

## Työtuomioistuimen ratkaisut 1980 – 2005

Kirsi Leino Hidalgo

21.5.2018



<b>Tekijä(t)</b> Kirsi Leino Hidalgo	
<b>Koulutusohjelma</b> Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Työtuomioistuimen ratkaisut 1980 – 2005	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 63 + 7
<p>Opinnäytetyöni, Työtuomioistuimen ratkaisut 1980 – 2005 välisenä aikana, vaati erilaisten kanteiden analysointia ja tutkimista. Aloitin kuitenkin työni etsimällä erilaisista lähteistä tietoa työtuomioistuimesta. Kerron alussa työehtosopimuksen synnystä Suomessa ja jatkan työtuomioistuimen perustamisesta ja mikä on sen perustamisen tarkoitus.</p> <p>Otan työssäni myös esille keskustelua herättäneet kysymykset, kuten työtuomioistuimen puolueettomuus ja riippumattomuus, sekä ovatko työtuomioistuimen antamat ratkaisut työntekijäpuolta syrjiviä. Yritän selvittää ovatko nämä epäilyt totta vai harhaa. Tuon tässä kohtaa esille työtuomioistuimen jäsenenä toimineiden Kaarlo Sarkon ja Niklas Bruun, sekä Simo Leivon mielipiteitä, miten he näkevät työtuomioistuimen puolueettomuuden.</p> <p>Aiheen alustamisen jälkeen syvennyn työtuomioistuimessa käsiteltyihin tapauksiin vuodesta 1980 vuoteen 2005 asti. Tutkin samalla käydessäni ja lukiessani niitä läpi, miten myönteiset ratkaisut ovat jakautuneet työnantajapuolen ja työntekijäpuolen välille. Tutkin myös millaisia ovat olleet työntekijälle myönteiset tapaukset ja mitä ovat käsitelleet.</p> <p>Käyn työssäni yksityiskohtaisemmin kanteita, niiden nostamista, vastaamista ja niiden aiheita. Analysoin myös tarkemmin työtuomioistuimen ratkaisut.</p> <p>Olen käyttänyt työssäni hyvin monipuolisia lähteitä ja olen ollut kriittinen niitä lukiessani. Olen haastatellut työtuomioistuimen jäseniä saadakseni erilaisia näkökulmia työtuomioistuimen toiminnasta. Olen käyttänyt myös kaavioita, koska uskon niiden auttavan lukijaa ymmärtämään tapausten määrää ja niiden jakautumista kanteen nostajan ja vastaajan välillä.</p> <p>Työni on pieni osa suurta kokonaisuutta, mutta toivon sen herättävän mielenkiintoa aiheesta kiinnostuneille ja toivon sen toimivan lähteenä aiheesta kirjoittaville. Työ on ollut hyvin mielenkiintoista tehdä ja jos aikaa olisi ollut enemmän, olisin voinut työstää sitä laajemmin. Olen kokonaisuuteen hyvin tyytyväinen.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työtuomioistuin, oikeustapaukset, kanteet	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työehtosopimustoiminnan synty Suomessa.....	3
2.1	Tammikuun kihlaus .....	3
2.2	Valtio mukana työehtosopimusjärjestelmän synnyssä.....	4
3	Työtuomioistuin .....	4
3.1	Työtuomioistuimen perustaminen ja sen tarkoitus.....	4
3.2	Työtuomioistuimen kokoonpano ja jäsenet.....	6
4	Työtuomioistuimen puolueettomuudesta ja riippumattomuudesta .....	6
4.1	Syrjiikö työtuomioistuin palkansaajia? .....	6
4.2	Oikeusoppineet työtuomioistuimen riippumattomuudesta.....	8
4.3	Kaarlo Sarkko ja Niklas Bruun.....	9
4.4	Simo Leivo .....	10
5	Työtuomioistuimessa käsitellyt tapaukset.....	12
5.1	Tapausten kokonaismäärä .....	12
5.2	Tutkimusajanjaksolla 1980 -2005 käsitellyt tapaukset ja kanteiden jakautuma ....	14
6	Kanteet .....	16
6.1	Kanteen nostaminen .....	16
6.2	Kanteeseen vastaaminen.....	17
6.3	Kanteiden aiheet .....	17
6.4	Lyhyesti kantajista.....	19
7	Työtuomioistuimen ratkaisut.....	20
7.1	Ratkaisut työnantajapuolen kanteista.....	20
7.1.1	Esimerkki työnantajapuolen kanteesta .....	21
7.2	Ratkaisut työntekijäpuolen kanteista .....	22
7.2.1	Hylätyt kanteet .....	23
7.2.1.1	Esimerkit hylätyistä työntekijäpuolen kanteista.....	24
7.2.2	Kanteen osittainen hylkääminen.....	32
7.2.2.1	Esimerkit osittain hylätyistä työntekijäpuolen kanteista.....	35
7.2.3	Hyväksytyt kanteet .....	41
7.2.3.1	Esimerkit hyväksytyistä työntekijäpuolen kanteista.....	44
8	Työtuomioistuimen päätökset.....	51
8.1	Työtuomioistuimen päätöksenteon perusteista.....	51
8.2	Työtuomioistuimen päätöksistä ei voi valittaa.....	53
9	Asiantuntija haastattelut .....	55
9.1	Haastattelu pyynnöt .....	55
9.2	Yhteenveto haastatteluista .....	55
10	Pohdiskaleva yhteenveto .....	59

Lähdeluettelo.....	64
Liitteet.....	68
Liite 1. Taulukot.....	68
Liite 2. Haastattelukysymykset.....	69

# 1 Johdanto

Lopputyöni otsikoksi olen valinnut: Työtuomioistuimen ratkaisut 1980 – 2005 välisenä aikana – Palkansaajapuolen nostamien kanteiden analysointi ja tutkiminen, työntekijäpuolen syrjintää koskevien syytösten valossa. Tätä kysymystä haluan tässä tutkimuksessani pohdita, onko se totta vai harhaa ja epäluottamusta ko. tuomioistuimeen.

Valitsin tämän lopputyöni aiheeksi, koska juridiikka kiinnostaa minua ja päätin valita aiheen sen piiristä. Tämä tutkimukseni ei ole, eikä voikaan olla kovin syvälle aiheeseen luotaava. Tämä johtuu siitä, että käytettävissä oleva aika tämän työni tekemiseen, on ollut rajallinen. Uskon kuitenkin, että tämä tutkimukseni antaa aiheeseen uusia näkökulmia, joita en ole käytettävissä olevasta lähdeaineistostani löytänyt

Työtuomioistuin ja sen toiminta herättävät paljon keskustelua suomalaisessa työmarkkinakentässä. Keskustelua, joka joskus muodostuu hyvinkin tunteikkaaksi. Tässä keskustelussa voi huomata kaksi yli muiden nousevaa teemaa. Toinen on työnantajapuolelta ja toinen työntekijäpuolelta.

Työnantajapuolelta kannetaan huolta työntekijöiden lakkoherkkyydestä ja tuodaan esille kanta, että työtuomioistuimen tuomitsemista työrauhanrikkomuksista tulisi sanktioita koventaa eli hyvityssakkojen määrää nostaa huomattavasti.

Täällä työnantaja pyrkii siihen, että lakkojen syntymistä voitaisiin rajoittaa.

Työntekijäpuolelta yleiseen julkiseen keskusteluun on noussut epäily siitä, että työtuomioistuin ei ole puolueeton tuomioistuin vaan, että sen päätöksissä tulee esille palkansaajapuolen syrjintä. Tästä on noussut esille erilaisia näkemyksiä, sekä puolesta, että vastaan. Tämä asia tuntuu olevan kuitenkin laajalti työntekijäpuolelle levinnyt huoli, koska se usein nousee esille. Tähän aiheeseen aion tässä tutkimuksessani paneutua.

Tutkimukseni käsittää työtuomioistuimen vuosien 1980 – 2005 välisenä aikana ratkaistuja tapauksia. Tältä ajanjaksolta tutkin ja analysoin pääsääntöisesti työntekijäpuolen nostamat kanteet. Näitä kanteita tutkimalla pyrin löytämään vastauksia tälle työntekijäpuolen väitteelle, työtuomioistuimen palkansaajapuolta syrjivistä ratkaisuista. Pohjaa tälle väitteelle antaa se, että esimerkiksi tutkimusajanjaksollani on yli 2/3 tapauksista päätynyt työnantajapuolelle myönteisesti.

Aluksi luon katsauksen menneeseen, työehtosopimustoiminnan alkuun Suomessa ja työtuomioistuimen perustamiseen ja näitä koskevaan lainsäädäntöön.

Käyn läpi työtuomioistuinta koskevasta lainsäädännöstä kohdat, jotka koskevat työtuomioistuimen toimivaltaa ja tehtäviä sekä sen kokoonpanoa.

Työtuomioistuimen riippumattomuudesta ja puolueettomuudesta otan esille niitä mielipiteitä, joita ovat kirjoituksissaan tuoneet esille mm. entiset työtuomioistuimen jäsenet, Kaarlo Sarkko ja Simo Leivo. Otan esille myös mitä oikeusoppineet, aina korkeinta oikeutta myöten ovat työtuomioistuimen riippumattomuudesta ja puolueettomuudesta lausuneet. Näihin pohdintoihin asiasta palaan tarkemmin tutkimukseni edetessä.

Kun olen lähtenyt tutkimaan tutkimusajanjaksollani työtuomioistuimessa käsittelyssä olevia tapauksia, joita oli yhteensä 3309, olen rajannut tutkittavien tapauksien määrää. Suurimpana yksittäisenä ryhmänä olen jättänyt tutkimukseni ulkopuolelle kaikki työrauharikkomuksia käsittelevät tapaukset, joita oli ko. ajanjaksolla 1201 eli yli 37 % kaikista tapauksista. Näistä 95,5 % päättyi työnantajalle myönteiseen ratkaisuun. Siksi olenkin katsonut, että rajaus näiltä osin on aiheellinen, koska niiden mukana olo tässä tutkimuksessani ei antaisi oikeata kuvaa ja vastausta tutkimuskysymykseeni.

Nämä työrauhanrikkomuksista nostetut kanteet olisivat jo sinänsä oman tutkimuksensa aihe. Pitäisi selvittää miksi on työtaisteluun lähdetty ja mitkä syyt työpaikalla ovat johtaneet tällaiseen toimintaan. Voisi myös tutkia ovatko kaikki työtaistelutoimet suuntautuneet työehtosopimusta vastaan. Työtaistelut yleensä tuomitaan laittomina työehtosopimuksen vastaisina rikkomuksina ja siten työnantajalle myönteisenä. En siis tässä tutkimuksessani lähde tarkemmin tutkimaan työtaistelukanteita. Mutta teen kuitenkin joitain vertailuja niiden ja muiden työehtosopimusrikkomuksista nostettujen kanteiden välillä tutkimukseni edetessä.

Muita rajauksia teen siten, että rajaan pois kaikki virkamiesten virkaehtosopimukseen liittyvät kanteet, joita oli tutkimusajanjaksollani yhteensä 276 kannetta. Kolmantena suurimpana ryhmänä rajaan pois työtuomioistuimen lausunnot muille oikeusistuimille. Niitä oli tutkimusajanjaksollani 183 lausuntoa. Lausuntopyyntöjä työtuomioistuimelle ovat esittäneet raastuvanoikeudet ja kihlakunnanoikeudet vuoteen 1993 asti ja sen jälkeen käräjäoikeudet, muita ovat hovioikeudet ja myös korkeimmalla oikeudella on mahdollisuus pyytää lausuntoa työtuomioistuimelta työoikeuteen liittyvissä tapauksissa.

Työtuomioistuininhan ei tee päätöstä näistä tapauksista, joista lausuntoa pyydetään, vaan sen tekee asianomainen lausunnon pyytänyt oikeusistuin.

Kun vielä olen rajannut pois tutkimuksestani kanteen tutkimatta jättämiset, välituomiot, valitukset ja joitain muita kanteita, niin lopullisen tutkimukseni kohteeksi jäi 1493 tapausta. Tämä on yli 45 % kaikista tutkimusajanjaksollani työtuomioistuimessa esillä olleista tapauksista. Tämä määrä on myös n. 24 % kaikista työtuomioistuimessa käsittelyssä olleista tapauksista, sen aloittamisesta vuodesta 1947 alkaen aina vuoden 2016 loppuun asti.

Mielestäni tutkittavanani olevat 1493 tapausta ovat riittävän suuri otanta tuottaakseen luotettavan tuloksen. Ennen vuotta 1980 ja vuoden 2005 jälkeen tähän päivään asti käsitellyt ja ratkaistut tapaukset, eivät mielestäni poikkea niin oleellisesti, että tutkimukseni lopputulos olisi toinen.

Ennen varsinaisen tutkimusaineistoni tutkimista ja analysointia käyn lyhyesti läpi kanteiden aiheet ja lyhyen selvityksen kantajista. Tutkimusaineistoni pohjalta käyn ensin läpi työnantajapuolen kanteet ja niiden ratkaisut, onko tuomio ollut kantajalle myönteinen vai onko kanteen hylätty. Sen jälkeen käyn läpi palkansaajapuolen kanteet ja niiden ratkaisut. Koska näitä kanteita on ylivoimainen enemmistö eli 99 %, tarkastelen niitä paljon laajemmin. Käyn läpi hylätyt kanteet, osittain hylätyt kanteet ja hyväksytyt kanteet. Näiden kanteiden analysoinnilla pyrin löytämään vastauksen tutkimuskysymykseeni.

Lopuksi ennen yhteenvetoa ja pohdintaa käyn vielä läpi työtuomioistuimen päätöksen teon perusteita.

## **2 Työehtosopimustoiminnan synty Suomessa**

### **2.1 Tammikuun kihlaus**

Tässä luvussa käyn lyhyesti läpi niitä tärkeimpiä asioita, jotka synnyttivät koko valtakuntaa ja kaikkia ammattialoja kattavan työehtosopimusjärjestelmän Suomeen.

Työehtosopimustoimintaa Suomessa ei ennen vuotta 1945 ollut laajamittaisesti olemassa. Ainoastaan joitain yksittäisiä alakohtaisia työehtosopimuksia oli tehty, mutta työnantaja-puoli ei ollut sitä yleisesti hyväksynyt. Työehtosopimustoiminta lähti työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä käyntiin vasta toisen maailmansodan jälkeen.

Ensimmäinen askel sitä kohti oli ns. tammikuun kihlaus. Se syntyi niin sanotusta talvisodan hengestä, jolla luotiin kansan yhtenäisyyttä sodan vuoksi. Tammikuun kihlaus oli tammikuun 23. päivänä 1940, Suomen Työnantajain Keskusliiton STK:n antama julistus,

jossa se tunnusti ammattiliitot ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton SAK:n neuvotteluosapuoliksi työmarkkinoita koskevissa kysymyksissä. (Tammikuun kihlaus – Wikipedia.)

Tämä STK:n ja SAK:n välinen sopimus, jolla työnantajat tunnustivat ammattiyhdistysliikkeen olemassa olon ja kelpoisuuden neuvotteluosapuolena, oli varmasti ammattiyhdistysliikkeelle koko sen olemassaolon ajan yksi suurimmista voitoista. Mutta tämä sopimus ei kuitenkaan vielä velvoittanut STK:ta hyväksymään SAK:n toista päätavoitetta, eli työehtosopimus järjestelmää. (Haataja, Hentilä, Kalela & Turtola 1976, 225.)

