

JHL:n lausunto työraahasääntelyä koskevasta hallituksen esityksestä

Yleistä:

Esityksessä työrauhan parantamiseksi on ehdotettu kahden vakiintuneesti lailliseksi katsotun työtaistelumuodon eli tukityötaistelujen ja poliittisten lakkojen erittäin voimakasta rajoittamista. Toisekseen työrauhavelvoitteen vastaisista työtaisteluista tuomittavien hyvityssakkojen määrää esitetään korotettavaksi merkittävästi ja lisättäväksi työsopimuslakiin myös työntekijän henkilökohtainen hyvitys laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkamisesta. Työrauhavelvoitteiden vastapainona on työmarkkinasuhteiden sääntelyssä ollut työnantajien velvollisuus noudattaa hyvityssakkoseuraamuksen uhalla solmimiaan työehtosopimuksia. Nyt sopimusrikkomusten vuoksi määrättävät hyvityssakkoseuraamus ollaan jättämässä ennalleen ja ollaan täten rikkomassa seuraamusjärjestelmän tasapaino.

Lisäksi myötätunto- ja poliittisille työtaisteluille ehdotetaan säädettäväksi ilmoitusvelvollisuus. Myös tämä on omiaan heikentämään työtaistelujen tehoa.

Vaikka työrauhavelvoitteen korostaminen työehtosopimusten voimassa ollessa on ymmärrettävä tavoite, tulee kuitenkin muistaa, että todellisuudessa työrauhan rikkomukset ovat kuitenkin kansantaloudellisilta merkityksiltään vähäisiä. Työrauharikkomukset ovat suurelta osin luonteeltaan lyhytaikaisia, työnantajan epämieltyttäviksi koetuista toimenpiteistä johtuvia mielenosoitustyyppisiä ulosmarsseja. Toimenpiteistä on säännönmukaisesti myös luovuttu välittömästi, jos ne on työtuomioistuimessa laittomiksi todettu. Nyt esitetyt säännösehdotukset ovat kokonaisuutena täysin suhteettomia esitysluonnoksessa ilmi tuotuihin tavoitteisiinsa nähden. Todellisena tavoitteena on ainoastaan tehokkaan lakko-oikeuden rajoittaminen ja täten työnantajan neuvotteluvoiman kasvattaminen. Seurauksena saattaa olla täysin esitysluonnoksen tavoitteiden vastaisesti työmarkkinahäiriöiden pitkittyminen.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry toteaa lausuttavan esitysluonnoksen tähänastisesta valmistelusta, ettei valmistelu ole näyttäytynyt tasapuolisena eikä työntekijäpuolten perusteltuja näkemyksiä millään tavoin huomioivana.

JHL katsoo, että nyt valmisteltu hallituksen esitysluonnos tulisi palauttaa vielä aitoon kolmikantaiseen valmisteluun. Tällä tavoin voitaisiin paremmin taata uudistusten perustuslain ja kansainvälisten sopimusten mukaisuus ja uudistusten tasapaino työmarkkinaosapuolten välillä. Näin menettelemällä olisi mahdollisuus saada aikaan hyväksyttävämpää ja seurauksiltaan ennalta arvattavampaa lainsäädäntöä.

JHL ry viittaa tässä erikseen lausutun lisäksi siihen, mitä palkansaajakeskusjärjestöt ovat omassa lausunnossaan todenneet.

Asian tausta ja valmistelu ja nykytilan arviointi

Asia valmistelu on ollut yksityiskohtaisten hallitusohjelmakirjausten takia poikkeuksellista eikä ole antanut mahdollisuutta vaihtoehtoisten sääntelytapojen pohtimiseen. Valmistelun aikana työntekijäpuolen esiintuomia ehdotetun sääntelyn perustuslain ja kansainvälisten sopimusten mukaisuuteen liittyviä ongelmia ei ole otettu huomioon.

Työrauhaa koskevat kysymykset ovat työmarkkinasuhteiden ytimessä. Niiden valmistelun tulisi olla korostusti kolmikantaista ja niiden valmistelussa tulisi antaa ratkaisevaa merkitystä työmarkkinaosapuolten näkemyksille. Työmarkkinasuhteita koskevien säännösten valmistelussa valtiovallan tulisi säilyttää neutraali asema osapuoliin nähden ja etsiä tasapainoa osapuolten tavoitteiden välillä. Tätä asennetta ei tämän esityksen valmisteluissa ole ollut nähtävissä. Pelkkä mahdollisuus työryhmätyöskentelyyn osallistumiseen ilman tosiasiallista vaikutusmahdollisuutta ennalta päätettyyn lopputulemaan ei ole vakiintuneen suomalaisen ja kansainvälisten sopimustenkin takaaman kolmikantavalmistelun mukaista.

