

## ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Suojelutyön turvaamista työtaistelutilanteissa valmisteleva työryhmä on laatinut mietintönsä hallituksen esityksen muotoon. Esitän mietintöä koskevan eriävän mielipiteen seuraavasti:

### **Suojelutyöstä säättäminen laissa**

Suojelutyöllä turvataan eräiden perusoikeuksien ja oikeushyvien toteutumista työtaistelutilanteessa. Suojelutyöstä ei ole aiemmin ollut yleistä sääntelyä, joten käytännössä suojelutyöstä päättäminen ja sen toteuttaminen on ollut työntekijäyhdistyksen asiana. Oikeus työtaisteluun ei kuitenkaan ole rajoittamaton perusoikeus, vaan sitä on punnittava muita perusoikeuksia ja oikeushyviä vasten. Koska työtaisteluoikeuden käyttö voi vaarantaa esimerkiksi ihmisten hengen, terveyden tai muun suojattavan oikeushyvän, suojelutyövelvoitteesta säättäminen on tarpeen.

Työryhmän mietinnössä ei kuitenkaan ole riittävästi huomioitu työnantajan vastuuta sääntelyn kohteena olevien oikeushyvien turvaamisessa. Mietinnön mukaan työntekijäyhdistyksellä olisi velvollisuus huolehtia työtaistelun rajaamisella tai suojelutyöllä siitä, ettei työtaistelu vakavasti vaaranna sääntelyllä suojattavia oikeushyviä. Tämä huolehtimisvelvoite ei kuitenkaan yksin riitä varmistamaan suojattavien oikeushyvien turvaamista.

Mietinnön mukaan työnantajalla olisi velvollisuus pyrkiä välttämään oikeushyvien vaarantuminen kohtuudella käytettävissään olevilla muilla keinoilla. Lisäksi työnantajan olisi neuvoteltava työtaistelun toimeenpanevan työntekijäyhdistyksen kanssa työtaistelun rajaamisesta tai suojelutyön tekemisestä. On kuitenkin huomattava, että vastuu oikeushyvien turvaamisesta on viimekätisesti aina työnantajalla. Sen vuoksi työnantajan pitäisi voida määrittää, millä resursseilla suojelutyötä on annettava.

### **Tuomioistuinmenettely ja työnantajan hyvitysvelvollisuus**

Työnantajan oikeussuoja huolehtimisvelvoitteen vastaista työtaistelua vastaan rakentuu mietinnössä työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annettuun lakiin (420/1962; ns. työriitalaki) säädettävän uudenlaisen tuomioistuinprosessin varaan. Työnantaja voisi hakea työtaistelun väliaikaista kieltä tai nostaa kanteen työtaistelun kieltämisestä. Väliaikaisen kiellon täytäntöönpano edellyttäisi, että työnantaja hakee ulosottomieheltä täytäntöönpanoa. Menettely on oikeudenkäymiskaassa säädetyin turvaamistoimen kaltainen, mutta eroaa siitä eräiltä osin.

Työtaistelun väliaikainen kieltäminen edellyttäisi työnantajan kykenevän saattamaan todennäköiseksi, että työtaistelu vaarantaa jonkin mietinnössä mainitun oikeushyvän sekä sen, että suojelutyö on välttämätöntä oikeushyvän turvaamiseksi. Lisäksi työnantajan olisi näytettävä, että se on yrittänyt käyttää muita keinoja oikeushyvän vaarantumisen välttämiseksi ja että se on riittävällä tavalla pyrkinyt varmistamaan suojelutyön neuvottelemalla työtaistelun toimeenpanevan työntekijäyhdistyksen kanssa. Väliaikaisen kiellon kynnyks voi siten muodostua kohtuuttoman korkeaksi.

Ottaen huomioon työtaistelua koskevan ennakoilmoituksen lyhyen määräajan, työnantajalta edellytetään erittäin nopeaa reagointia. Käytännössä työnantajan on samanaikaisesti neuvoteltava työntekijäyhdistyksen kanssa, pyrittävä muilla järjestelyillä välttämään oikeushyvän vaarantuminen, ja valmisteltava hakemusta tuomioistuimelle työtaistelun väliaikaiseksi kieltämiseksi. Yksittäisen yrityksen kohdalla työtaistelun kohteeksi joutuminen voi olla ennalta-arvaamatonta, joten ennakoilmoituksesta huolimatta työtaisteluihin varautuminen ei ole välttämättä mahdollista.