## **2.2 Valtio mukana työehtosopimusjärjestelmän synnyssä**

Tammikuun kihlaus ei vielä antanut työehtosopimusoikeutta työntekijöille, mutta se oli yksi askel siinä prosessissa. Vasta vuonna 1945 työehtosopimusten tekeminen tuli tosiasiaksi. Valtioneuvoston palkkasäännöstely päätös 19.6.1945, määräsi ohjetuntipalkat ja muut palkanmääräytymisen erityisperusteet. Samalla se velvoitti ammattiliitot työntekijöiden ja työnantajien puolelta, määrittelemään kunkin työntekijäryhmän palkat palkka- ja työehtosopimuksilla. Työnantajia ja niiden työntekijöitä sitova palkanormisto oli syntynyt poliittisella päätöksellä. Sen käytännön soveltamisesta työmarkkinajärjestöjen tuli neuvotella ja sopia. Valtakunnallisten työehtosopimusten läpimurto kasvatti työntekijöiden oikeuksia ja vaikutusmahdollisuuksia. (Bergholm 2013, 35.)

Kun työehtosopimustoiminta lähti käyntiin, tarvittiin sitä tukevaa lainsäädäntöä. Eduskunta sääti vuonna 1946 neljä lakia, työehtosopimuslain (7.6.1946/436), lain työtuomioistuimesta (437/1946), lain työriitojen sovittelusta (570/1946) ja lain työneuvostosta (608/1946). (Pelkonen 1987, 6).

## **3 Työtuomioistuin**

### **3.1 Työtuomioistuimen perustaminen ja sen tarkoitus**

Työtuomioistuin on Helsingissä toimiva erityistuomioistuin, joka perustettiin 7.6.1946 annetulla lailla työtuomioistuimesta. Se aloitti toimintansa vuoden 1947 alusta.

Matti Kairinen kirjoittaa kirjassaan ”Työoikeus perusteineen” seuraavasti;

Työehtosopimustoimintaan nojaavan työmarkkinamekanismin toiminnan lähtiessä käyntiin toisen maailmansodan jälkeen laajamittaisena, perustettiin myös erityistuomioistuin työehto-



sopimustoimintaan liittyvien riitojen ratkaisemista sekä tes – mekanismiin liittyvien erityisuuramusten tuomitsemista varten. (Kairinen 1998, 377.)

Laki työtuomioistuimesta sai esikuvansa tanskalaisesta, norjalaisesta ja erityisesti ruotsalaisesta mallista. Suomi oli ainoa pohjoismaista, jolla ei vielä siihen aikaan ollut erityistuomioistuinta ratkaisemaan työehtosopimuksista johtuvia riitatapauksia. ( Klubilehti 2007, 20-21.)

Työtuomioistuin toimii siis erityistuomioistuimena, jonka toimivalta rajoittuu ainoastaan sille erikseen säädettyjen asioiden käsittelyyn ja tutkimiseen. Muut työoikeudelliset riita-asiat kuuluvat yleisten tuomioistuinten käsittelyyn. Alun perin työtuomioistuin perustettiin ainoastaan työehtosopimuksista johtuvia riita-asioita varten, mutta 1970 – luvun alusta sen toimivaltaan tulivat myös virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat ( Kairinen 1998, 377; Sarkko 1972, 163).

Laissa oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 646/1974, 1.1.2017 asti laki työtuomioistuimesta, sen 1. §:ssä määritellään työtuomioistuimen toimivalta ja tehtävät tällä sanamuodolla;

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työntekijöiden työehtosopimuksia ja virkamiesten virkaehtosopimuksia koskevat sekä työehtosopimuslakiin (436/1946), valtion virkaehtosopimuslakiin (664/1970), kunnalliseen virkaehtosopimuslakiin (669/1970), evankelisluterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annettuun lakiin (968/1974), eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 10 – 13 lukuun, Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 12 – 16 lukuun ja tasavallan presidentin kansliasta annetun lain (100/2012) 7 ja 8 lukuun perustuvat riita-asiat, kun kysymys on:

- 1) työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta;
  - 2) siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen tai edellä mainittujen säädösten mukainen; tai
  - 3) työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten vastaisen menettelyn seuraamuksesta, ei kuitenkaan rangaistus- tai kurinpidollisesta seuraamuksesta.
- (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 646/1974, 1. §.)

Kuten edellä olevasta lainkohdasta voidaan todeta, ovat työtuomioistuimen toimivalta ja tehtävät vuosien myötä laajentuneet. Vuoden 1946 annetun lain, alkuperäisestä työehtosopimuksia ja työehtosopimuslakia koskevista riita-asioista on työtuomioistuimen toimivalta ulotettu koskemaan lähes koko virkamieskuntaa.

### **3.2 Työtuomioistuimen kokoonpano ja jäsenet**

Työtuomioistuimen kokoonpanosta määrää tuomioistuinlaki (673/2016). Lain 6. luvussa sen 2§:ssä sanotaan, että työtuomioistuimen jäseniä ovat presidentti ja työtuomioistuinneuvos. Lisäksi työtuomioistuimessa on neljätoista asiantuntijajäsentä, jotka osallistuvat työtuomioistuimen työhön. Asiantuntijajäsenistä kaksi ovat lainoppineita, eivätkä edusta työnantaja- tai työntekijäpuolen etuja. Muut asiantuntija jäsenet jakautuvat siten, että kahdeksan on perehtynyt työsuhteisiin ja neljä virkasuhteisiin. (tuomioistuinlaki 673/2016.)

Työtuomioistuimen puheenjohtajat ja jäsenet nimittää tasavallan presidentti. Puheenjohtajat sekä varapuheenjohtajat ja heidän varajäsenensä nimitetään oikeusministeriön esityksestä. Kahdeksan työsuhteisiin perehtynyttä jäsentä nimitetään työmarkkinajärjestöjen esityksestä siten, että neljä valitaan työnantaja järjestön esityksestä ja neljä työntekijä- ja toimihenkilöpuolen järjestöjen esityksestä. Neljä muuta jäsentä ovat virkasuhteisiin perehtyneitä henkilöitä, joista kaksi valitaan virkamies järjestöjen ja kaksi virkaehtosopimusjärjestelmän työnantajapuolen organisaatioiden esityksestä. Jäsenet nimitetään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. (Kairinen 1998, 379 -380.)

Ainoastaan presidentti ja työtuomioistuinneuvos ovat päätoimisia, kaikki muut neljätoista jäsentä ja heidän varajäsenensä ovat sivutoimisia. Jäsenmäärän vuoksi on mahdollista toimia tarvittaessa kahdessa kokoonpanossa. (Työtuomioistuin 2017.)

Työtuomioistuinta sanotaan kolmikantaiseksi, koska siinä presidentti, työtuomioistuinneuvos ja kaksi lainopillista asiantuntijajäsentä, eivät edusta työntekijä- eikä työnantajapuolen etuja. Muut jäsenet taas jakautuvat työntekijä- ja toimihenkilö sekä virkamies järjestöjen edustajiin ja näin edustavat työntekijäpuolta. Loput jäsenet edustavat työnantajapuolen järjestöjä ja organisaatioita. (Kairinen 1998, 379.)

## **4 Työtuomioistuimen puolueettomuudesta ja riippumattomuudesta**

### **4.1 Syrjiikö työtuomioistuin palkansaaaja?**

Aika ajoin on julkisuudessa käyty keskustelua ja arvosteltu työtuomioistuinta siitä, että onko se puolueeton ja riippumaton tuomioistuin vai ns. ”luokka oikeus”. Tällaiseen keskusteluun on antanut pohjan se, että on yleisesti tunnustettu tosiasia, että 70 -75 % kaikista työtuomioistuimen tapauksista tuomitaan työnantajapuolelle myönteisesti. Jos ainoastaan pitäydyttäisiin näissä luvuissa, niin suoralta kädeltä voitaisiin sanoa, että työtuomioistuin on työntekijäpuolta syrjivä.

Mutta asia ei ole näin yksiselitteinen, vaan vaatii syvempää tutkimista.

Uusi Suomi julkaisi 16.12.2008 nettilehdessään artikkelin, joka käsitteli Turun Sanomien tekemää tutkimusta. Tutkimuksessa oli käyty läpi n. 800 työtuomioistuimen tapausta 1970-luvulta lähtien. Artikkelin otsikkona oli ”Väite: Oikeus syrjii palkansaajia”. Artikkelin mukaan Turun Sanomien tutkimus osoitti, että vuoden 2008 aikana työnantajalle myönteisesti on ratkaistu 75 % tapauksista, kun vastaavasti 1980 -1990 lukujen vaihteessa työnantajalle myönteisesti ratkaistujen tapausten määrä oli n. 66 % kaikista tapauksista.

Tässä Uusi Suomi nettilehden artikkelissa olivat kommenttejaan esittäneet Kalevi Hölttä ja Kyösti Suokas. Työtuomioistuimen varajäsenenä toimineen oikeustieteen tohtorin Kalevi Höltän mukaan työtuomioistuimen linja on vuosien kuluessa kehittynyt palkansaajia syrjiväksi. Palkansaajat ovat hävinneet usein myös ne tapaukset joista se on nostanut kanteen. Heikon menestyksen arvelee, työtuomioistuimen varajäsen varatuomari Kyösti Suokas, johtuvan osittain siitä, että tuomioistuimeen tulee myös läpimenoilta epävarmoja tapauksia, joiden läpimenoa kokeillaan. (Uusi Suomi 2008.)

Kun haastattelin tätä työtäni varten Kyösti Suokasta ja esitin kysymyksen, että ”onko työtuomioistuin puolueeton ja riippumaton”. Hän vastasi suoraan, että ”ei ole”. Perusteluina hän esitti, että osapuolijako on tosi huono ja työtuomioistuimessa esiintyy paljon asenteellisuutta. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Toinen haastateltavani, josta käytän nimeä A, edustaa työtuomioistuimessa työnantajapuolta, vastasi samaan kysymykseeni seuraavasti;

Työtuomioistuimelle on ominaista ennen kaikkea ylivoimainen asiantuntemus työoikeudellisissa kysymyksissä, ja myös työmarkkinajärjestöjen esittämät jäsenet toimivat tuomarin vastuulla. En näe tässä asetelmassa mitään ongelmaa; työtuomioistuin on riippumaton kuten muutkin tuomioistuimet. En ole havainnut, että työtuomioistuinta moitittaisiin erityisesti työntekijöitä syrjiväksi, eikä se missään tapauksessa sellainen ole. (A, 5.9.2017.)

Kritiikkiä on saanut myös työtuomioistuimen tapauksen käsittelyajat. Kun on verrattu työnantajapuolen työrauhanrikkomuksista nostettujen kanteiden ja työntekijäpuolen työehtosopimukseen kohdistuneiden rikkomusten käsittelyaikoja. Tästä on todettu, että työntekijäpuolen kanteiden käsittely ajat ovat pidempiä kuin työnantajien kanteiden, joista lähes kaikki ovat työrauhanrikkomuskanteita.

Metalliliiton, nykyisen Teollisuusliitto ry:n puheenjohtaja Riku Aalto arvosteli työtuomioistuinta tapauksien käsittelyajoista. Antamassaan haastattelussa Uutissuomalaiselle

23.10.2014, Aalto sanoi, että työtuomioistuin pystyy käsittelemään työrauharikkomuksista nostetut kanteet nopealla aikataululla niin, että samasta lakosta pystytään antamaan useita sakkoja. Aalto toteaa, että ammattiliittojen nostamia, työnantajapuolen työehtosopimusrikkomus kanteita voidaan käsitellä puolivuotta tai jopa vuosikin. Aalto kritisoi sitä, että työnantajapuolen asiat menevät muiden asioiden edelle työtuomioistuimen käsittely järjestyksessä. (Helminen 2014a.)

Tähän Aallon kritiikkiin vastaa Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n lakiasiaintoiminnan johtaja Markus Äimälä, joka on myös työtuomioistuimen jäsen, Uutisuomalaiselle 24.10.2014 antamassaan vastineessa. Äimälä toteaa, että työtuomioistuin käsittelee asioita tasapuolisesti, riippumatta siitä kuka on kantajana tai vastaajana. Hän kuitenkin sanoo, että käsittelyn nopeuteen vaikuttaa kuitenkin tapauksen monimutkaisuus ja kiireellisyys. Äimälän mukaan työrauhatapaukset ovat yleensä selviä ja yksinkertaisia ja ne pyritään hoitamaan kiireellisenä. Kun taas työehtosopimuksen tulkintaa koskevat asiat ovat hankalia ja monimutkaisia. (Helminen 2014b.)

Työtuomioistuimen käsittelyaikojen pituuteen on jo 1980-luvulla ottanut kantaa silloin työtuomioistuimen jäsenenä toiminut Simo Leivo, joka toteaa, että ”eräissä suhteissa työntekijäpuoli on työtuomioistuinprosessissa selvästi alistetussa asemassa: palkansaajapuolen kanteiden käsittelyaika on edelleen huomattavasti pidempi kuin työrauhakanteiden käsittelyaika”. (Leivo 1987, 190.)

#### **4.2 Oikeusoppineet työtuomioistuimen riippumattomuudesta**

Huhtikuussa 2016 eduskunnan perustuslakivaliokunta käsitteli hallituksen esitystä tuomioistuinlaiksi, joka pitää sisällään yleiset säännökset tuomioistuinlaista ja tuomareista. Lakiesityksen käsittelyn aikana kolme oikeusoppinutta asiantuntijaa, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan professori Juha Lavapuro, Helsingin yliopiston valtiosääntöoikeuden professori Tuomas Ojanen ja Helsingin yliopiston hallinto-oikeuden professori Olli Mäenpää, esittivät asiantuntija lausunnoissaan kritiikkiä lakiesitykseen työtuomioistuimen osalta.

He kyseenalaistivat voimakkaasti työtuomioistuimen riippumattomuuden ja pitivät sitä nykyisellään jopa perustuslain vastaisena, niiltä osin kuin etujärjestöjen edustajat voivat muodostaa enemmistön kokouksissa. Kaksi lainopillista asiantuntijaa, työtuomioistuimen presidentti Jorma Saloheimo ja Helsingin yliopiston työoikeuden ja kansainvälisen yksityisoikeuden professori Ulla Liukkunen, puolustivat lausunnoissaan nykymuotoista työtuomioistuinta, eivätkä nähneet ristiriitaa perustuslain kanssa. He katsoivat laajan eri-

työasiiantuntemuksen tarpeelliseksi, joka toteutuu nykymuotoisessa työtuomioistuimessa. (Ari Mölsä 2016.)

Korkeimman oikeuden taholta on tuotu jo 1980-luvulla esille huoli työtuomioistuimen riippumattomuudesta. Korkeimman oikeuden presidenttinä 1975 -1989 toiminut oikeustieteen tohtori Curt Olof Olsson kritisoi työtuomioistuimen jäsenten nimityksessä sitä, että oikeuslaitoksella ei ole sananvaltaa asiassa, vastapainona mahdolliselle pyrkimykselle politisoida nimityksiä. (Leivo 1987, 176.) Myös Korkeimman oikeuden presidenttinä, vuosina 1990 -2001 toimineen oikeustieteen tohtori Olavi Heinosen ja Korkeimmassa oikeudessa oikeusneuvoksena vuodesta 1979 lähtien toimineen Per-Johan Lindholmin esittämiä ajatuksia voidaan pitää kritiikkinä työtuomioistuimelle. He tuovat näkemyksensä, että etujärjestöedustus vie tuomioistuimen jo hyvin pitkälle siitä puolueettomuudesta, jota tuomioistuimelta edellytetään. (Leivo 1987, 176.)

Tähän Korkeimman oikeuden taholta tulleeeseen kritiikkiin työtuomioistuinta kohtaan, toteaa työtuomioistuimen jäsenenä vuosina 1980 -2000 toiminut Simo Leivo, että kritiikki, jota on annettu KKO:n taholta, kohdistuu etujärjestöedustukseen, työtuomioistuimen jäsenten nimitys menettelyyn, nimitysten määräaikaisuuteen ja siihen että päätöksistä ei voi valittaa. Etujärjestöedustuksesta Leivo toteaa, että se takaa työtuomioistuimelle lisää luotettavuutta ja asiantuntemusta, sekä takaa laajemman arvopohjan ja tuo päätöksenteon lähelle jokapäiväisiä ongelmia. (Leivo 1987, 176, 183.)