Yleisperustelut

Nykytilan kuvaus

JHL ry haluaa kiinnittää erityistä huomiota nykytilan kuvauksessa työtaisteluiden käytäntöä koskevaan kapaleeseen 2.8. Ensinnäkin koko esityksen tavoitteiden kannalta on syytä panna merkille se, mitä todetaan heti aluksi sivulla 44. Valtaosa kaikista työtaisteluissa menetetyistä työpäivistä on menetetty nimenomaan

laillisten työtaisteluiden yhteydessä. Samalla sivulla todetaan, että suurin osa työtuomioistuimen laittomaksi todetuista työtaisteluista on tyypillisesti kestoaltaan lyhyitä ja koskettavat vain muutamaa työntekijää. Tämä on erityisen tärkeää, kun pohditaan ovatko nyt esitetyt lakko-oikeuden rajoitukset ja hyvityssakkoseuraamusten korotukset missään määrin kohtuullisia ja tarpeellisia.

JHL kiinnittää huomiota siihen, että otsikon 2.8.2. alla laittomaksi todettujen lakkojen taloudellisten vahinkojen määrinä on tuotu esiin kantajan väitteitä lakkojen kustannuksista. Tällaisten oikeudenkäynnin osapuolten tekemien väitteiden tuominen esiin hallituksen esityksessä on täysin perusteetonta. Väitteisiin ei ole yhdesäkään mainituista tapauksista ole olemassa tuomioistuimen kannanottoa eikä niistä näytä Finlexissä löytyvien tuomioiden mukaan esitetyn ylipäättään oikeudenkäynneissä näyttöä. Näille maininnoille ei voida antaa mitään painoarvoa pohdittaessa esitetyn sääntelyn tarpeellisuutta.

Tavoitteet

Työtaisteluoikeuteen esitettyjen rajoitusten tavoitteita on esitysluonnoksessa perusteltu lähes yksinomaan taloudellisilla ja Suomen kilpailukykyyn liittyvillä perusteluilla. ILO:n yhdistymisvapauskomitean tulkintakäytännön mukaan lakko-oikeuden rajoituksia ei voida perustaa taloudelliseen harkintaan. Tämä on todettu myös esitysluonnoksessa. Tältä osin esitettyjen muutosten perustelut ovat jo tavoitteiden osalta ristiriidassa esityksessä kuvatun kansainvälisen sopimuskäytännön kanssa.

Vaikutusarviointi

JHL kiinnittää vaikutusarvioinnissa huomiota muutamiin yksityiskohtiin ja viittaa muilta osin palkansaaja keskusjärjestöjen lausuntoon.

Esityksen vaikutusarvioinnissa on ohitettu poikkeuksellisen kevyesti vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin siltä osin, kun on kyse siitä perusoikeudesta, jota esityksellä rajataan eli lakko-oikeutta. Sitä, täyttävätkö lakko-oikeuden rajoitukset tässä tapauksessa perusoikeuksien yleisiä rajoitusedellytyksiä, ei ole kriittisesti pohdittu. Myös se, mikä on nyt esitettyjen lukuisten muutosten yhteisvaikutus lakko-oikeuden käytön kannalta, on täysin ohitettu.

Kappaleessa 4.2.2.2 on todettu työntekijälle tulevan hyvitysmaksun osalta, että työntekijä voi välttyä maksusta lopettamalla työnseisauksen. Tältä osin on kuitenkin jätetty täysin vaille huomiota se, että työntekijä on sidottu yhdistyksensä järjestöpäätöksiin ja velvollinen osallistumaan yhdistyksen toimeenpanemiin työtaistelutoimenpiteisiin. Kysymys siitä, mikä on työrauhavelvoitteen vastaiseksi katsotun työnseisauksen jatkamista ja milloin mahdollisesti kokonaan uuteen työtaisteluun osallistumista ei välttämättä ole lainkaan selvää. Näiltä osin yksittäisellä työntekijällä ei käytännössä ole mahdollisuutta omaan itsenäiseen arvioon, vaan hän on sidottu täysin ammattiyhdistyksen arvioon tilanteesta.