Mietinnön mukaan ilmeisen perusteettomasti väliaikaista kieltoa hakenut työnantaja olisi velvollinen maksamaan työntekijäyhdistykselle hyvityksen, jonka määrä olisi enintään 150 000 euroa. Mietinnön mukainen hyvitys ei ole oikeassa suhteessa siihen, että työnantajalla on kaikissa tilanteissa velvollisuus huolehtia niiden perusoikeuksien ja oikeushyvien suojelusta, joita varten suojelutyötä tarvitaan.

Hyvityksen suuruus muodostaa myös oikeussuojan saamisen esteen etenkin pienille ja keskisuurille yrityksille. Hyvityshukka asettaa työnantajalle myös kohtuuttoman vaatimuksen väliaikaista kieltoa haettaessa, sillä työnantajan olisi kyettävä paitsi vakuuttamaan hakemusta käsittelevä tuomioistuin suojelutyön tarpeesta, myös perustelemaan yksityiskohtaisesti se, ettei kyse ole ilmeisen perusteettomasta hakemuksesta.

Väliaikaisen kiellon hakeminen tai kanteen nostaminen on käytännössä erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille vaikeaa. Kuten nykyinen turvaamistoimiprosessi, myös kiellon hakeminen edellyttää tuomioistuinmenettelyä. Sen kustannukset voivat osoittautua yritykselle niin suuriksi, ettei prosessin käynnistäminen ole tosiasiallisesti mahdollista. Tällöin esitysluonnoksen mukainen sääntely voi johtaa siihen, ettei suojelutyötä käytännössä pystytä järjestämään ja esitysluonnoksen mukaiset oikeushyvät voivat vaarantua tai ne voidaan menettää.

### **Hätätyö**

Työryhmä ei mietinnössään esitä muutoksia hätätyötä koskevaan sääntelyyn. Työaikalain 19 §:ssä säädetään hätätyöstä siten, että työnantajalla on oikeus teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen.

Laillinen työtaistelu ei yleensä ole sillä tavalla ennalta arvaamaton tapahtuma, että se oikeuttaisi hätätyön teettämiseen. Nykyisen käytännön mukaan kuitenkin tilanteissa, joissa työtaistelu esimerkiksi alkaa ilman ennakoilmoitusta tai kyse olisi muuten ennalta arvaamattomasta tilanteesta, hätätyötä voidaan käyttää lyhytaikaisesti. Hätätyöstä on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle, joka tutkii hätätyön käytön ja antaa ratkaisun siitä, onko hätätyön tekeminen sallittua. Hätätyön teettäminen on myös tiukasti ajallisesti rajoitettua.

Hätätyö ei nykyisessä muodossaan turvaa riittävästi niitä oikeushyviä, joita esityksellä pyritään suojaamaan. Erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten kannalta hätätyön teettäminen on kuitenkin usein käytännössä ainoa vaihtoehto mietinnössä lueteltujen oikeushyvien turvaamiseen. Edellä selostetusti työtaistelun kieltämisen tai väliaikaisen kiellon hakeminen ei välttämättä ole pienelle tai keskisuurelle yritykselle mahdollista.

Tämän vuoksi hätätyötä koskevaa sääntelyä pitäisi kehittää niin, että se tarjoaisi vaihtoehdon suojelutyön toteutumiselle tilanteissa, joissa muita keinoja oikeushyvien suojaamiseen ei tosiasiallisesti ole käytettävissä. Hätätyösääntöökseen perustuva suojelutyö olisi merkittävästi esitysluonnoksen mukaista tuomioistuinmenettelyä kevyempi ja edullisempi keino varmistaa esityksen mukaisten oikeushyvien turvaaminen.

20.11.2024

Albert Mäkelä

Suomen Yrittäjät