Tätä työtuomioistuimen puolueettomuuskysymystä ovat Simo Leivon lisäksi pohtineet, oikeusoppineet Kaarlo Sarkko ja Niklas Bruun. Heidän näkemyksiään suraavassa.

### **4.3 Kaarlo Sarkko ja Niklas Bruun**

Työtuomioistuimen varajäsenenä vuosina 1971 -1983 ja työtuomioistuimen presidenttinä 1983 toiminut, oikeustieteen tohtori Kaarlo Sarkko, ottaa työtuomioistuimen puolueettomuuden esille kirjassaan ”Työoikeus – yleinen osa 1972”, otsikolla ”onko työtuomioistuin luokkatuomioistuin?”. Tässä Sarkko haluaa kumota sen väitteen, että päätökset työtuomioistuimessa olisivat työnantajan etujen mukaisia. Sarkko katsoo, että jos tuomioistuimen tuomio on ollut yksimielinen, niin ei voida katsoa päätöksen olleen puolueellinen. Toisena asiana Sarkko tuo esille äänestyspäätökset ja toteaa, että jos mennään äänestykseen, on katsottava, miten työtuomioistuimen puolueettomat virkamiesjäsenet äänestävät. Sillä hänen mukaansa työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajat äänestävät edustamansa tahon etujen mukaisesti. (Sarkko 1972, 178.)

Sarkko tuo esille myös äänestyspäätösten vähäisen määrän ja tukeutuu siinä oikeustieteen tohtori Raimo Pekkasen kirjoitukseen ”Onko työtuomioistuimien luokkatuomioistuimien”, joka on julkaistu Lakimies Uutisissa 8 -9 /1969. Pekkasen mukaan työtuomioistuimien virkamies jäsenet eivät olleet taipuvaisia asettumaan sen enempää työnantaja puolen kuin työntekijä puolen kannalle. (Sarkko 1972, 178 -179.)

Kun kävin läpi tutkimusaineistoni 1493 tapausta, niin totesin, että työtuomioistuimien puolueettomat virkamiesjäsenet, olivat jättäneet tuomioon eriävän mielipiteensä ainoastaan 18 tapauksen kohdalla. Näissä eriävissä mielipiteissään he olivat yhtyneet enemmän työntekijäpuolen eriäviin mielipiteisiin, mutta ero oli niin pieni, ettei sillä ole sanottavaa merkitystä. Yleisesti voidaan todeta, että he olivat päätöksissään enemmistön kannalla. Vertailun vuoksi työrauharikkomus kanteissa he olivat jättäneet eriävän mielipiteensä ainoastaan kuudessa tapauksessa. Mielestäni tästä puolueettomien virkamies jäsenten äänestyskäyttäytymisestä, ei voida vetää johtopäätöksiä puoleen eikä toiseen. Eikä myöskään siitä, että jos päätös on ollut yksimielinen, kun pohditaan työtuomioistuimien puolueettomuutta.

Työtuomioistuimien äänestyspäätösten vähäisyyteen ja niiden merkitykseen on ottanut kantaa oikeustieteen tohtori, Helsingin yliopiston professori Niklas Bruun. Hän toteaa, että vähäisten äänestyspäätösten on väitetty merkitsevän sitä, etteivät arvostus ja etunäkökohdat ole voimakkaasti esillä työtuomioistuimien päätöksenteossa. Bruun toteaa, että tuomioistuimissa voi olla muodollinen yhtenäisyys, joka voi kertoa määrätystä tuomioistuintoiminnan hyväksymisestä ja voi näin tukea tässä aikaisemmin esitettyä väitettä. Bruunin mielestä äänestämättä jättäminen voi johtua monesta muustakin syystä, kuin ainoastaan päätöksen sisältöä koskevasta yksimielisyydestä. Hän toteaa edelleen, että vaikuttaminen voidaan kokea mahdottomaksi tai muodollinen yksimielisyys on voinut syntyä seuraamusharkintaa koskevan ”kaupankäynnin” johdosta. (Bruun 1987, 49.)

#### **4.4 Simo Leivo**

Työtuomioistuimien jäsenenä vuosina 1980 -2000 ja Rahoitusalan ammattiliitto SUORA:n (vuodesta 2010 Ammattiliitto PRO) toiminnanjohtajana toiminut Simo Leivo, pohtii työtuomioistuimien puolueettomuutta.

Leivo toteaa, että työtuomioistuimien toimintaa ei ole perusteellisemmin arvioitu tai tutkittu. Hänen mielestään työtuomioistuimesta esitetty kritiikki on ollut yleisempää, jopa populistista. Hän ottaa esimerkkejä työtuomioistuimien kritisoinnista sanoen, että yksinkertaisimmillaan kritiikkiä on annettu marxilaisen oikeuskäsitteen ääripäässä, tässä hän viittaa

julkisoikeuden professorin, oikeustieteen tohtorin Lars D. Erikssonin väitöskirjaan, "Marxistisk teori och rättsvetenskap" vuodelta 1980. Marxilaisen näkemyksen mukaan oikeusistuimet osana kapitalistisen yhteiskunnan hallintokoneistoa toteuttavat yksinomaan omistajensa ja työnantajan etuja. Lisäksi yhteiskunnan rakenteet määrittelevät oikeusistuimen päätöksentekoa. (Leivo 1987, 175.)

Toinen näkemys asiasta edustaa uudempaa marxilaista ajattelua, jossa todetaan, että määräävien rakenteiden puitteissa on mahdollisuus erilaiseen päätöksen tekoon. Päämääränä on esittää työväenluokan tarpeita vastaavia tulkintoja voimassa olevan oikeuden normeille. Edellä olevassa Leivo viittaa, oikeustieteilijä, yliopiston professori Aulis Aarnion kirjoittamaan artikkeliin Oikeuslehdessä 1981, jossa tämä on analysoinut vaihtoehtoista lainoppia. (Leivo 1987, 175.)

Leivo ottaa myös kantaa Kaarlo Sarkon, työtuomioistuimen luokkaluonnetta torjuviin perusteluihin, joita käsittelin jo edellisessä 4.3 luvussa. Leivon mielestä näkemys, että äänestyskäyttäytyminen osoittaisi sen, että työntekijäpuolikin on voinut hyväksyä työtuomioistuimen linjanvedon, ei ole näin yksiselitteinen. Leivo toteaa, että vaikka työrauhakanteissa työtuomioistuimessa yleensä vallitsee yksimielisyys lopputuloksen osalta. Tämä ei tarkoita sitä, että päätöksenteko työtuomioistuimessa olisi oikeudenmukainen. Lainsäädäntö saattaa olla niin selkeä, ettei ole muita vaihtoehtoja päätöksenteossa. Leivo toteaaakin, että on eri asia, onko laki oikeudenmukainen. (Leivo 1987, 186 -187.)

Lainsäädännön selkeyteen viittaa myös työtuomioistuimen entinen presidentti Pekka Orasmaa Palkkatyöläinen lehdelle 6.10.2010 antamassaan haastattelussa. "Lain kirjain on selvä: kun työehtosopimus on voimassa, on työrauha velvoite voimassa. Paikallisen sopimisen lisääntyminen on kuitenkin tehnyt elävästä elämästä työpaikoilla monimutkaisempaa." (Pajunen 2010.)

Kun katson tutkimusaineistostani tuomioihin esitettyjä eriäviä mielipiteitä, niin niitä oli 28,3 % kaikista tapauksista. Työntekijäpuolen eriäviä mielipiteitä oli kaikista tapauksista 14,3 %. Kun otan vertailtavaksi työrauharikkomuksista nostetut tapaukset ja niistä tehdyt eriävät mielipiteet, niin niitä kaikista tapauksista oli 23,3 % ja työntekijäpuolen eriäviä mielipiteitä oli 13,3 % kaikista tapauksista. Tästä voin todeta, että työntekijäpuolen ja työnantajapuolen eriävissä mielipiteissä ei määrältään ole suurta eroa. Ja puolueettomien virkamiesjäsenten eriäviä mielipiteitä oli ainoastaan 1,3 %, eikä niillä ollut merkitystä kummalle puolelle ne asettuivat. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Työtuomioistuimen puolueettomuutta on arvioitu myös mittaamalla työntekijäpuolen ja työnantajapuolen kanteiden menestystä. Kuten työtuomioistuimen entinen presidentti Pekka Orasmaa on todennut, niin työnantajapuolen nostamista kanteista hyväksytään kokonaan tai osittain yli 90 % ja palkansaajapuolen nostamista kanteista vastaavasti noin puolet. (Klubilehti 2007, 20 -21.)

Tästä on todettu, että jos työntekijäpuolen kanteista on hyväksytty pienempi osa kuin työnantajapuolen kanteista, niin silloin työtuomioistuimen päätöksenteko on epäoikeudenmukaista. Tämä näkemys lähtee siitä ajatuksesta, että kanteen läpimeno mahdollisuus on yksinkertaisesti kiinni päätöksenteosta, eikä sovellettavista normeista ja näytöistä. (Leivo 1987, 187.)

Simo leivo sanookin, että kanteiden menestyksellisyys ei ole kovin hyvä mittari arvioitaessa työtuomioistuimen päätösten tasapuolisuutta. Hän toteaa, että työntekijäpuolen ja työnantajapuolen normistot velvoitteiden osalta voivat olla erilaiset. Työnantajan työehtosopimuksen tietensä rikkominen on erilainen kuin työntekijän työrauhavelvollisuuden rikkominen. Työnantajan työehtosopimusrikkomus on lainvastainen menettely vasta silloin kun rikkomus täyttää lain tunnusmerkistön. Työrauhavelvoitteen rikkominen on käytännössä aina helpompi näyttää toteen, kuin työnantajan työehtosopimuksen lainvastainen rikkomus. (Leivo 1987, 187.)

Edellä olevasta Leivon näkemyksestä ei voi kuin päätellä, että tässä työnantaja- ja työntekijäpuoli eivät ole samalla viivalla työtuomioistuimen päätöksen teossa. Vaikka nostettujen kanteiden menestyksellisyyttä suoraan vertaamalla ei saadakaan vastausta puolueettomuus kysymykseen, niin asia on kuitenkin mielestäni laajemman tutkimisen aihe.

## **5 Työtuomioistuimessa käsitellyt tapaukset**

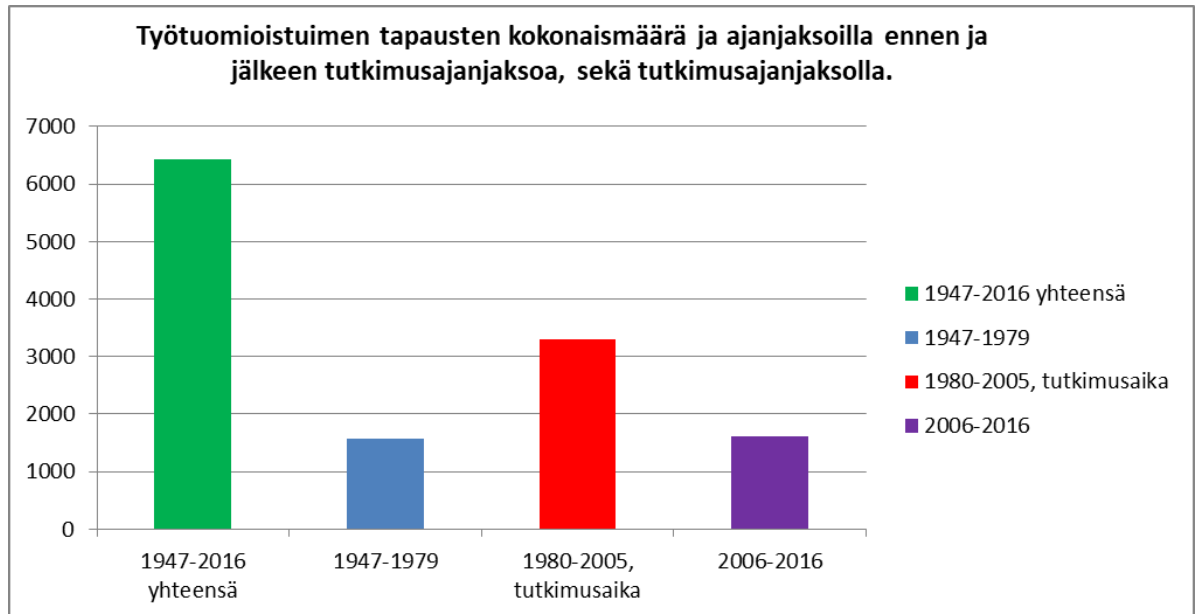
### **5.1 Tapausten kokonaismäärä**

Työtuomioistuimen ensimmäisestä toimintavuodesta 1947 lähtien, vuoden 2016 loppuun asti on työtuomioistuimessa käsitelty yhteensä 6494 tapausta. Vuodesta 1947 vuoteen 1979 käsiteltiin vuosittain keskimäärin 47 tapausta. (Pelkonen 1987, 148, Työtuomioistuin 1980 -2005.)

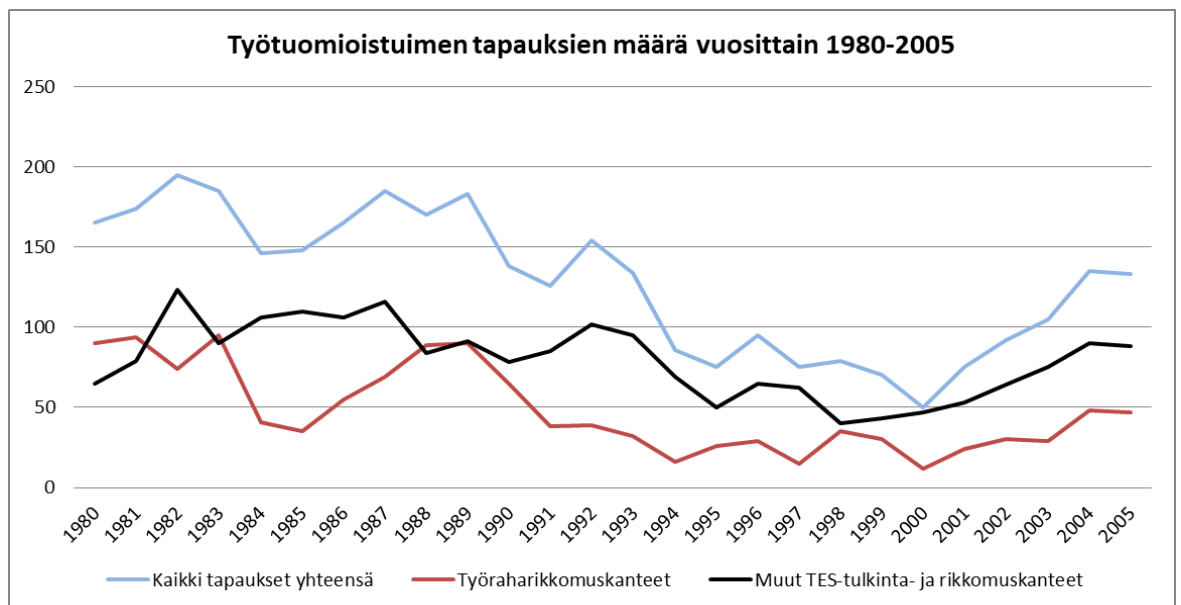
Tutkimusajanjaksollani vuosina 1980 -2005 käsiteltiin yhteensä 3309 tapausta ja vuosittain keskimäärin 127 tapausta. Käsiteltyjen tapauksien määrä on vuosittain huomattavasti noussut, verrattuna ennen vuotta 1980 olevaan ajanjaksoon. Vuodesta 2006, vuoden



2016 loppuun olevalla ajanjaksolla, käsiteltiin keskimäärin 147 tapausta vuosittain. Tapauksien määrä on entisestään lisääntynyt. (Työtuomioistuin 1980 -2016.)