Muut toteuttamisvaihtoehdot

JHL ry katsoo, ettei valmistelussa ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota tuomioistuinten toimivaltakysymyksiin ja pohdittu vaihtoehtoisena säätämistapana esim. työtuomioistuimen toimivallan laajentamista. Esitys on johtamassa siihen, että jatkossa työrauhaan liittyviä kysymyksiä käsitellään sekä työtuomioistuimessa että yleisissä tuomioistuimissa. Tämä on omiaan vaarantamaan oikeuskäytännön yhdenmukaisuuden ja luomaan entisestään epävarmuutta työrauhavelvoitteiden sisällöstä. Kaikkien työrauha-asioiden keskittämistä työtuomioistuimeen olisi tullut vaihtoehtona perusteellisesti pohtia.

Yksityiskohtaiset perustelut

Työehtosopimuslaki

8a §: Myötätuntotyötaisteluja ehdotetaan rajoitettavaksi niin, ettei sen toteuttamistapa tai pääriidan ulkopuolisille aiheutuvat vahingolliset seuraukset olisi ilmeisessä epäsuhteessa tuettavalle työtaistelulla tavoiteltavaan päämäärään nähden. Myötätuntotyötaistelujen suhteellisuusarvioinnille esityksessä kerrotut perustelut ovat luonteeltaan yksinomaan taloudellisia, vaikka ILO:n tulkintakäytännön perusteella on täysin selvää, ettei lakko-oikeuden rajoittamisen perusteena voida vedota taloudellisiin seikkoihin.

On syytä muistaa, että nyt ehdotetaan rajoitettavaksi työtaistelumuoto, joka on vakiintuneesti katsottu työrauhankin aikana lailliseksi. Myötätuntotyötaistelulle on oikeuskäytännössä asetettu varsin tiukat ja tarkkarajaiset ehdot. Se ei saa osaksikaan kohdistua omaan työehtosopimukseen ja tuettavan työtaistelun tulee olla

laillinen. Käytännössä tuettava työtaistelu ei saa siis rikkoa työrauhavelvoitetta. Myötätuntotyötaistelujen käyttöala on jo lähtökohtaisesti ollut varsin rajattu.

Koska primääri työtaistelun laillisuus edellyttää sitä, että se käydään työrauhavelvoitteen ulkopuolella ja tavoitteena on tällöin yleensä työehtosopimuksen aikaansaaminen, on myös tukityötaistelulla tavoiteltava päämäärä työehtosopimuksen saaminen tuettavalle sektorille. Tällöin tulisi myötätuntotyötaistelun rajoittamiselle olla korkea kynnyks. On selvää, että on mahdotonta erottaa tukityötaistelua itse pääriidassa käytettyjen työtaistelukeinojen painostusarvosta. Tarpeeksi tehokkaalla myötätuntotyötaistelulla tai jopa sellaisen uhalla saatetaan usein välttää pitkittyneet työtaistelutoimenpiteet tuettavalla alalla. Myös tämä tulisi joka tapauksessa ottaa suhteellisuusarvioinnissa ottaa huomioon.

Ehdotetusta suhteellisuustarkastelusta tulee muodostumaan käytännössä erittäin vaikea ja ennalta arvaamaton kriteeri työtaistelun laillisuudelle. Työtaistelun järjestävän ammattiyhdistyksen on usein mahdotonta arvioida työtaistelun seurauksia omaa toimintapiiriään laajemmalti.

Ehdotetussa säännöksessä edellytettäisiin lisäksi, että myötätuntotyötaistelujen aikana huolehdittaisiin yhteiskunnan kannalta välttämättömien palvelujen ja toimintojen jatkuminen. Tämän säännöksen osalta voidaan todeta, että Suomessa ammattiliitot ovat käyttäytyneet työtaistelutilanteissa varsin vastuullisesti ja neuvotelleet aina vähimmäistasoisten välttämättömien palvelujen ja toimintojen ylläpidosta. Lakiehdotuksessa pyritään tarpeettomasti laajentamaan välttämättömien palvelujen ja toimintojen piiriä esimerkiksi satamapalveluihin ja joidenkin liikennepalvelujen turvaamiseen. On täysin selvää, etteivät esim. kaikki satamapalvelut ole yhteiskunnalle välttämättömiä palveluja.

Myötätuntotyötaistelun laillisuuden arvioinnista muodostuisi siis monivaiheinen arviointiprosessi, jonka lopputulosta on vaikea ennakoita. Työrauhakysymyksissä selkeys on ensiarvoisen tärkeää. Se, että työtaistelun laillisuus olisi ennakolta arvioitavissa, on tärkeää työntekijöiden perusoikeutena turvattun lakko-oikeuden toteutumisen kannalta, mutta myös työnantajien työtaistelutilanteisiin suhtautumisen ja varautumisen kannalta. Epäselvyys siitä, mikä on laillista mikä ei, ei lopulta ole kummankaan osapuolen intresseissä.

