

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

17.5.2024 11.50

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Uusi työrauhalainsäädäntö voimaan välittömästi vahvistamisen jälkeen



Valtioneuvosto esitti, että tasavallan presidentti vahvistaa työrauhalainsäädännön muutokset presidentin esittelyssä perjantaina 17.5.2024. Muutokset tulevat voimaan 18. toukokuuta 2024. Työrauhalainsäädäntömme sadan vuoden mittaisen historian merkittävin ja laajin uudistus tulee siis voimaan noin 12 tunnissa presidentin toimittamasta vahvistamisesta.

Tätä lainsäädäntöä muutettiin monin osin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa, joten uudistuksen yksityiskohtiin tutustuminen vaatii eduskunta-asiakirjojen läpikäymiseen tottumattomilta käytännön toimijoilta melkoisia ponnistuksia. Kun seuraamukset lainsäädännön rikkomisesta ovat nykytilaan verrattuna merkittävästi suurempia, olisi ollut paikallaan varata aikaa myös lainsäädännöstä kouluttamiseen. Myös tuomioistuimissa tulee perehtyä uusiin seuraamuksiin huolella. Esimerkiksi työtuomioistuimen tulee arvioida se, miten nykykäytännön mukaisten hyvityssakkojen merkittävä ankaroittaminen tapahtuu. Säädoskokoelmassakin nämä uudistukset ilmestyvät vasta myöhemmin.

Uudella lainsäädännöllä on taannehtivia vaikutuksia olemassa oleviin työrauhasopimuksiin. Tämänkin tilanteen kunniallinen hoitaminen olisi edellyttänyt riittävästi aikaa. Nyt suuri osa työrauhasopimuksista kumoutuu lauantaan ilman, että uutta tilannetta olisi ehditty yhdessä käsitellä.

Sinänsä meillä ei ole säännöstä siitä, missä ajassa uusi lainsäädäntö voi tulla voimaan presidentin suorittaman vahvistamisen jälkeen. Oikeusvaltiossa on kuitenkin joitakin hiljaisia periaatteita ja hyviä käytäntöjä tämän osalta. Kiireellisessä tilanteessa voimaantulo saa tapahtua asian vaatimalla ripeydellä. Mutta jos sata vuotta voimassa ollutta lainsäädäntöä olennaisesti muutetaan, ei voine olla kyse mistään kiireellisestä tilanteesta. Mielestäni oikeusvaltio-periaatteet eivät tässä tilanteessa olisi oikeuttaneet lainsäädännön välitöntä voimaansaattamista.

Tarkastelen seuraavaksi uuden lainsäädännön voimaantulosäännöksiä lyhyesti. Niiden osalta tarkempi tutkimus jää myöhemmin suoritettavaksi.

Työehtosopimuslaki

Työehtosopimuslain muuttamista koskevan lain voimaantulosäännös on seuraava:

Tämä laki tulee voimaan 18 päivänä toukokuuta 2024.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevan työehtosopimuksen työrauhaa koskevan määräyksen asemesta sovelletaan tätä lakia, elleivät työehtosopimukseen osalliset ole keskinäisessä suhteessaan sopineet laajemmasta työrauhavelvollisuudesta kuin mitä tämän lain 8 a ja 8 b §:ssä säädetään.

Tätä lakia ei sovelleta myötätuntotyötaisteluun, joka on alkanut tai josta on ilmoitettu työnantajalle ennen tämän lain voimaantuloa.

Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneeseen poliittiseen työtaisteluun, joka jatkuu lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain säännöksiä. Tällöin poliittisen työtaistelun katsotaan alkaneen tämän lain tullessa voimaan.

Ennen tämän lain voimaantuloa alkaneeseen lain 8 §:n vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 9 ja 10 §:ää.

Voimaantulosäännös on tarkka ja ainutlaatuinen työehtosopimuslainsäädäntömme historiassa. Edellä jo mainitsinkin voimaantulosäännöksen sallivan taannehtivan puuttumisen aikaisempiin työrauhasopimuksiin. Käsitykseni mukaan lähes kaikki solmitut työrauhasopimukset ovat sellaisia, jotka nyt kumoutuivat.

Kun lakiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa lisättiin erityinen voimaantulosäännöstö ennen lain voimaantuloa alkaneiden työtaistelujen osalta, työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön yksityiskohtaisissa perusteluissa ei näitä perusteltu, vaikka yleisperusteluissa todettiin niitä perusteltavan yksityiskohtaisissa perusteluissa lisää.

Parhaillaan on käynnissä ainakin yksi viimeisen momentin tarkoittama työtaistelu, joka on laillinen. Jos tämä työtaistelu välillä keskeytetään esimerkiksi neuvottelujen ajaksi mutta niiden epäonnistuttua uudelleen käynnistetään, kyse mielestäni on saman työtaistelun jatkumisesta. Jos tämä laillisenä aloitettu työtaistelu muuttuu lain voimaantulon jälkeen laittomaksi, silloin sovellettaneen uutta lainsäädäntöä.