Kaavio 1.



Kaavio 2.

Muihin tuomioistuimiin kuuluvia työoikeudellisia tapauksia tulee alla 2000 vuosittain. Jos suomea verrataan muihin maihin, niin esimerkiksi Saksassa ensimmäisen asteen tuomioistuimiin tulee työriita tapauksia vuosittain yli 600 000. Ja Italiassa sekä Britanniassa molemmissa n. 400 000 tapausta vuosittain. Työtuomioistuimen vuonna 2010 eläkkeelle jäänyt presidentti Pekka Orasmaa sanoo, että ”työmarkkinaosapuolten rooli on Suomessa

vahva ja ne kykenevät myös ratkaisemaan suuren osan erimielisyyksistään keskenään. Vain pieni osa päätyy työtuomioistuimen käsittelyyn.” (Kaleva 2007.)

Tämä näkemys on mielestäni oikeaan osunut, sillä Suomessa on perinteisesti, koko Euroopan tasolla aina ollut korkea järjestäytymisaste, niin työntekijä- kuin työnantajapuolelakin. Ja varmasti jo suomalaisen luonteeseen kuuluu, että asioista pyritään sopimaan keskustelemalla.

Työtuomioistuimen käsittelyyn tulee lähinnä kolmenlaisia riitatapauksia. Suurin ryhmä on työrauharikkomuksista syntyneet riita asiat. Toinen lähes yhtä suuri ryhmä on palkkaukseen ja sen perusteisiin liittyvät asiat, kolmantena suurena ryhmänä ovat irtisanomisiin liittyvät riita asiat. (Kaleva 2007.)

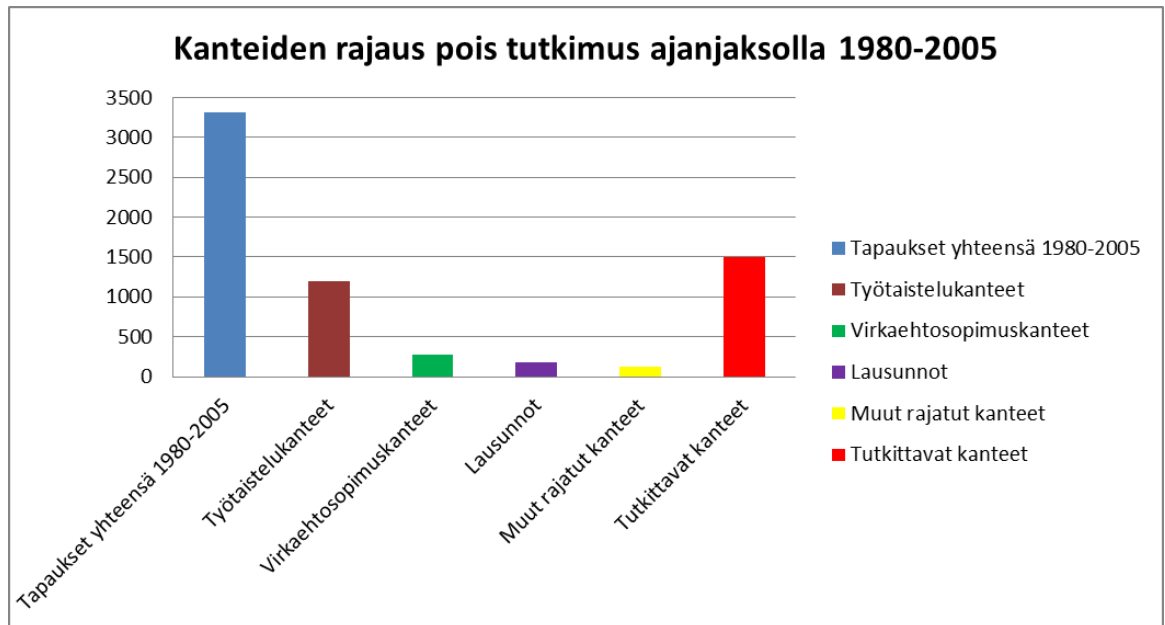
Pekka Orasmaan näkemyksen mukaan työtuomioistuimeen ei lähdetä kevein perustein. Riita käsitellään ensin työpaikkatasolla ja sen jälkeen, jos sopimukseen ei ole päästy, liit-tojen välisissä neuvotteluissa. Vasta sen jälkeen ratkaisematon riita tuodaan työtuomiois-tuimeen. Tämä järjestelmä perustuu jo työehtosopimuslakiin.

Orasmaa sanoo, että ”meillä on vahva sopimisen perinne ja järjestelmä seuloa tehokkaas-ti turhat riidat pois. Työtuomioistuimeen tulevat tapaukset ovat kaikkein hankalimpia ja vaikeimpia ratkoa.” (Pajunen 2010.)

## **5.2 Tutkimusajanjaksolla 1980 -2005 käsitellyt tapaukset ja kanteiden jakautuma**

Tutkimusajanjaksolla, vuosien 1980 -2005 välisenä aikana työtuomioistuin käsitteli yhteensä 3309 tapausta. Tutkimukseni olen rajannut siten, että olen jättänyt pois kaikki vir-kaehtosopimukseen ja virkaehtosopimuksista annettuihin lakeihin perustuvat työriidat, kaikki lausunto asiat, välituomiot, kanteiden tutkimatta jättämiset, valitukset ja joitain muita tapauksia, joilla ei ole suurta merkitystä tutkimukseni kannalta.

Kun vielä rajaan ko. ajanjaksolla nostetut työrauhanrikkomiskanteet, joita oli 1201, niin jäljelle jää 1493 kannetta, jotka muodostavat tutkimusaineistoni.



Kaavio 3.

Näistä työrauhavelvoitteen rikkomisista nostetuista kanteista, joita oli 1201, työnantaja-puolen nostamia oli 1151 eli 95,8 %. Työntekijäpuolen nostamia oli ainoastaan 50 eli 4,2 %. Vastaavasti tutkimusaineistoni 1493 tapauksesta oli työntekijäpuolen nostamia kanteita yhteensä 1478 eli 99 % ja työnantajapuolen nostamia kanteita ainoastaan 15 eli 1 %. Niin kuin nämä luvut osoittavat, niin työnantaja lähtee työtuomioistuimeen lähes ainoastaan työrauhavelvoitteen rikkomisista nostettujen kanteiden kanssa. Kun taas työntekijä puolen nostamat kanteet koostuvat pääasiassa työehtosopimuksen oikeaa sisältöä ja työnantajien työehtosopimusrikkomuksia koskevista tapauksista. (Työtuomioistuin 1980 - 2005.)

Jos en olisi rajannut pois näitä työtaistelukanteita, joista on tuomittu työnantajapuolelle myönteinen ratkaisu 95,5 %:ssa tapauksissa, niin tutkimukseni tulos ei olisi antanut oikeata vastausta tutkimuskysymykseeni.

Varsinaisen tutkimusaineistoni 1493 tapausta, kohdistuvat kaikki työehtosopimukseen ja työehtosopimuslakiin perustuviin riita-asioihin. Ja näitä 1493 tapausta aion tässä työssäni analysoida tarkemmin. Se, että näistä kanteista työntekijäpuoli on nostanut 99 %, osoittaa sen, että työpaikoilla työehtosopimukseen liittyvien erimielisyyksien koetaan johtuvan työnantajan virheellisestä tulkinnasta tai suoranaisesta työehtosopimuksen rikkomisesta. Kun työpaikoilla tai liittojen välisissä neuvotteluissa ei päästä sopuun, työnantajapuolen vastakkaisten näkemysten vuoksi, asia onkin sitten työntekijäpuolen ajamana työtuomioistuimen ratkaistavana.

## 6 Kanteet

### 6.1 Kanteen nostaminen

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa, 12 § sanoo, ketkä voivat laittaa kanteen vireille ja ajaa sitä työtuomioistuimessa.

Laki sanoo näin;

Työtuomioistuimessa panee työehtosopimusta koskevissa asioissa kanteen vireille ja sitä ajaa työehtosopimukseen osallinen yhdistys tai työnantaja, ensiksi mainittu omista nimissään myös niiden puolesta, jotka sen tekemän työehtosopimuksen johdosta ovat työehtosopimukseen sidotut. Nämä eivät voi olla kantajina, ellei osoiteta, että sopimukseen osallinen yhdistys on antanut siihen luvan tai kieltäytyntä panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta. (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 1974/646, 12§.)

Sopimukseen osallinen työntekijöiden- tai toimihenkilöiden yhdistys, eli työehtosopimuksen allekirjoittajat voivat ajaa kannetta myös niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden puolesta, jotka eivät ole yhdistysten jäseniä. Kannetta voidaan ajaa siinä tapauksessa, että työnantaja on tehnyt työsopimuksen, jossa se on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta ja sen määräyksiä. (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 1974/646, 12§; Sarkko 1972, 172.)

Vaikka edellä olevassa tapauksessa yhdistykset voivat kannetta ajaa, eivät ne ole siihen velvollisia. Koska tällaiset työntekijät eivät yhdistyksiin kuulumattomina ole siihen sidottuja, he eivät voi myöskään ajaa kannetta työtuomioistuimessa, jos yhdistys siitä kieltäytyy. Heidän on tehtävä se yleisessä oikeusistuimessa. (Sarkko 1972.)

Työtuomioistuimeen tulevista kanteista osa jätetään tutkimatta. Näitä on hyvin pieni määrä kaikista tapauksista. Syynä tutkimatta jättämiseen voi olla se, että se ei kuulu työtuomioistuimen tuomiovaltaan, tapaus voi olla jo käsitelty alioikeudessa tai kanteentekijällä ei ole oikeutta kanteen tekemiseen. Työtuomioistuin ei myöskään ota riitakysymystä tutkittavaksi, jos siitä ei ole ensin käyty neuvotteluja työehtosopimuksen mukaisesti. Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 11§ edellyttää, että työehto- ja virkaehtosopimuksen mukaan, sitä koskevasta tai siitä johtuvasta riitatapauksesta on ensin neuvoteltava sovinnon aikaansaamiseksi. Ellei tällaisia neuvotteluja ole käyty ei tapausta saa työtuomioistuimessa tutkia, ellei voida todeta, ettei kantaja ole syypää kyseisten neuvottelujen käymättä jättämiseen. (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 1974/646, 11§.)

Tällainen neuvotteluvuorollisuus on yleensä kaksi tasoinen, ensin on neuvoteltava työpaikka tasolla ja jos ei näissä neuvotteluissa synny sovintoa, niin riita-asia menee liittojen välisiin neuvotteluihin. Ja vasta sen jälkeen, jos liittojen välillä ei synny sovintoa, voidaan asia viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. (Paanetoja 2014.)

## 6.2 Kanteeseen vastaaminen

Vastaajana työtuomioistuimessa toimii pääsääntöisesti työehto- ja virkaehtosopimus asioissa, näiden sopimusten allekirjoittajat eli osalliset, aivan kuin kantajinakin.

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa, sen 12§ sanoo näin;

Kanteeseen, joka pannaan vireille työtuomioistuimessa, vastaa muissa paitsi työehtosopimuslain 7§:n soveltamista tarkoittavissa tapauksissa työehtosopimukseen osallinen yhdistys tai työnantaja, yhdistys sekä omasta puolestaan että niiden puolesta, jotka sen tekemän työehtosopimuksen johdosta ovat siihen sidotut. Yhdistys, työnantaja, työntekijä tai toimihenkilö, jota vastaan kanteessa tehdään vaatimuksia, on myös kutsuttava asiassa kuultavaksi. Kanteeseen, joka tarkoittaa mainitun 7§:n soveltamista, vastaa asianomainen työnantaja, työntekijä tai toimihenkilö henkilökohtaisesti. (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 1974/646, 12§.)

Tämä työehtosopimuslain 7§:n määräys tarkoittaa sellaisia tapauksia, joissa työehtosopimukseen sidotun työnantajan tai työntekijän väitetään tahallisesti rikkoneen työehtosopimuksen määräyksiä (Sarkko 1972). Työehtosopimuslain 7§:ssä sanotaan, että työnantaja ja työntekijä, jotka ovat sidotut työehtosopimukseen ja tietensä rikkovat, tai jos heidän olisi pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä hyvityssakkoon, joka voi olla enimmillään työnantajalle 23 000 euroa ja työntekijälle 230 euroa. (Työehtosopimuslaki 1946/436, 7§.)

## 6.3 Kanteiden aiheet

Lähdettäessä tutkimaan kanteita, niin kaikista suurin syy kanteen nostamiseen on ollut palkkaus ja sen perusteet. Tähän liittyviä kanteita oli näistä 1493 tapauksesta yhteensä 653 eli 43,7 %.

Nämä palkkauksesta johtuvat kanteet muodostuivat aika- ja urakkapalkkoihin liittyvistä erimielisyyksistä, palkanperusteista ja palkkaryhmistä, erilaisista korvauksista kuten ylityöt, sairausajanpalkat, lomakorvaukset ja päivärahat sekä matkakustannukset, erilaiset työkohtaiset lisät ja provisiopalkat. Näistä palkkaukseen liittyvistä kanteista oli työnantaja-puolen nostamia ainoastaan neljä, loput olivat työntekijäpuolen kanteita. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Toinen suuri kanteiden aihe on työsuhteen päättämiseen ja lomautukseen liittyvät riita-asiat. Näitä lomautukseen, työsuhteen purkuun tai irtisanomiseen kohdistuvia kanteita oli yhteensä 538 eli 36 % kaikista tutkimusaineistoni kanteista. Näistä kanteista ainoastaan kaksi oli työnantajapuolen nostamia. Seuraavaksi suurimmat kysymykset, joita kanteet koskivat, olivat työaika, sosiaaliset määräykset ja työsuojelu, vuosilomaa koskevat asiat ja luottamusmies sopimukseen liittyvät asiat.

Yksittäiset tai vähemmän esille tulleet asiat kanteissa olivat erilaiset työehtosopimukseen liittyvät sopimukset, kuten rationalisointisopimus, koulutussopimus, yhteistoimintasopimus ja tiedotussopimus. Lisäksi kanteissa ovat olleet esillä ay-jäsenmaksut, ulkomaantyöt, lakon lopettamissopimukset, eläkekassan säännöt, työhönotto paikka, ulkopuolisentyövoiman käyttö paikallinen sopiminen, määräaikaiset työsopimukset, työeläkemaksut, syrjintä, työnjohto oikeus ja tekijän oikeus. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Kanteissa haettiin myös vahvistusta työehtosopimukseen soveltamiseen, eli mitä työehtosopimusta käytetään, lisäksi pyydettiin vahvistusta, miten työehtosopimuksen määräystä tulkitaan. Valtaosa tulkinta kysymyksistä oli palkkaukseen ja perusteisiin liittyviä. Toinen oli työaikaan liittyvät tulkinnat. Kanteita joissa pyydettiin tulkintaa, oli yhteensä 414 ja ainoastaan kahdeksan näistä oli työnantajan tulkintapyyntöjä. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Työtuomioistuimen entinen presidentti Pekka Orasmaa sanoi Palkkatyöläiselle antamassaan haastattelussa, että ”työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset heijastuvat työtuomioistuimeen. Esimerkiksi paikallisen sopimisen lisääntyminen ja uudet palkkausjärjestelmät ovat poikineet riitoja, joita on jouduttu ratkomaan myös työtuomioistuimessa.” (Pajunen 2010.)