Ehdotetun kaltaisesta myötätuntotyötaistelujen rajoittamisesta tulisi kokonaan luopua.

8b §: Ehdotetun poliittisia työtaisteluja koskevan pykälän tarkoituksena on perusteluissa kerrottu yhteiskunnan toimintaedellytysten turvaaminen ja sivullisille aiheutuvien kohtuuttomien vahinkojen ehkäiseminen.

Kokoontumisvapaus sekä mielipiteen ja -sananvapaus ovat ehdottomia edellytyksiä yhdistymisvapauden harjoittamiselle. Lainsäädännöllä asetettu aikarajoitus poliittisen mielenilmaisun järjestämiselle, voi tehdä tämän oikeuden käytännössä toimimattomaksi

Ehdotetulla pykälällä pyritään rajoittamaan poliittisen työtaistelun kesto 24 tuntiin. Tätä pitempiä poliittisia lakkoja ei ole käytännössä edes esiintynyt. Koska lakkoilu itsessään aiheuttaa lakkoilijoille kustannuksia menetetyn palkan muodossa, on oletettavaa, ettei tällaisia lakkoja tule jatkossakaan esiintymään merkittävässä määrin eikä varsinkaan kestoiltaan ehdotettua rajausta pitempiä poliittisia lakkoja. Pykälällä pyritään korjaamaan siis ongelmaa, jota ei ole edes olemassa. Uudistuksen seurauksena saattaa päinvastoin olla koordinoimattomien poliittisten lakkojen sarjoja, jos aiemmin palkansaajakeskusjärjestöjen järjestämien keskitettyjen mielenilmausten sijasta toimijoiksi ryhtyvätkin yksittäiset liitot ja ammattiyhdistykset.

Ehdotetun 3 momentin mukaan samaan asiaan vaikuttamiseksi ei saisi toimeenpanna uutta poliittista työtaistelua. Ilmaus "samaan asiaan vaikuttamiseksi" on niin epämääräinen, ettei se täytä perusoikeusrajoituksen tarkkarajaisuuden vaatimusta.

9 §: Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon tasoa ehdotetaan korotettavaksi niin, että jatkossa hyvityksen määrä olisi vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa. Lisäksi hyvityssakko määrättäisiin jatkossa myös suhteettomasta myötätuntotyötaistelusta ja poliittisen työtaistelun enimmäiskeskon ylittävästä työtaistelusta.

Näin merkittävän korotuksen tekeminen olemassa olevaan sääntelyyn verrattuna edellyttäisi erittäin painavia perusteleluj. Tällaisia esitysluonnoksessa ei ole esitetty.

Säännöksen perusteluissa ei ole myöskään tarpeeksi huomioitu sitä, että työrauhan vastaisesta työtaistelusta tulee varsin yleisesti tuomittavaksi hyvityssakko sekä ammattiosastolle työtaistelun järjestämisestä että

liitolle valvontavelvollisuuden rikkomisesta. Hyvityssakko saattaa tulla määrättäväksi useammassakin tasossa esim. kunta-alalla on tuomittu hyvityssakko yhdistykselle, näiden kuntatasolla muodostamalle yhteisjärjestölle, liitolle ja vielä sopimukseen osalliselle neuvottelujärjestölle. Tällöin neljälle eri tasolle tulevien hyvityssakkojen yhteenlasketuksi vähimmäismääräksi muodostuisi 40.000 euroa. Jos paikallisia työtaisteluun osallistuneita yhdistyksiä on useampia, nousee vähimmäismäärä vielä tästäkin. Esitysluonnoksessa ei ole otettu huomioon tällaista sanktioiden kumuloitumista. Kun otetaan vielä huomioon, kuinka vähäiset työrauhan rikkomukset (esim. pelkkä toteutumaton uhkaus työtaistelusta) voivat johtaa hyvityssakkoseuraamukseen, on ehdotettu vähimmäismäärä monissa tapauksissa täysin kohtuuton.

JHL katsoo, että hyvityssakkoihin nyt esitetyt korotukset ovat kohtuuttoman suuria. Näin suurelle kertakorotukselle ei ole olemassa perusteluita. Lisäksi JHL katsoo, että myös työnantajapuolelle työehtosopimusrikkomuksista määrättäviä hyvityssakkoja tulisi joka tapauksessa korottaa vastaavalla tavalla.