Voimaantulosäännöksen tarkoittamia myötätuntotyötaisteluita ja poliittisia työtaisteluita ei tietääkseni ole nyt käynnissä.

Työriitojen sovittelusta annettu laki

Työriitojen sovittelusta annetun lain muutosehdotusten voimaantulo on todettu vain seuraavasti: Tämä laki tulee voimaan 18 päivänä toukokuuta 2024

Työriitojen sovittelulaki koskee samalla tavoin kuin työehtosopimuslakiin tehdyt muutokset myötätuntotyötaisteluita ja poliittisia työtaisteluita mutta työehtosopimuskauden ulkopuolella. Niiden osalta ei siis ole mitään voimaantulon erityissäännöstä. Esimerkiksi uudella lainsäädännöllä ns. työrauhasopimuksiin tapahtuva pakottava puuttuminen koskee nyt vain työehtosopimuslaissa säänneltyyn tilanteeseen liittyviä työrauhasopimuksia.

Jos on olemassa työrauhasopimus, joka koskee myös sopimuksetonta tilannetta, se jää edelleen tältä osin voimaan, kun työriitojen sovittelusta annetussa laissa ei tästä ole mitään muuta mainintaa. Kun nämä tilanteet ovat aikaisemmin olleet ongelmitta sallittuja, ja

työrauhasopimukset yleensä ovat koskeneet vain sopimuksen voimassa vallinnutta tilannetta, voitaneen aikaisempaa sopimustilannetta tulkita siten, että sopimuksetonta kautta koskevat ”hiljaiset” työrauhasopimukset jäävät voimaan entisenlaisina. Tältä osin olisi mahdollista ainakin edelleen sopia toisin kuin mitä nyt työriitojen sovittelusta annetun lain uusissa säännöksissä todetaan. Tätä lopputulosta puoltaa sekin, että tämän uuden lainsäädännön ei todeta estävän toisin sopimista.

Työsopimuslainsäädäntö

Työsopimuslakiin <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> tehtyjen muutosten osalta voimaantulo on todettu samalla tavoin kuin työriitojen sovittelusta annetun lain muutosten yhteydessä: Tämä laki tulee voimaan 18 päivänä toukokuuta 2024.

Samalla tavoin voimaantulo on todettu erityyppisyyssopimuslain muutosten osalta.

Työsopimuslain <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> uusi säännös on seuraava:

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 täytyessä kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai sellaisen lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

Tämä uusi säännös kiistatta koskee työsuhteen ehtoa. Säännöshän on otettu työsuhtelainsäädäntöön. Tämän säännöksen osalta ei laissa todeta mitään sen pakottavuudesta. Työsopimuslainsäädännössä on jo nyt vastaavalla tavalla velvollisuusmuotoon kirjoitettuja säännöksiä, joista kuitenkin saadaan sopia toisin. Yleensä

työsopimuslaissa <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> pakottavat velvoitteet koskevat työnantajaa. Työntekijöiden velvoitteiden osalta (

TSL 3 luku <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L3>>) joudutaan niiden pakottavuus arvioimaan aina säännöskohtaisesti. Käsitykseni mukaan tämän seuraamuksen osalta ei ole syytä tulkita sitä sopimista estäväksi.

Myöskään sitä ei ole kielletty, että asiasta sovittaisiin toisin työehtosopimuksella. Koska tätä säännöstä ei ole tulkittu sakoksi, vaan sen luonne on jätetty avoimeksi, käsitykseni mukaan tämä velvoite on poissovittavissa työehtosopimuksella. Ongelmallisempi kysymys on se, voiko työnantaja yhdenvertaisuutta loukkaamatta sopia asiasta toisin vain jonkun työntekijän kohdalla. Se lienee selvää, että työnantaja voi työntekijöidensä kanssa sopia siitä, että tätä seuraamusta ei oteta työpaikalla käyttöön.

Muu lainsäädäntö

Lakkolainsäädännön muuttaminen aiheutti teknisiä muutoksia myös eräisiin muihin lakeihin, ja niiden osalta voimaantulo on säädetty samalla tavoin kuin työriitojen sovittelulakiin ja työsuhtelainsäädäntöön tehtyjen muutosten osalta. Tekniset muutokset aiheutuivat erityisesti siitä, että työriitojen sovittelusta annetun lain nimeä muutettiin ja aikaisemman lainsäädännön viittaukset piti muuttaa lain uuden nimen mukaiseksi.

Lue myös

- **Työrauhalainsäädännön muutokset voimaan 18. toukokuuta** <<https://www.edilex.fi/uutiset/90554>> (16.5.2024)

Vierashuonekirjoitukset eivät ole Edilex-toimituksen kannanottoja asioihin.

Kirjoita Edilexiin <<https://www.edilex.fi/kirjoita>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa artikkelin tai oikeustapauskommentin **Lakikirjastoon** <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>> tai vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen**.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)