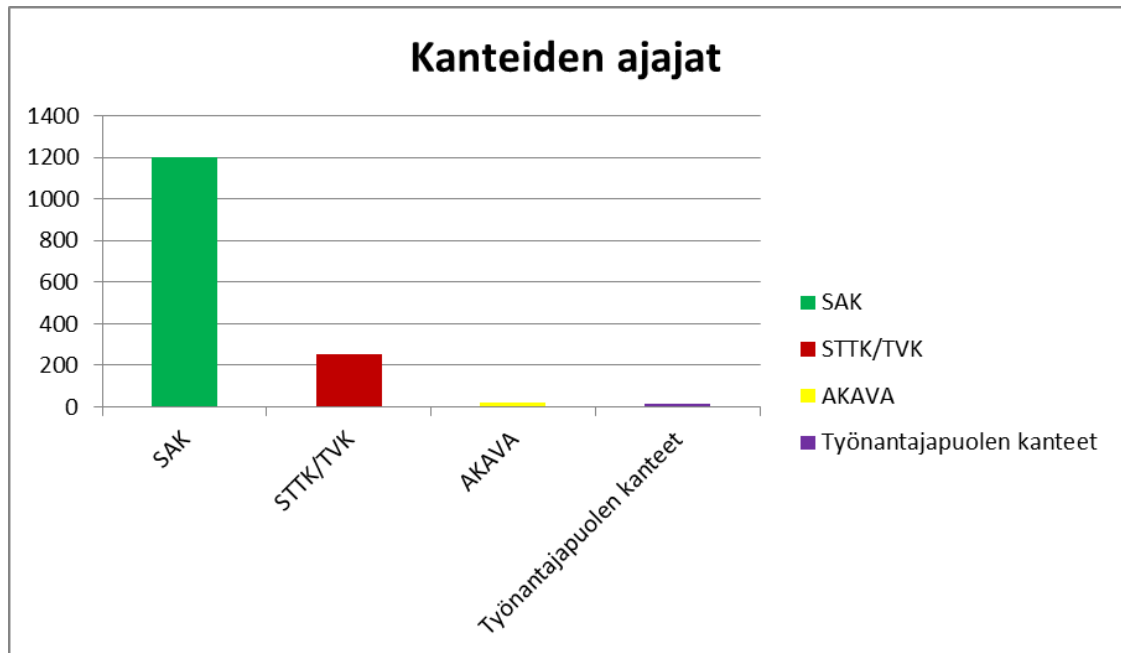
Orasmaa toteaa lisäksi, että nykyään on tullut tapauksia, joissa työnantajat haluavat vaihtaa vakiintuneen työehtosopimuksen toiseen työehtosopimukseen. Työntekijäpuolella tällaista toimintaa ei hyväksytä ja se katsotaan epäoikeudenmukaiseksi ”sopimussoppailuksi”. Tällaisia tapauksia on tullut työtuomioistuimeen ja ne on todettu hankaliksi. Orasmaan mukaan tämänlaisiin tapauksiin työehtosopimuslaki ei anna vastausta, sillä vuodelta 1946 oleva laki on tehty sen aikaiseen ja erilaiseen maailmaan kuin tämä päivä. (Pajunen 2010.)

## 6.4 Lyhyesti kantajista

Työnantajapuolen kanteista, joita oli yhteensä 15, voidaan todeta, että näistä kymmenen kohdistui SAK:n työntekijäliittoja kohtaan, näistä neljä oli Paperiliittoa vastaan. Loput 1478 kannetta olivat työntekijäpuolen ajamia.

Valtaosa työntekijäpuolen kanteista, eli 81,5 % oli Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n työntekijäliittojen ajamia. Suurin kantaja oli Rakennusliitto 321 kanteellaan. Se oli 27 % kaikista SAK: laisista kanteista. Toisena suurena kantajana olivat palvelualojen liitot 200 kanteellaan eli 16,5 %. Kantajina olivat Hotelli ja Ravintola Henkilökunnan liitto HRHL, Liikealan ammattiliitto, Kiinteistötyöntekijäin liitto ja Tekeri, jotka vuonna 2000 yhdistyivät Palvelualojen ammattiliitoksi PAM:ksi. Muina suurimpina SAK: laisina kantajina olivat Auto ja Kuljetusalojen liitto AKT 10 %:lla sekä Metalliliitto 8,5 %:lla. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Toimihenkilöjärjestöjen, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK:n ja Toimihenkilöiden ja Virkamiesten Keskusliiton TVK:n (vuoteen 1992 asti, jolloin lopetti toimintansa). Sen jälkeen muodostettiin Toimihenkilö keskusjärjestö STTK. Näiden toimihenkilö keskusjärjestön alaisten liittojen kanteita oli 256 eli 17,5 % kaikista työntekijäpuolen kanteista. Suurimmat toimihenkilöjärjestöjen kantajista olivat Teknisten liitto TL, Suomen teollisuustoimihenkilöliitto STL ja Rakennusteknisten ammattiliitto RAL, jotka vuonna 2001 muodostivat Toimihenkilö Unionin TU:n, näiden kanteita oli yhteensä 108 eli 41 % toimihenkilöpuolen kanteista. Toimihenkilö Unioni TU ja Ammattiliitto SUORA muodostivat vuonna 2011 Ammattiliitto PRO:n. (Työtuomioistuin 1980 -2005.) Muut työntekijäpuolen kanteet olivat korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö AKAVA:n liittojen ajamia kanteita, joita oli 18 eli 1,1 % kaikista työntekijäpuolen kanteista. (Työtuomioistuin 1980 -2005).



Kaavio 4.

## 7 Työtuomioistuimen ratkaisut

### 7.1 Ratkaisut työnantajapuolen kanteista

Työnantajapuolen nostamista kanteista kymmenen tuomittiin myönteisesti kantajalle ja viidessä tapauksessa työnantajapuolen kanne hylättiin eli ratkaistiin työntekijäpuolelle myönteisesti. (Työtuomioistuin 1980 -2005).

Näin vähäisestä määrästä ei voi vetää minkäänlaisia johtopäätöksiä siitä, onko päätöksenteko ollut työtuomioistuimessa työntekijäpuolta syrjivää. Onhan kolmas osa työnantajan nostamista kanteista hylätty ja näin tuomittu työntekijäpuolelle myönteisesti. Ainoa asia, jota näistä työnantajapuolen kanteiden päätöksistä voitaisiin katsoa, on oikeudenkäyntikulut, eli miten ne on tuomittu. Näissä työntekijäpuoli maksoi oikeudenkäyntikulut kokonaan tai ainakin omat kulunsa, eli kaikissa tapauksissa joutui aina maksamaan, myös voittamissaan kanteissa. Työnantajapuoli taas ei joutunut missään tapauksessansa yksin maksamaan oikeudenkäyntikuluja. Kolmessa tapauksessa ei maksanut mitään ja loppuissa ainoastaan omat kulunsa. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Jos verrataan tätä työntekijäpuolen nostamiin kanteisiin, niin noin 11 %:ssa tuomittiin työntekijäpuoli maksamaan kaikki oikeudenkäyntikulut. Oikeudenkäyntikulut tuomittiin osapuolten itsensä vahingoksi 54 %:ssa tapauksista ja työnantajapuoli joutui maksamaan kaikki kulut n 35 %:ssa tapauksista. Tutkimusaineistoni perusteella olen voinut huomata,



että 1990–luvun puolivälin jälkeen on oikeudenkäynti kulut tuomittu entistä enemmän hävinneen osapuolen maksettavaksi. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Työtuomioistuimen nykyinen presidentti Jorma Saloheimo on todennut oikeudenkäyntikuluista, Palkkatyöläiselle antamassaan haastattelussa maaliskuussa 2009 näin. ”Riidan hävinnyt osapuoli maksaa myös vastapuolen oikeudenkäyntikulut.” Saloheimo toteaa edelleen, että ”epäselviksi todetuissa tulkintariidoissa kulut pannaan niin sanotusti kuittiin eli kumpikin osapuoli maksavat omat oikeudenkäyntikulunsa.” (Seretin 2009.)

Oikeudenkäyntikulujen ja niiden maksamisesta ei voi vetää mitään yleistä johtopäätöstä puolueellisuudesta. On joitain tapauksia, joista voisi kiistellä ja joista työntekijäpuolen edustajat ovat esittäneet eriävän mielipiteensä, mutta yleisesti tuomiot ovat olleet yksimielisiä.

### **7.1.1 Esimerkki työnantajapuolen kanteesta**

Näistä työnantajapuolen kanteista otan esimerkiksi kanteen, joka herättää kysymyksen, että miksi asia on tullut työtuomioistuimeen asti? Miksi työntekijäpuoli on päästänyt sen työtuomioistuimeen, eikä sopinut sitä aiemmin?

Otan tämän esimerkkinä siitä, että mielestäni joistain työtuomioistuimeen tuoduista asioista olisi voitu ja olisi tullut sopia jo aikaisemmin liittojen välisissä neuvotteluissa

TT: 16/1992

Tapauksessa on kysymys työehtosopimuksen voimassaolon tulkinnasta. Kantajana tapauksessa on Metsäteollisuuden Työnantajaliitto ry. ja vastaajana Paperiliitto ry.

Kanteessa työnantajapuoli toi esille, että ko. liittojen välillä oli 14.3.1990 allekirjoitettu työehtosopimus, jonka päättymisaika oli 29.2.1992. Liittojen välillä oli 9.12.1991 allekirjoitettu pöytäkirja, jossa sovittiin paperiteollisuutta koskevan työehtosopimuksen jatkamisesta, samoin ehdoin 31.10.1993 päättyväksi. Tällä sopimuksella oli uudistettu paperiteollisuutta koskevan työehtosopimuksen sisältö, täydennettynä keskusjärjestöjen välisestä tulopoliittisesta sopimuksesta johtuvilla määräyksillä, uudeksi sopimuskaudeksi. Ko. pöytäkirjalla ei ollut muutettu 14.3.1990 solmitun työehtosopimuksen voimassaoloa.

Paperiliitto toi vastineessa esille, että 14.3.1990 allekirjoitettu työehtosopimus jatkuu sellaisenaan välillä katkeamatta aina 31.10.1993 asti.

Työnantaja taas katsoi sen päättyvän 29.2.1992, sen mukaan mitä 14.3.1990 allekirjoitettu sopimus määrää. Liittojen välisissä neuvotteluissa, joita oli käyty neljä kertaa, asia oli jäänyt riitaiseksi. Työnantaja oli tuonut sen työtuomioistuimeen ratkaistavaksi vahvistusvaatimuksella.

Työtuomioistuimen pääkäsittelyssä Paperiliitto oli myöntänyt esitetyn vahvistusvaatimuksen oikeaksi, eli näin hyväksynyt työnantajan kanteessaan esittämän näkemyksen oikeaksi. Työtuomioistuimen ratkaisu tässä oli, että se yksimielisesti vahvisti Metsäteollisuuden Työnantajaliiton kanteen siten, että työehtosopimuksen voimassaolo aika on päättynyt 29.2.1992. Paperiliitto veloitettiin korvaamaan Metsäteollisuuden Työnantajaliiton oikeudenkäyntikulut 3000 markalla, 16 % korkoineen tuomion julistamispäivästä lukien. Lisäksi Paperiliitto sai pitää omat oikeudenkäyntikulunsa vahinkonaan. (Työtuomioistuin 1992.)

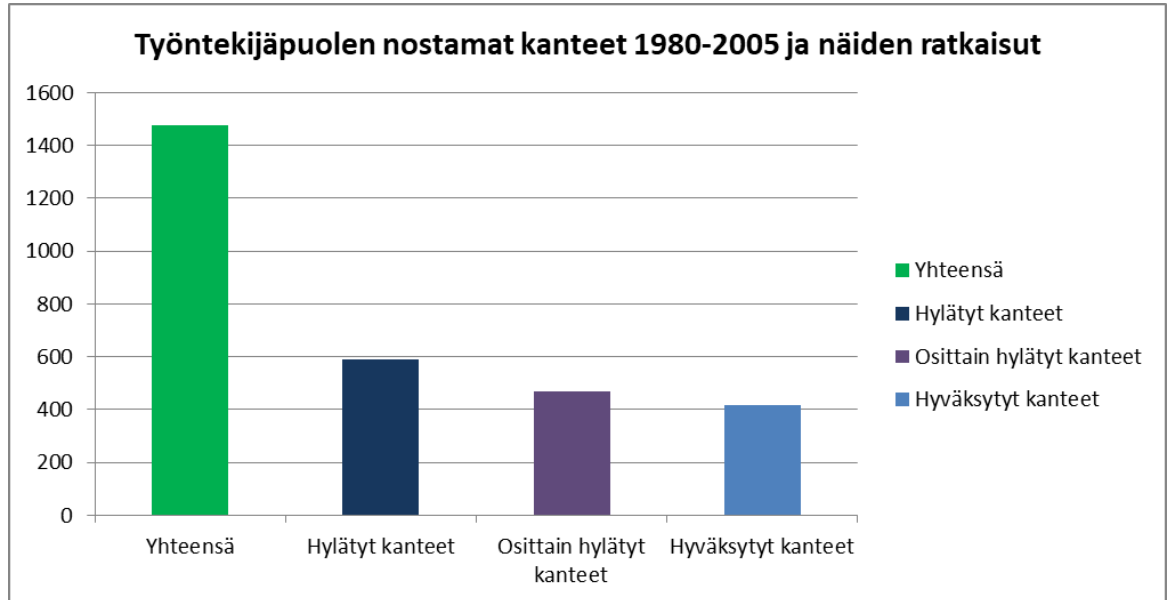
Niillä tiedoilla mitä tutkimusaineistoni minulle on antanut, en ymmärrä miksi Paperiliitto ei jo liittojen välisissä neuvotteluissa päätnyt siihen ratkaisuun, jonka se teki työtuomioistuimen pääkäsittelyssä. Mielestäni tapaus oli aivan turhaan päästetty työtuomioistuimeen asti. Nyt Paperiliitto tuomittiin maksamaan omiensa lisäksi, kaikki työnantajan oikeudenkäyntikulut. Lisäksi tuli tilastoihin myös yksi työntekijäpuolen häviämä tapaus lisää.

## **7.2 Ratkaisut työntekijäpuolen kanteista**

Lähdettäessä tarkastelemaan työntekijäpuolen nostamia kanteita, niin lähtökohdat tarkastelulle ovat hyvin paljon erilaiset kuin, työnantajapuolen kanteissa. Ensinnäkin niiden määrä, 1478 kannetta, antaa jo paremman pohjan tutkimukselle.

Työntekijäpuolen kanteiden ratkaisut voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ne ovat kanteen hylkääminen, kanteen osittainen hylkääminen ja kanteen hyväksyminen. Tarkastelen kutakin ryhmää erikseen nähdäkseni voiko tällaisella tutkimustavalla selvittää, että löytyykö työtuomioistuimen toiminnasta viitteitä siitä, ettei se olisi puolueeton. On myös järkevää tarkastella näitä omina ryhminään, sillä ne ovat selvästi erotettavissa toisistaan ja ovat samaa suuruusluokkaa. Työntekijäpuolen ajamista 1478 kanteesta on hylätty 591, ne on tuomittu myönteisesti vastaajalle eli työnantajapuolelle. Jäljelle jääneet 887 kannetta on tuomittu työntekijäpuolelle myönteisesti. Nämä jaan kahteen osaan. Kanteen osittainen hylkääminen, joita oli 468 kannetta. Näissä on jokin kanteessa vaadittu asia hylätty, useimmissa on kysymyksessä hyvityssakot.