10 §: JHL ry katsoo, että edellä 9 §:n kohdalla kerrotuista syistä ja ottaen huomioon myös ILO:n yhdistymisvapauskomitean käytäntö olisi selvintä, että hyvityssakon alaraja jätettäisiin kokonaan säätämättä. Näin harkintavalta hyvityssakon määrästä jäisi edelleen työtuomioistuimelle, joka voisi ottaa kohtuullisuusnäkökohdat täysimääräisesti huomioon seuraamusta määrätessään.

Laki työriitojen sovittelusta

Otsikoinnin muutoksiin ei huomauttamista.

7 §: Pykälässä esitetään säädettäväksi myötätunto- ja poliittisia työtaisteluita koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta.

Työriitalain mukaisen ilmoitusajan tarkoituksena on ollut antaa sovittelijalle aikaa sovinnon löytymiseen ennen työtaistelun alkamista. Poliittisia työtaisteluita ei ole tarkoitus sovittaa ja myötätuntotyötaistelujenkin osalta sovittelu koskee vain pääriitaa. Ilmoitusaikaa ei siis olla nyt säätämässä samaan tarkoitukseen, jota varten se alun perin on työriitalakiin säädetty.

JHL katsoo, että jos ilmoitusvelvollisuus katsotaan tarpeelliseksi säätää, tulisi ilmoitusajan pituudeksi määrittellä neljä päivää. Neljän päivän ilmoitusajasta oli aiemmin määräyksiä keskusjärjestösopimuksissa ja vastaava määräys on otettu saman sisältöisenä myös joihinkin työehtosopimuksiin. JHL:n tekemissä työehtosopimuksissa tällainen määräys on mm. rautatiealan työehtosopimuksessa. Tämä ilmoitusaika on käsityksemme mukaan koettu riittäväksi eikä sitä ole sopimuspöydässä esitetty pidennettäväksi. Nykyisen sopimus käytännön mukaista pidemmälle ilmoitusajalle ei ole esitetty perusteita.

8a §: Pykälässä esitetään myötätuntotyötaistelun rajoitusta silloin, kun sen järjestäjä ei ole sidottu työehtosopimukseen. Työntekijä ostaa työrauhan solmimalla työehtosopimuksen. JHL ry ei näe mitään perustetta sille, että työntekijä, joka ei ole sidottu työehtosopimukseen nauttisi minkäänlaista suojaa myöskään myötätuntotyötaistelutilanteessa. Työrauha on sitoumus, jonka työntekijäjärjestö antaa vastineena siitä, että työnantaja sitoutuu noudattamaan työsuhteissa työehtosopimuksen määräyksiä. Sille, että työnantaja voisi nauttia suojaa työtaisteluilta ilman sitoutumista työehtosopimuksen määräyksiin, ei ole olemassa perusteita.

Pykäläehdotuksessa tunnustetaan sinänsä oikein se, että mahdollisuudet lakko-oikeuden rajoitukseen työrauhavelvoitteen ulkopuolella ovat rajatumpia. On sinänsä oikein, ettei suhteellisuusarviointia tehtäisi silloin, kun primääri työtaistelun tavoitteena on työehtosopimuksen solmiminen. Yhteiskunnan välttämättömien palvelujen ulottaminen satamapalveluihin erityisesti niitä tarkemmin määrittelemättä on kuitenkin perusteeton yhden työntekijäryhmän työtaisteluoikeuden rajaus.

Muuten viitataan siihen, mitä on jo lausuttu työehtosopimuslain 8 a §:n kohdalla.

8b §: Poliittisia työtaisteluita on ollut Suomessa hyvin vähän ja niiden merkitys on ollut pieni. Tämän vuoksi ei voida sanoa, että kyse olisi sellaisesta yhteiskunnallisesta ongelmasta, johon olisi välttämätöntä puuttua kansalaisten perusoikeuksia rajoittamalla.

Kokoontumisvapaus sekä mielipiteen ja -sanavapaus ovat ehdottomia edellytyksiä yhdistymisvapauden harjoittamiselle. Lainsäädännöllä asetettu aikarajoitus poliittisen mielenilmaisun järjestämiselle, voi tehdä tämän oikeuden käytännössä toimimattomaksi. Ajallinen rajoitus lakko-oikeuteen on lisäksi selkeästi kansainvälisen sääntelyn vastainen.

