4. Laki merityösopimuslain 4 luvun ja 8 luvun 2 §:n muuttamisesta

9 §

Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen

Työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on kirjallisesti ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Ilmoituksesta on käytävä ilmi, että tuomioistuin on todennut työnseisauksen lainvastaiseksi. Oikeus hyvitykseen ei edellytä tuomion lainvoimaisuutta.

Työnantajalla on oikeus kuittauksen muiden edellytysten täyttyessä kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai sellaisen lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

Perustelut

Työntekijäkohtaista hyvitystä koskevia pykäliä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että työnantajan olisi ilmoitettava kirjallisesti tuomiosta, jossa työnseisaus on todettu lainvastaiseksi. Ilmoituksesta

olisi käytävä nimenomaisesti ilmi, että työtaistelu on tuomiossa todettu lainvastaiseksi. Täsmentäminen on perusteltua sekä työntekijän että työnantajan oikeusturvan kannalta.

Pykäliin ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan työnantajalla olisi oikeus kuittauksen muiden edellytysten täyttyessä kuitata hyvitys palkasta työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi. Työnantaja voisi siten kuitata vain riidattoman hyvityksen. Työsopimuslain 2 luvun 17 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

ILOn sopimusten asettamat reunaehdot poliittisia ja myötätuntotyötaisteluita koskevalle sääntelylle

Hallituksen esityksessä ehdotettavat poliittisia työtaisteluita ja myötätuntotyötaisteluita koskevat rajoitukset koskevat ensisijaisesti työrauhavelvollisuuden voimassa ollessa toteutettavia poliittisia ja myötätuntotyötaisteluita. Ehdotettavien rajoitusten keskeisenä perusteena on työrauhavelvollisuus. Kyse on lakisääteisen, työehtosopimukseen liittyvän työrauhavelvollisuuden laajentamisesta koskemaan eräitä poliittisia ja myötätuntotyötaisteluita.

Työrauhavelvollisuus on ILOn valvontakäytännössä sallittu työtaisteluoikeuden rajoitusperuste. Yleissopimuksen numero 87 soveltamista koskevan valvontakäytännön mukaan työehtosopimuksen voimassaolon aikana lakko-oikeutta voidaan rajoittaa. Vaikka ILOn valvontakäytännössä yleisenä periaatteena on, että työtaisteluoikeutta ei voida rajoittaa taloudellisilla perusteilla, on valvontakäytännössä kuitenkin hyväksytty työtaisteluoikeuden rajoittaminen työrauhavelvollisuuden perusteella. Työrauhavelvoitteen sisältöä ei ole määritelty kansainvälisissä sopimuksissa, joten sen sisällön tarkemmassa määrittelyssä on kansallista liikkumavaraa.

ILOn valvontakäytännössä otetaan kantaa yksittäisiin tapauksiin ja valvontakäytännössä on muodostettu eräitä yleisiä periaatteita työtaisteluoikeuden suojasta. ILOn valvontakäytännössä ei tiettävästi ole käsitelty nyt käsillä olevien ehdotusten mukaisia rajoituksia, jotka liittyvät työrauhavelvollisuuden laajentamiseen koskemaan poliittisia ja myötätuntotyötaisteluita.

Jäsenmailla on poliittisten lakkojen käytön rajoittamisessa liikkumavaraa, jos ammatillisiin syihin liittyviä lakkoja ei rajoiteta kokonaan ja ammattiyhdistysjärjestöjen tai työnantajajärjestöjen rauhanomaiset mielenilmaukset sallitaan. Poliittisissa lakoissa tarkoituksena ei ole vaikuttaa työehtosopimuksen solmimiseen taikka neuvotteluihin, joten jäsenvaltioiden liikkumavara sääntelyssä on laajempi. Sääntelyssä voidaan ottaa huomioon kansalliset työmarkkinaolosuhteet ja käytännöt.

ILOn valvontakäytännöstä ei ole löydettävissä selkeää kieltoa sille, ettei poliittiselle työtaistelulle voida asettaa enimmäiskestoa. On ymmärrettävää, että ILOn valvontakäytännön periaatteiden mukaan primäärityötaisteluille ei voida asettaa enimmäiskestoa. Niiden tavoitteena on työehtosopimuksen solmiminen ja työnantajapuolen painostaminen neuvotteluissa. Tällöin enimmäiskeston rajoitus puuttuisi työtaisteluoikeuden ydinalueelle. Sen sijaan tilanne poliittisen työtaistelun osalta on erilainen. ILOn valvontakäytännössä ei ole nimenomaisesti otettu kantaa ehdotetun kaltaiseen enimmäiskeston rajoitukseen poliittisen työtaistelun osalta. Esityksellä ei myöskään ole tarkoitus kieltää poliittisia työtaisteluita vaan kyse on enimmäiskeston kohtuulliseksi arvioidusta rajoittamisesta.

Esityksessä ehdotetaan enimmäiskestosta säätämistä myös työrauhavelvollisuuden ulkopuolella järjestettäville poliittisille työtaisteluille. Tämä on perusteltua työnantajien yhdenvertaisen kohtelun kannalta. Jos näin ei tehtäisi, kohdistuisivat poliittiset työtaistelut työnantajiin niiden järjestäytymättömyyden perusteella.

Osittain ehdotusten voidaan todeta kohdistuvan sellaisiin myötätuntotyötaisteluihin, joiden osalta liikkumavara rajoitusten säätämisessä, myös ILOn sopimusten valvontakäytännön perusteella, on suurempi. Tällaisia ovat myötätuntotyötaistelut, joiden tarkoituksena ei ole työehtosopimuksen solminen, vaan esimerkiksi työnantajan irtisanomispäätöksen protestointi.

Hallitusneuvos Nico Steiner

Liitteet Napsauta tähän hiirellä ja kirjoita liitteiden nimet kukin omalle rivilleen. Rivinvaihto enterillä.