Kolmanneksi ryhmäksi jää kanteen vahvistaminen, joita työntekijäpuolen ajamista kanteista oli 419 kannetta. Näissäkin kanteissa oli paljon poikkeuksia kanteessa vaadittuihin asioihin. Vaikka kante on hyväksytty niin esimerkiksi työsuhteen purku tai irtisanomistapauksissa, korvausten määrä on pienempi kuin kanteessa on vaadittu. (Työtuomioistuin 1980 - 2005.)



Kaavio 5.

### 7.2.1 Hylätyt kanteet

Ensimmäiseksi tarkastelun kohteeksi otan hylätyt kanteet. Näitä oli yhteensä 591, eli 40 % kaikista niistä työntekijäpuolen nostamista kanteista, jotka tutkimusaineistooni kuuluu. Tämä työntekijäpuolen hylätyjen kanteiden määrä on mielestäni suuri, jos verrataan sitä työnantajapuolen nostamiin kanteisiin. Esimerkkinä voidaan ottaa työrauharikkomuksista nostetut kanteet samalla tutkimusajanjaksolla.

Näitä työrauharikkomuksista nostettuja kanteita oli 1201, joista työnantajapuolen nostamia 1151. Työnantajalle myönteisiä ratkaisuja oli 95 % kaikista näistä kanteista. Ainoastaan 5 % on tuomittu työntekijäpuolelle myönteisesti näistä työnantajan nostamista kanteista. Vastaavasti työntekijäpuolen nostamista työehtosopimukseen kohdistuneista kanteista työnantajalle tuomittiin myönteisesti 40 %. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Työntekijäpuolen ja työnantajapuolen kanteiden menestyksellisyys oli esillä jo luvussa 4.3. Siinä todettiin, että työntekijäpuoli ja työnantajapuoli eivät ole samalla viivalla päätöksenteon normistojen velvoitteiden osalta.

Työehtosopimuslaki tuo korostetusti esille työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen, joko kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen kohtaan.

Laki määrää näin;

Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4§:n 1 monemtin2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. (Työehtosopimuslaki 1946/436, 8§.)

Muu työehtosopimukseen kohdistunut rikkomus ei tule niin yksiselitteisesti esille laissa, vaan antaa mielestäni siemenen lain erilaiseen tulkintaan ja väljempään toimeenpanoon.

Näistä 591 hylätystä kanteesta oli työtuomioistuimen yksimielisellä päätöksellä tuomittu 454 ja työntekijäpuolen eriäviä mielipiteitä oli annettu 137 eli yli 23 %, näissä työnantaja-puolen hyväksi tuomituissa tapauksissa. Hylätyistä kanteista 291 eli 49 % koski palkkausta ja sen perusteita. Näihin oli annettu työntekijäpuolelta eriäviä mielipiteitä 43. Työsuhteen purkaa, irtisanomisia ja lomautuksia koskevia hylättyjä kanteita oli 205 eli 34,5 %. Eriäviä mielipiteitä oli työntekijäpuoli esittänyt 65, näissä hylätyissä kanteissa. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

#### *7.2.1.1. Esimerkit hylätyistä työntekijäpuolen kanteista*

Otan tähän kaksi esimerkkiä työntekijäpuolen kanteista, jotka on hylätty. Molemmissa työntekijäpuoli on esittänyt eriävän mielipiteensä ja molemmat tapaukset olisivat mielestäni voineet päättyä kanteen vahvistamiseen.

TT-1983-180

Tapaus koskee luottamusmiehen työsuhteen purkamista, valvontavelvollisuutta ja työehtosopimuksen noudattamista.

Kanteessaan Liiketyöntekijäin liitto ry. toi esille, että Kaupan Työnantajaliiton KTL:n jäsenyritys K-Halli Tuulimylly, Olli-Pekka Kokko Ky. oli luottamusmiessopimuksen 4 §:n ja irtisanomissuojasopimuksen 2 – 4 §:n vastaisesti purkanut luottamusmiehenä toimineen Sisko Ahokkaan työsopimuksen, ilman Työsopimuslain 43 §:n tarkoittamaa tärkeää syytä.

Liikkeessä oli noudatettu käytäntöä, jossa työntekijät olivat voineet tehdä pienempiä ostoksia siten, että näistä oli tehty merkintä lehtiön sivuille, merkinnän teki toinen myyjä, kuin ostaja itse. Maksun tapahtuessa oli lappu reväisty irti lehtiöstä. Luottamusmiehenä toimineen Ahokkaan ostoksista tehty lappu oli kadonnut, vaikka ostokset olivat olleet maksamatta. Lapun katoamiseen liittyvien tapahtumien perusteella työnantaja katsoi, että tällä oli oikeus purkaa luottamusmies Ahokkaan työsopimus, syynä varkausyritys.

Tapauksessa liiketyöntekijäin liiton ja luottamusmies Sisko Ahokkaan selvitys tapahtumien kulusta oli erilainen kuin työnantajan ja Kaupan Työnantajaliiton KTL:n esille tuoma tapahtumien kulku. Liiketyöntekijäin liitto toi kanteessaan esille, että lehtiön merkityt ostokset olivat saattaneet olla maksamatta useita päiviä, tähän näkemykseen työnantaja ja Kaupan Työnantajaliitto KTL olivat yhtyneet.

Kauppias oli ilmoittanut 20.10.1982 Ahokkaalle, että 15.10.1982 tehdyistä ostoksista tehty lappu oli kadonnut ja huomautti, että ostokset olivat vielä maksamatta. Ostokset olivat olleet maksamatta vain yhden työpäivän, kun otetaan huomioon, että Ahokkaalla oli ollut useita vapaapäiviä tapahtumien välillä. Ahokas oli tarjoutunut maksamaan ostokset heti ja ei kieltänyt missään vaiheessa ostoksista tehdyn lapun olemassa oloa, mutta työnantaja ei antanut mahdollisuutta maksaa, vaan purki Ahokkaan työsuhteen heti.

Liiketyöntekijäin liitto vaati, että työnantaja K-Halli Tuulimylly, Olli-Pekka Kokko Ky. veloitetaan maksamaan luottamusmies Sisko Ahokkaalle irtisanomisajan palkkana kahden kuukauden palkkaa vastaavan summan, eli 5904 markkaa ja korvauksena työsuhteen perusteettomasta purkamisesta kuuden kuukauden palkkaa vastaavan summan, eli 17 712 markkaa. Molemmat laillisine korkoineen haastepäivästä lukien. Lisäksi kanteessa vaadittiin Kaupan Työnantajaliiton KTL:n tuomitsemista työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n nojalla hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä.

Kanteeseen vastatessaan Kaupan Työnantajaliitto KTL toi esille, että Sisko Ahokas oli 15.10.1982 työvuoronsa päätteeksi kerännyt ruoka tavaraa ja, että työtoverit olivat ostopäivänä huomanneet Ahokkaassa outoa käyttäytymistä ja, että tämä yritti piilottaa ruokaa muiden huomaamatta. Tämän käyttäytymisen huomannut myyjä, pyysi toista kaupassa olevaa myyjää kirjaamaan Ahokkaan ostokset lehtiöön, toimintatapojen mukaisesti.

Ahokkaan ostoksista tehdyt kuitit olivat olleet vihkosen sisälehdillä, eivätkä päällimmäisinä, josta ne sitten maanantaina 18.10.1982 oli huomattu kadonneen. Työnantajan mukaan koskaan aikaisemmin ei lappuja ollut kadonnut ja nyt Ahokkaalta oli kadonnut kaksi.

Työnantajalla ei tapauksessa ollut muuta mahdollisuutta, kuin purkaa Ahokkaan työsopimus. Työnantajaliitto totesi, että työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen mukaisesti, sillä varkausyritys oli kiistatta työsopimuslain 43 §:n mukainen purkuperuste. Kaupan Työnantajaliitto KTL toteaa, että näin ollen ei ole syyllistynyt valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin, ja vaatii, että kanne tulisi hylätä kokonaisuudessaan. Liiketyöntekijäin liitto on työnantajan vastineen johdosta vielä lausunut, että Ahokas oli perjantaina 15.10.1982 työvuoronsa päätteeksi ostanut ruokatavaraa noin 20 markan arvosta. Ostamaansa piirakkapussiin oli Ahokas yrittänyt saada mahtumaan lihatiskiltä ostamansa liha-tuotteet, välttyäkseen ostamasta muovikassia Ahokas oli itse pyytännyt myyjää merkitsemään ostokset lapulle.

Ostosten jälkeiset päivät lauantai ja sunnuntai olivat olleet Ahokkaan vapaapäiviä ja ainoastaan yhden päivän maanantain 18.10.1982 olivat ostokset olleet maksamatta, sillä tiistai oli taas ollut Ahokkaalla vapaapäivä. Keskiyökoona 20.10.1982 oli työnantaja purkanut Ahokkaan työsopimuksen. Myöhemmin oli selvinnyt, että lappu oli kadonnut perjantain ja maanantain välisenä aikana. Liiketyöntekijäinliiton mielestä työnantajan purkusyyntä perusteettomuutta ja sen kestättömyyttä osoitti myös se, että lähes vuoden työsuhteen purun jälkeen on väitetty, että Ahokas olisi ottanut myös pullat maksamatta niitä. Tällaista ei ollut tapahtunut.

Asianosaiset vaativat oikeudenkäyntikulujensa korvaamista.

Työtuomioistuimen päätös:

Työtuomioistuimen päätös oli työnantajalle myönteinen. Päätökseen vaikutti kahden myyjän todistaja lausunnot, Ahokkaan epäilyttävästä käytöksestä ja tapahtumien kulusta. Työtuomioistuin katsoi, ettei Ahokkaan lappu ole voinut pudota ilman, että se on revitty irti. Työtuomioistuin totesi, ettei kanteen nostaja ole myöskään pyrkinyt esittämään selvitystä siitä, millä tavalla Ahokkaan ostoksista tehty lappu on kadonnut. Oli myös nostettu esille, että Ahokas olisi ollut tietoinen lapun katoamisesta. Näiden selvitysten perusteella työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla K-Halli Tuulimylly, Olli-Pekka Kokko Ky:llä oli ollut oikeus purkaa luottamusmies Sisko Ahokkaan työsopimus varkausyrityksestä.

Ahokkaan työsuhteen päättäessään ei työnantaja siten ollut menetellyt luottamusmiessopimuksen eikä irtisanomissopimuksen vastaisesti, eikä myöskään Kaupan Työnantajaliitto KTL ole laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan. Työtuomioistuin hylkää kanteen.

Jutun laatuun katsoen työtuomioistuin toteaa, että Kaupan Työnantajaliitto saa itse kärsiä omat oikeudenkäyntikulunsa.

Eri mieltä olevien lausunto:

Työtuomioistuimen päätös ei ollut yksimielinen, vaan se meni äänestykseen. Eriävän mielipiteen esitti toinen työntekijäpuolta edustava jäsen ja siihen yhtyivät toinen työntekijäpuolta edustava jäsen ja toinen puolueeton asiantuntija jäsen. Koska äänet menivät tasan 3-3, niin puheenjohtajan ääni ratkaisi. Eriävässä mielipiteessä todetaan, että ei voitu osoittaa, että perjantaina 15.10.1982 Ahokkaan suoritettua ostoksia, olisi hän toiminut anastamisen tarkoituksessa, kun ainakin osa ostoksista oli tullut työpaikalla tietoon, niitä ylös merkittäessä. työnantajalla ei ollut myöskään selkeää menettelytapaohjetta henkilökunnan ostoksia varten. Näyttämättä oli myös jäänyt, että Ahokkaan ostoksista tehdyn lapun katoaminen olisi ollut hänen syytään.

Näihin perustuen, on työnantaja purkaessaan Ahokkaan työsopimuksen, menetellyt vastoin asianosaisliittojen välillä solmitun työehtosopimuksen osana noudatettavaa luottamusmiessopimusta ja sen määräyksiä.

Kaupun Työnantajaliitto KTL on asettuessaan tukemaan työnantajan sopimusten vastaista menettelyä, laiminlyönyt työehtosopimuslakiin perustuvan valvontavelvollisuutensa. Määrätään työnantaja maksamaan luottamusmies Sisko Ahokkaalle, saamatta jäänyt irtisanomisajan palkka 5904 markkaa ja vahingonkorvauksena työsuhteen perusteettomasta purkamisesta, kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä 17 000 markkaa. Tähän määrään vaikuttaa Ahokkaan luottamusmies asema sekä tapauksessa muut esille tulleet asiat. Molemmat 16 % korkoineen haasteen tiedoksianto päivästä.

Kaupun Työnantajaliitto KTL veloitetaan työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n nojalla valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, maksamaan hyvityssakkoa Liiketyöntekijäin liitolle 5000 markkaa. Lisäksi työnantajaliitto ja työnantaja veloitetaan yhteisvastuullisesti korvaamaan Liiketyöntekijäin liiton oikeudenkäyntikulut 1600 markalla.

Omat päätelmäni:

Tapaus on mielenkiintoinen ja otin sen esimerkiksi hylätyistä työntekijäpuolen kanteista, koska se meni työtuomioistuimessa äänestykseen ja puheenjohtajan ääni ratkaisi, että kanne hylättiin.

Tämän tapauksen kohdalla yhdyin eriävään mielipiteeseen, koska mielestäni ei ollut selkeää näyttöä siitä, että luottamusmies Sisko Ahokas olisi ollut ostoksia tehdessään varastamistarkoituksessa. Ei myöskään ollut minkäänlaista näyttöä siitä, että ostoksista tehtyjen lappujen katoaminen olisi ollut Sisko Ahokkaan syytä. Tällaista suoraa syytöstä ei myöskään työnantaja esittänyt, vaan totesi ainoastaan, että laput olivat hävinneet. Se, että työ-

tuomioistuin päätöksensä perusteluissa edellytti, että kantajan eli Liiketyöntekijäin liiton olisi tullut esittää selvitys lappujen katoamista, ei mielestäni ole perustelu kannetta vastaan. Kun työnantaja ilmoitti Ahokkaalle, että ostokset ovat edelleen maksamatta ja laput kadonneet, niin Ahokas oli valmis heti maksamaan ostoksensa, mutta työnantaja kieltäytyi siitä. Tämäkin on mielestäni osoitus siitä, että Ahokkaalla oli tarkoitus ostoksensa maksaa ei varastaa.

Mielestäni työtuomioistuimen päätös perustui ainoastaan todistajina olleiden myyjien lausuntoihin siitä, että Ahokas käyttäytyi epäilyttävästi. Olisikohan näillä todisteilla ja selkeän näytön puuttumisella Ahokas tuomittu varkausyrityksestä, yleisessä oikeusistuimessa.

TT:1993/47

Tapaus koskee työsopimuksen purkamista, perusteena työnantajan elinkeinotoiminnan vahingoittaminen. Putkiasentaja Martti Mononen oli ilmoittanut asentamansa sammutinjärjestelmän virheellisestä tekotavasta, asennuslupia myöntävälle ja asennuksia valvovalle viranomaistaholle. Työnantaja katsoi Monosen syyllistyneen työnantajansa elinkeinotoiminnan vahingoittamiseen. Rakennusliitto ry. lausui kanteessaan, että Martti Mononen oli työskennellyt Kaksoisputki P.Kojo & kumpp. avoimen yhtiön asennuskohteessa, Tuuloksen kirkon työmaalla 5.8.1991 ja asentanut ruostumattomasta teräsputkesta sammutin järjestelmiä kirkon ullakolle. Useaan otteeseen, hän oli vaatinut työnantajaa hankkimaan oikeanlaiset työvälineet, jotta asennus voitaisiin tehdä oikein.

Työnantaja oli kuitenkin käskenyt Monosta tekemään reiät putkiin hitsauspuikolla polttamalla, jotta haaraputkien haaroitukset voitaisiin tehdä. Tämä työnantajan esittämä tapa oli kuitenkin vastoin alalla noudatettavia ohjeita, mutta Mononen oli tehnyt kuitenkin niin kuin työnantaja oli käskenyt.