8c §:

Pykälä on työriitalakiin otettuna luonteeltaan puhtaan informatiivinen, koska viranhaltijoiden ja virkamiesten työrauhavelvoitteesta on säädetty kattavasti virkaehtosopimuslaeissa. Pykälä on näin ollen sinänsä turha ja olisi syytä miettiä tarvitaanko sitä lainkaan.

Sinänsä kokonaan toinen asia on, ettei kaikkia virkamiehiä koskeva kategorinen pysyvä työrauhavelvollisuus välttämättä ole kansainvälisten sopimusten mukainen. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on mm. toistuvasti todennut, että virkamiesten lakko-oikeutta pitäisi tarkastella heidän tehtäviensä luonteen eikä oikeudellisen asemansa näkökulmasta. Nykymuotoisen pysyvän työrauhavelvoitteen laajuutta olisi lainsäätäjänkin syytä tarkastella kriittisesti.

18 a § (hyvitys)

Pykälässä esitettyjen hyvitysmäärien osalta viitataan työehtosopimuslain 9 §:n kohdalla sanottuun. Lisäksi JHL näkee edellä kerrotusti oikeuskäytännön yhtenäisyyden kannalta ongelmallisena, että hyvityskanne käsiteltäisiin työtuomioistuimen sijasta yleisessä tuomioistuimessa.

18b § (hyvityksen rahamäärän tarkastaminen)

Ei huomauttamista.

Työsopimuslaki

3 luku 6 § (laittomaksi julistetun työtaitelun jatkaminen): Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uudesta, työntekijään kohdistettavasta sanktiosta, jonka perusteella työntekijä olisi velvollinen maksamaan 200 euron suuruisen hyvityksen työnantajalleen, jos tämä olisi jatkanut sellaista työtaistelua, jonka tuomioistuin on tuominnut lainvastaiseksi.

Ensinnäkin todetaan, että kyseinen säännös on täysin turha. Se, että työtaistelua jatkettaisiin sen jälkeen, kun työtuomioistuin on todennut työtaistelun työrauhavelvoitteen vastaiseksi, on harvinaista.

Kyseinen sääntely rikkoo sitä periaatetta, että yhdistyksen toimeenpanemista työtaisteluista vastaa yhdistys. Yhdistyksen jäsenenä työntekijä on sidottu yhdistyksen päätöksiin. Siksi vastuu yhdistyksen toimeenpanemista toimesta tulee kohdistua yhdistykseen. Henkilökohtaisen hyvitysvastuun säätäminen rikkoo työntekijän yhdistymisvapautta vastaan. Hyvitysvastuun välttämiseksi tulisi ammattiyhdistyksen jäsenen rikkoo vastoin yhdistyksen sääntöjä, joissa yleensä on määrätty velvollisuudeksi noudattaa yhdistyksen tekemiä järjestöpäätöksiä.

Työntekijän henkilökohtaisen korvausvelvollisuuden säätämisestä saattaa seurata myös mahdollisuus lakoon osallistuvien työntekijöiden asiattomaan painostamiseen.

Samassa hallituksen esityksessä ollaan jo korottamassa ammattiyhdistyksille työrauhavelvoitteen vastaisista työtaisteluista määrättäviä hyvityssakkojen määrää merkittävästi. Ennen kuin aletaan säätämään täysin uudenlaisia seuraamuksia, tulisi kerätä kokemuksia siitä, mitä vaikutuksia hyvityssakkojen korottamisella on työrauhakanteiden määrään.

JHL pitää erityisen ongelmallisena sitä, että lain perusteluissa tuodaan ilmi mahdollisuus kuitata hyvitys suoraa työntekijän palkasta. Koska kuitauksen edellytyksenä on, että saatava on selvä ja riidaton, tulisi työnantajan ennen kuitausta varmistua siitä, että työntekijä todella pitää hyvityssaataavaa riidattomana. Lain perusteluissa tulisi tehdä selväksi, että kuitaaminen on mahdollista ainoastaan siinä tapauksessa, kun työnantaja on saanut työntekijältä ilmoituksen siitä, että työntekijä katsoo saatavan selväksi ja riidattomaksi. Muussa tapauksessa työnantajan olisi nostettava asiassa velkomuskanne.

Hyvitysvelvoitteen syntymiselle ollaan säätämässä edellytykseksi sitä, että työnantaja antaa työtaistelun lainvastaisuutta koskevan tuomioistuimen päätöksen tiedoksi työntekijälle. Tiedoksi antamisen tavasta tulisi säätää yksityiskohtaisesti laissa.