Mononen oli ollut useaan otteeseen lomautettuna, töiden vähäisyyden vuoksi. Vuoden 1992 alussa ollessaan lomautettuna, hänen mieltään painoi väärä työtapa Tuuloksen kirkon työmaalla ja hän päätti ilmoittaa asiasta Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton sprinkler tarkastajalle. Samalla hän kuitenkin sanoi, että ei tehnyt ilmoitusta aiheuttaakseen vahinkoa työnantajalle.

Työnantaja oli kuultuaan ilmoituksesta, välittömästi purkanut Monosen työsopimuksen 3.2.1992. Mononen riitautti purkuperusteen 6.2.1992, työnantajalle lähettämällään kirjeellä.



Rakennusliitto ilmoitti, että Kaksoisputki P.Kojo & kumpp. oli työehtosopimuksen liitteenä olevan irtisanomissuojasopimuksen 3 §:n vastaisesti purkanut Monosen työ sopimuksen. Rakennusliitto vaati, että Monoselle maksetaan irtisanomisajan palkkana 19 404 markkaa ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä vahingonkorvausta, kahdeksankuukauden palkkaa vastaava summa 98 784 markkaa. Koska Putkijohtoyönantajain liitto oli hyväksynyt irtisanomisperusteen ja työnantajan menettelyn, oli se laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa. Rakennusliitto vaati Putkijohtoyönantajain liiton tuomitsemista hyvityssakkoon, valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Putkijohtoyönantajain liitto vastasi kanteeseen, että Martti Mononen oli salannut projektin johdolta, miten hän oli haaroitukset tehnyt. Saatuaan tietää lomautuksesta, hän oli Pentti Kojolle uhannut järjestää yhtiön vaikeuksiin. Mononen olikin toteuttanut uhkauksensa, soittaessaan Vakuutusyhtiöiden Keskusliittoon. Monosen työ sopimuksen purkamisen syyinä oli työnantajaan kohdistunut törkeä loukkaus ja tarkoituksellinen vahingoittaminen. Vastineessa todetaan myös, että jos Monosen tarkoitus ei olisi ollut vahingoittaa työnantajaa, olisi hän voinut kääntyä suoraan työntilaaajan puoleen, jolloin työ olisi voitu suorittaa uudelleen tai jopa työnantajan puoleen.

Yhtiö oli kertonut, että vakuutusyhtiöt tarkastavat työkohteet ja Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto on vakuutusyhtiöiden yhteistyöelin. Vakuutusyhtiöt olivat asennusyritysten markkinoijia ja mikäli yhtiö menetti luotettavuutensa ammattitaitoa kohtaan, se merkitsi, että vaarana oli koko toiminnan loppuminen. Tästä syystä Monosen yhtiölle aiheuttamat vahingot olisivat täysin korvaamattomat. Putkijohtoyönantajain liitto lisäsi vielä, että työnantaja ei määrännyt työn suorittamista hitsauspuikolla polttamalla, niin kuin Mononen oli sanonut.

Putkijohtoyönantajain liitto vaati kanteen hylkäämistä.

Asianosaiset vaativat oikeudenkäyntikulujensa korvaamista.

Työtuomioistuimen päätös:

Rakennusliitto oli katsonut, että Martti Mononen ei halunnut tahallaan vahingoittaa työnantajaa ja piti työ sopimuksen purkamista irtisanomissuoja sopimuksen vastaisena. Vastajayhtiön entinen projektipäällikkö lausui todistajana, että he yhdessä Monosen kanssa olivat todenneet, että asennustyötä varten tarvitaan erikoisvälineitä. Mutta hän ei tiennyt oliko niitä työmaalle hankittu.

Monosen työtoverina työskennellyt putkiasentaja sanoi todistuksessaan, että Mononen oli tehnyt isommat haaroitukset aukot laikkakoneella ja pienemmät reiät hitsauspuikolla polt-

tamalla. Lisäksi hän sanoi, että Mononen oli valittanut reikien tekemiseen soveltuvien työvälineiden puuttumista. Työnantaja kuitenkin kielsi käskeneensä, Monosta tekemään työn hitsauspuikolla polttamalla.

Työtuomioistuin totesi, että ristiriitaisten lausuntojen vuoksi jäi epäselväksi, oliko työmenetelmän valinta perustunut työnantajan määräykseen vai Monosen omaan harkintaan. Virheelliseksi tiedetyn haaroitustavan tuominen asennustoimintaa valvovan viranomaisen tietoon, on ollut perusteltavissa ja se on johtanut myös sääntöjen tarkistuksiin. Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton sprinkler tarkastaja oli tapauksen tultua oikeuskäsittelyyn, suorittanut Tuuloksen kirkolla sammutinjärjestelmän tarkastuksen ja todennut sen asennuksen hyväksyttävästi suoritetuksi.

Työtuomioistuin katsoi kuitenkin Martti Monosen yhteydenoton Vakuutusyhtiöiden Keskusliittoon, kaksi kuukautta asennustyön jälkeen, liittyneen lomautukseen. Työtuomioistuin toteaa päätöksessään Monosen tarkoituksellisesti pyrkineen vahingoittamaan työnantajan elinkeinotoimintaa, tällöin yhtiöllä oli tärkeä syy purkaa Martti Monosen työsopimus. Kanne hylätään. Rakennusliitto veloitettiin korvaamaan Kaksoisputki P.Kojo & kumpp. avoimenyhtiön ja Putkijohtotyönantajain liiton oikeudenkäyntikulut 2400 markalla.

Eriävä mielipide:

Toinen työntekijäpuolta edustava jäsen esitti eriävän mielipiteensä, johon toinen työntekijäpuolta edustava jäsen yhtyi.

Eriävässä mielipiteessä todetaan, että putkiasentaja Martti Mononen oli Tuuloksen kirkon työmaan aloituspalaverissa yhdessä projektipäällikön kanssa pyytänyt työnantajalta määräysten mukaista asennustyökalua. Tällaista työkalua ei todistajalausunnon mukaan ollut työmaalle saatu, vaan Mononen oli joutunut haaroituksessa käyttämään ohjeiden vastaista työtapaa. Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton suorittamassa jälkitarkastuksessa oli tullut esille pieniä poikkeuksia yrityksen ilmoittamaan ja hyväksyttävään työtapaan nähden.

Mononen ei ole syyllistynyt sopimusten tai lain vastaiseen tekoon, eikä yhteyden otossaan Vakuutusyhtiöiden Keskusliittoon ole kertonut mitään, mikä olisi ollut totuuden vastaista ja perusteetonta. Lisäksi työnantaja on ollut tietoinen Monosen oikeaa työtapaa ja työvälineitä koskevista mielipiteistä. Mononen oli käyttänyt kansalaisille kuuluvaa ilmaisu ja sananvapautta esittäessään kritiikkiä työnantajaa vastaan.

Eriävässä mielipiteessä todetaan, että Mononen on myös toiminnallaan edistänyt sprinkler asennusten sääntöjen selkeyttämistä ja sitä kautta vahinkoriskien pienentämistä. Mono-

sen ei ole selvitetty aiheuttaneen työnantajalleen vahinkoa tai pyrkineen vahingoittamaan työnantajan elinkeinotoimintaa.

Eriävässä mielipiteessä todetaan, että Kaksoisputki P.Kojo & kumpp. avoimella yhtiöllä ei ole ollut tärkeää syytä purkaa Monosen työsopimusta tai edes irtisanoa sitä. Eriävä mielipide yhtyy kanteessa, Monoselle maksettavaksi vaadittuihin irtisanomisan palkkaan ja korvaukseen perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä, kanteessa vaaditun suuruisena 16 % korkoineen. Lisäksi Putkijohtoyönantajain liitto tuomitaan 15 000 markan hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Sekä korvaamaan yhdessä Kaksoisputki P.Kojo & kumpp. kanssa, Rakennusliiton oikeudenkäynti kulut 2700 markalla. (TT-1993-47.)

Omat päätelmäni:

Tapaus on kaiken kaikkiaan mielenkiintoinen ja siinä on asioita, jotka tukevat kummankin osapuolen kantaa.

Monosen oma menettely ei asiassa ole ollut mielestäni kovinkaan järkevää, vaan se antoi työnantajalle sen käyttämän työsopimuksen purkumahdollisuuden. Jos asia on niin kuin hän sanoo, että hänen tarkoituksensa ei ollut vahingoittaa työnantajaa, olisi hänen mielestäni tullut ottaa virheellinen työtapo esille jo työtä tehtäessä, eikä vasta kahden kuukauden päästä työn valmistumisesta, kun hän oli lomautettuna. Jos asia olisi otettu esille aikanaan, olisi mielestäni työntilaaaja ollut oikea taho, jolle asiasta olisi tullut ilmoittaa. Tämä olisi varmasti johtanut siihen, että Mononen olisi saanut asianmukaiset työhön sopivat työvälineet.

Minun mielestäni tapauksessa ei Mononen ole ollut ainoa, joka on toiminut virheellisesti. Myöskään työnantajan menettely ei kaikilta osiltaan ole ollut oikeaa. Kun työnantajan edustaja ja Mononen ovat todistettavasti todenneet, että työmaalla tarvitaan erikoistyökalu putkien haaroitusten tekemiseen, ei sellaista siitä huolimatta ole työmaalle saatu. Vastuu tässä asiassa on työnantajan.

Kun kysymyksessä on putkiasennusliike, jonka pääasiallinen elinkeinotoiminta on ollut sammutusjärjestelmien asennus, niin tällaisen yrityksen tulee kaikilta osiltaan noudattaa asennustoiminnasta annettuja sääntöjä, myös työvälineiden osalta. Kun työnantaja oli huolissaan elinkeinotoimintansa jatkuvuudesta, Monosen ilmoituksen johdosta, olisi sen pitänyt itse myös huolehtia asianmukaiset edellytykset virheettömälle asennustoiminnalle. Kuten työtuomioistuimen päätöksessä todetaan, niin on ristiriitaisia tietoja siitä, kenen määräyksestä tai toimesta virheellinen asennustapa on toteutettu. Työnantaja ei voi vain

todeta, että ei tiennyt miten Mononen suorittaa haaroitukset, sillä työnantajan velvollisuus on kaikissa tapauksissa työnjohtaminen ja sen valvonta.

Tapauksen oikeuskäsittelyn aikana ei ole tullut esille seikkoja, jotka osoittaisivat työnantajalle aiheutuneen vahinkoa Monosen menettelyn johdosta. Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton sprinkler tarkastajakin totesi, että Tuuloksen kirkon sammutinjärjestelmän asennustyö on hyväksyttävästi suoritettu. Työtuomioistuimen kanteen hylkäyspäätös perustuukin mielestäni ainoastaan siihen, että Monosen ilmoitus virheellisestä työtavasta on tehty vasta kaksi kuukautta työnvalmistumisen jälkeen, hänen ollessaan lomautettuna.

### **7.2.2 Kanteen osittainen hylkääminen**

Toisena ryhmänä tarkastelen kanteita, jotka ovat osittain hylätty. Näitä oli tutkimusajanjaksolla yhteensä 468, kaikista työntekijäpuolen nostamista kanteista eli 31,7 %. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Kun puhun osittain hylätystä kanteesta, tarkoitan sitä, että kannetta ei ole hyväksytty siinä laajuudessa kuin se on nostettu. Nämäkin 468 kannetta on tuomittu työntekijäpuolen hyväksi, mutta ei kaikilta osiltaan. Valtaosassa työntekijäpuolen kanteissa, joita ajetaan työehtosopimuksen jonkun määräyksen tai sen liitteenä olevan sopimuksen määräysten rikkomisesta, esitetään työnantajaliitolle ja työnantajalle molemmille tai toiselle hyvityssakkoa. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Työehtosopimuslaki määrää hyvityssakosta ja siihen perustuen työntekijäpuoli edellä mainituissa tapauksissa ajaa työnantajaliitolle hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä ja työnantajalle hyvityssakkoa työehtosopimuksen tietien rikkomisesta.

Työehtosopimuslaki sanoo sen 7§:n 1 - 3 momentissa seuraavasti;

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan, työnantaja enintään 23 500 euron ja työntekijä enintään 230 euron hyvityssakko.

Hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asiantilaa on poistettu.

Nämä määräykset voidaan työehtosopimuksessa poistaa tai muuttaa. (Työehtosopimuslaki 1946/436,7§.)

Näissä 468 osittain hylätyissä kanteissa on pääasiassa hylätty juuri hyvityssakot. Vaikka työtuomioistuin onkin todennut työnantajan menetelleen työehtosopimuksen vastaisesti,

joko tieteen tai tietämättään ja määrännyt työnantajan korjaamaan virheellinen menettelynsä, on hyvitys sakkoihin tuomitseminen vähäistä. Näistä nyt käsiteltävänä olevien osittain hylättyjen kanteiden määrästä on hyvityssakkoja tuomittu työnantajille 80 tapauksessa eli noin 17 % osittain hylätyistä kanteista. Työnantajaliitoille on valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittu hyvityssakkoja ainoastaan 51 tapauksessa eli noin 11 % osittain hylätyistä kanteista. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Kun katsotaan kaikki työntekijäpuolelle myönteisesti tuomitut tapaukset, niin osittain hyväksytyt kuin hyväksytytkin kanteet, niin työnantajalle on tuomittu hyvityssakkoja 28,5 %:ssa tapauksista ja työnantajaliitolle 25,6 %:ssa tapauksissa. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Kun verrataan näitä lukuja ajanjaksoon 1970–1982, niin tuomittuja hyvityssakkoja joutuivat silloin työnantajat maksamaan 22 % ja työnantajaliitot 28 %. (Karppinen 1987, 154). Asiantuntija haastatteluja tehdessäni esitin kysymyksen, miksi hyvityssakkoja ei tuomita, vaikka työnantajan on työtuomioistuimessa todettu rikkoneen työehtosopimusta ja työnantajaliiton rikkoneen valvontavelvollisuuttaan. Työnantajapuolta edustava A vastasi, että ”hyvityssakkojen tuomitseminen tai tuomitsematta jättäminen perustuu luonnollisesti työehtosopimukseen. Jos sakko on jätetty tuomitsematta, sille ei ole ollut työehtosopimuksen mukaisia edellytyksiä. (A, 5.9.2017.)

Työntekijäpuolta edustava Kyösti Suokas totesi haastattelussa, että hyvityssakot ovat niin merkityksettömiä ja pieniä, esim. 2000 – 3000 €, minkä vuoksi työntekijäpuolen edustajat eivät lähde niistä taistelemaan. Hän toteaa edelleen, että vaikka sakot ovatkin niin pieniä, niin pyritään kuitenkin aina noudattamaan lakia ja sopimuksia. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Toinen työntekijäpuolta edustava haastateltavani Timo Koskinen totesi. että tapaus saattaa olla niin sekava ja epäselvä, että ei saada näytettyä toteen selkeää näyttöä. Tarvitaan myötävaikutus asiaan. Jos tapaus on sekava, niin molemmilla osapuolilla on intressi ajaa asiaa oikeudessa, niin hyvityssakkoja ei tuomita. (Koskinen. T, 5.9.2017.)

Mitään suurta eroa ei vuosikymmenten kuluessa ole tapahtunut tuomioissa hyvityssakkojen maksamisen suhteen.

Kun katsotaan työrauharikkomuksista työnantajalle myönteisesti tuomitut tapaukset, joita oli siis 95 %. Niissä työtaistelu on tuomittu laittomaksi, ja niistä on työntekijäpuoli joutunut maksamaan hyvityssakkoa. Tässä on niin suuri ero työnantajien maksamiin hyvityssakoihin nähden, että se ei mielestäni ole edes vertailukelpoinen. Työtuomioistuin kyllä pe-

rustelee tuomionsa, ja myös sen miksi hyvityssakot tuomitaan maksettaviksi tai miksi niitä ei tuomita maksettaviksi.

Työehtosopimusrikkomusten kohdalla, useissakin tapauksissa on työtuomioistuin perustellut päätöstään jättää työnantaja tai työnantajaliitto hyvityssakkoihin mm. seuraavanlaisesti;

*”Asian tulkinnanvaraisuuden vuoksi on katsottu, ettei työnantaja omaa tulkintaansa noudattaessaan ollut rikkonut työehtosopimusta tietten, ” tai ”koska työehtosopimuksen määräykset ovat jossain määrin epäselvät, katsoo työtuomioistuin jääneen näyttämättä, että työnantaja olisi näissä oloissa tietten rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä, ” tai ”kun työnantaja on toiminut työnantajaliiton ohjeiden mukaan ei sen voida katsoa rikkoneen tietten työehtosopimusta, ” tai ”kun suosituksen merkitys on saattanut olla epäselvä myös työnantajaliitolle, ei liitto yhtiön menettelyn hyväksyessään ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan, ” tai ”kun työnantaja on esitetystä selvityksestä päätellen saattanut ymmärtää työehtosopimuksen määräyksen toisin kuin sen oikeaksi sisällöksi on katsottu.”*  
(Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Tässä oli muutamia esimerkkejä perusteluista työtuomioistuimen päätöksiin, joissa hyvityssakkoja ei tuomittu maksettaviksi. Vaikka, esimerkit ovatkin otettu irralleen käsiteltävänä olleesta tapauksesta, niin mielestäni voidaan havaita, että työtuomioistuimen päätökset hyvityssakkojen tuomitsemisessa voivat myös perustua tulkintaan siitä, että onko tapahtunut tietensä rikkomusta tai valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä. Näen asian niin, että jos työtuomioistuimessa on vähäisintäkään epäilystä siitä, että tällaista tietensä rikkomista tai valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä olisi tapahtunut, tuomitaan päätös vastaajan hyväksi. Tutkimusaineistoni perusteella voin todeta, että tällaisissa tulkinta tilanteissa syntyy usein äänestyspäätöksiä ja esitetään eriäviä mielipiteitä.

Eriäviä mielipiteitä työntekijäpuolta edustavat jäsenet esittivät, näissä 468 osittain hylätyissä kanteissa 54 tapauksessa. Yksimielisellä päätöksellä työtuomioistuin ratkaisi 325 tapausta, ja lopuissa 89 tapauksessa työnantajapuolen etuja ajavat jäsenet jättivät eriävän mielipiteensä. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Näitä työtuomioistuimen tapauksia tutkiessani, en ole voinut välttyä siltä ajatukselta, että työntekijäpuolen ammattiliitoilta, ammattiosastoilta tai luottamusmiehiltä vaaditaan monessa suhteessa parempaa työehtosopimusten oikeaa tuntemusta ja tulkintaa kuin työnantajaliitolta ja työnantajilta.

Työehtosopimuslain 7§ sen 3 momentti rajoittaa hyvityssakkojen maksamista. Esimerkiksi jos perusteettomasta irtisanomisesta työnantaja joutuu maksamaan korvauksia irtisanotulle työntekijälle, ei sitä voida enää tuomita hyvityssakkoon. Ammatillisten keskusjärjestöjen välisissä sopimuksissa ja sitä kautta myös ammattiliittojen solmimissa työehtosopimuksissa, on ainakin 1980-lvun alusta ollut pykälä, joka vastaa työehtosopimuslain edellä olevaa, hyvityssakkoja rajoittavaa määräystä.

Esimerkkinä voidaan ottaa, 10.5.2001 Teollisuuden ja Työnantajien keskusliiton TT:n, (nykyinen Elinkeinoelämän Keskusliitto EK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n välillä solmitun irtisanomissuojasopimuksen 20§, joka sanoo näin;

#### 20§ Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi mitä sopimuksen 13§:n 4. kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7§:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kun kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuva mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukaan korvaus on määrätty. (Rusanen 2002, 89.)

Jos jonkun ammattiliiton solmimassa työehtosopimuksessa ei edellä olevaa pykälää ole sovittu, niin työtuomioistuin noudattaa linjaa, ettei irtisanomistapauksissa hyvityssakkoja tuomita maksettavaksi.

Nyt 15. helmikuuta 2017 Elinkeinoelämän keskusliitto irtisanoi 22 keskusjärjestösopimusta, myös irtisanomissuojasopimuksen. Kaikkien ammattiliittojen on nyt neuvoteltava työnantajaliittojen kanssa nämä irtisanotut sopimukset omiin sopimuksiinsa. (EK 2017.)

Tulevaisuus näyttää miten käy, jos kaikki liitot eivät saa sopimuksiinsa irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräyksiä, miten sitten käy työtuomioistuimen linjan korvausten ja hyvityssakkojen suhteen, jatkuuko linja samanlaisena kuin nyt.

#### 7.2.2.1. *Esimerkit osittain hylätyistä työntekijäpuolen kanteista*

Otan tähän kaksi esimerkkiä, työntekijäpuolen kanteista, jotka on osittain hylätty. Molemmissa tapauksissa on työntekijäpuoli jättänyt eriävän mielipiteensä.

TT:166/1987

Tapaus koskee perheen piirissä sattuneen äkillisen sairastumisen vuoksi annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

Teknisten liiton jäsen, laborantti Iris Kronberg oli ollut poissa työstään 11 vuotiaan lapsen sairastumisen vuoksi 26.-28.8.1986. Kronbergin työnantajalle, Huhtamäki Oy:lle toimittamaan lääkärintodistukseen oli lääkäri maininnut, ettei lasta saisi jättää sairauden vuoksi yksin kotiin. Työnantaja oli pidättänyt Kronbergin palkasta kaksi poissaolo päivää. Suomen Työnantajain Keskusliiton STK:n ja Suomen Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton STTK:n 11.3.1986 välillä solmitussa runkosopimuksessa on seuraavat määräykset.

*27 § 1. Lyhyt tilapäinen loma.*

*Teknisen toimihenkilön palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, läheisen omaisen kuoleman taikka yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.*

-----

*Soveltamisohje.*

*Tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa määräyksessä tarkoitettuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan, lyhyt tilapäinen loma on annettava, milloin kyseessä on perheen piirissä sattuva äkillinen sairaustapaus, läheisen omaisen kuolema taikka yhteiskunnallinen luottamus tehtävä...*

Teknisten liitto oli nostanut kanteen Työnantajain Yleinen Ryhmä ry:tä ja työnantajaa Huhtamäki Oy:tä vastaan, Kronbergin kahdesta maksamattomasta poissaolopäivästä.

Tekninen liitto lausui, että Kronbergiin teknisenä toimihenkilönä sovellettavassa runkosopimuksessa ei ollut lyhyelle tilapäiselle lomalle asetettu ylärajaa. Tekninen liitto vaatii työnantajaa maksamaan runkosopimuksen 27 §:n nojalla Kronbergille 26.8.-28.8.1986 väliseltä ajalta maksamatta jääneen palkan. Liitto vaatii myös Työnantajain Yleisen Ryhmän tuomitsemista työehtosopimuslain 9 §:n nojalla valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä hyvityssakkoon.

Työnantajain Yleinen Ryhmä vetosi vastineessaan siihen, että työehtosopimukseen on yleisesti otettu määräys siitä, että sairastuneen lapsen tulisi olla alle 10 vuotias. Vastineessa todetaan, että työnantaja oli jo vuodesta 1976 lähtien omaksunut käytännön, jossa alle 10 vuoden ikäisen sairaan lapsen hoidosta annettiin 1-3 päivän palkallinen loma tapauskohtaisesti. Tässä tapauksessa työnantaja totesi, että 11 vuotias lapsi on jo kyllin vanha huolehtimaan omatoimisesti itsestään tällaisessa sairaustapauksessa. Työnantajien Yleinen Ryhmä vetoaa myös siihen, että yleisesti teollisuudessa, valtiolla ja kunnissa on yleisesti määritelty lapsi alle 10 vuotiaaksi henkilöksi. Työnantajaliitto toteaa, että Kronbergille työnantajan maksama yhden päivän palkka vastaa runkosopimuksen 27 §:n mukaista



lyhyttä tilapäistä lomaa ja noudattaa vakiintunutta käytäntöä. Työnantajain Yleinen Ryhmä toteaa lisäksi, että runkosopimuksen 27 §:n mukaan on tilapäistä lyhyttä lomaa annettava perheessä äkillisen sairaustapauksen johdosta, mutta se vertaa tämän loman pituutta 27 §:ssä ja sen soveltamisohjeessa mainittuihin kuoleman tapauksiin tai yhteiskunnallisiin luottamustehtäviin ja niistä annettujen lomien pituuksiin. Näiden kohdalla työnantajaliitto toteaa niiden olevan lyhyitä, päivän mittaisia. Työnantajaliitto vaati kanteen hylkäämistä.

Kanteen nostaja Tekninen liitto toteaa vastaselvityksessään, ettei runkosopimuksen 27 §:n tarkoittaman lyhyen tilapäisen loman edellytyksenä ollut sairaan lapsen kohdalla alle 10 vuoden ikä. Ja, että yhtiö ei missään vaiheessa ollut kyseenalaistanut lapsen sairautta lyhyen loman perusteena. Tekninen liitto toteaa myös, että tulisi huomioida se, että Työnantajien Yleiseen Ryhmään kuuluvat yritykset olivat noudattaneet runkosopimusta.

Työtuomioistuimen ratkaisu:

Työtuomioistuin vahvisti, että Huhtamäki Oy on velvollinen maksamaan Kronbergille kolmen päivän (26.8.-28.8.1986) palkan poissaolo ajalta, runkosopimuksen 27 §:n 1. kohdan mukaisesti, josta yhtiö on maksanut vain yhden päivän palkan. Kun poissaololle työstä on näytetty olleen perusteltu syy hänen perhepiirissään sattuneen äkillisen sairaustapauksen takia, katsoo työtuomioistuin, että kahta riidanalaista poissaolopäivää on pidettävä runkosopimuksen 27 §:n 1. kohdassa tarkoitettuna lomana, josta on maksettava palkka.

Työtuomioistuin toteaa myös, ettei runkosopimuksen määräysten tarkoituksena ole, että lyhyen tilapäisen loman pituus, jäisi yksinomaan työnantajan harkinnan varaan. Sopimusneuvotteluissa ei myöskään ole tarkemmin sovittu lyhyen tilapäisen loman pituudesta.

Tällaisen loman pituutta koskevan soveltamisohjeen sanonta on ymmärrettävissä siten, että työnantajan on otettava huomioon tilanteesta esitetty selvitys ja olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työtuomioistuin ei kuitenkaan katsonut työnantajaliiton laiminlyöneen valvontavelvollisuuttaan, koska runkosopimuksen määräysten sisältöä ei ole osapuolten kesken neuvotteluissa tarkemmin selvitetty. Työtuomioistuin katsoo, että sen soveltaminen ratkaistavana olevassa asiassa on ollut epäselvä ja harkinnanvarainen. Näin ollen hyvityssakkoja ei tuomittu.

Eriävä mielipide:

Tähän työtuomioistuimen päätökseen jätti eriävän mielipiteensä, toinen työntekijäpuolta edustava jäsen. Jäsen yhtyy tuomiopäätökseen muutoin, mutta katsoo, että työnantajaliitto on laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

Hän sanoo lausunnossaan, että hän pitää runkosopimuksen sanamuotoa vastaavana tulkintana sitä, jonka mukaan lyhyen tilapäisen loman pituus on joka tapauksessa vähintään kaksi päivää, kun päivän osista ei selvityksen mukaan ole neuvotteluissa keskusteltu ja kun sopimuksen muut edellytykset ovat täyttyneet. Hänen mukaansa työnantajaliitto ei voi vedota siihen, että lapsi on jo täyttänyt 10 vuotta, ja näin ollen työnantajaliiton olisi tullut ymmärtää menetelleensä virheellisesti, kun se hyväksyi työnantajan menettelyn palkan maksamisesta Kronbergille vain yhdeltä päivältä. Näillä perusteilla hän velvoittaa Työntekijöiden Yleisen Ryhmän työehtosopimuslain 8, 9 ja 10 §:n nojalla maksamaan Teknisten liitolle hyvityssakkoa 9000 markkaa. (TT-1987-166.)

Omat päätelmäni:

Tämä tapaus osoittaa kuinka eri tavalla työntekijäpuoli ja työnantajapuoli näkevät yhteisesti solmitut sopimukset, joita sitten työtuomioistuin joutuu ratkaisemaan.

Mielestäni tässä tapauksessa työtuomioistuin on päätenyt oikeaan ratkaisuun siinä, että se katsoi runkosopimuksen 27 §:n 1. kohdan ja sen soveltamisohjeen mukaisesti, että tilapäinen lyhytaikainenloma on annettava ja palkka maksettava kanteessa vaaditun mukaisesti kaikilta kolmelta riidanalaiselta päivältä. Koska runkosopimus on se, jota kaikista sopimuksista ja käytännöistä tulee noudattaa.

Kysymykseen hyvityssakoista työnantajaliitolle, joita työtuomioistuin ei tuominnut, olen valmis yhtymään työntekijäpuolen edustajan eriävään mielipiteeseen ja perusteluihin siitä, että työnantajaliiton olisi tullut ymmärtää menetelleensä virheellisesti hyväksyessään työnantajan menettelyn. Työnantaja ja työnantajaliitto vetosivat vastineessaan hyvin paljon lapsen ikään ja edellyttivät sen olevan alle 10 vuotta, palkanmaksun edellytyksenä. Mutta runkosopimuksessa ei lyhyen tilapäisenloman ja siitä maksettavan palkan edellytyksenä mainita mitään ikärajaa. Kanteessa nimenomaan lähdettiin siitä, että työnantaja ei ole noudattanut runkosopimusta.

TT: 110/1991

Tapauksessa on kysymys työsopimuksen purkamisesta, perusteena epärehellisyys. Kanteen nostaja Puutyöväenliitto lausui, että trukinkuljettaja Markku Allinen oli ollut Novart Oy:n palveluksessa Nastolassa 1.9.1972 lähtien ja hänen työsopimuksensa oli purettu työnantajan toimesta 15.11.1990, työsopimuslain 43 §:n perusteella. Syynä epärehellisyys työnantajaa kohtaan.

Yrityksessä oli vallinnut käytäntö, että työntekijät saivat ostaa yhtiöltä käyttökeltottomia ovia, hyllyjä ja muita tuotteita. He saivat kerätä niitä vähitellen ja sitten ostaa ne kerralla. Työnantajan edustajat eivät tähän käytäntöön olleet puuttuneet, eivätkä sitä muuttaneet.

14.11.1990 Allinen oli huomannut tehtaalla kaksi huonolaatuista komeron ovea, jotka olivat menossa käytettäväksi polttopuuna. Allinen vei ovet säilöön tehtaan varastotilaan, jonne muutkin työntekijät veivät varaamiaan tuotteita. 15.11.1990, aamulla Allisen työsopimus oli purettu. Purkamisen perusteeksi oli ilmoitettu epärehellisyys työnantajaa kohtaan.

Allinen oli myöntänyt, että oli siirtänyt käyttökelvottomat ovet syrjään, aikomuksenaan ostaa ne myöhemmin. Työnantaja oli syyttänyt Allista varastamisesta, jonka Allinen kiisti ja sanoi noudattaneensa tehtaalla vallitsevaa, vakiintunutta käytäntöä. Puutyöväenliitto katsoi, että oli kohtuutonta purkaa Allisen työsopimus ilman varoitusta, ottaen huomioon hänen ahkeruutensa tai ettei hänen käytöksessään ollut moitittavaa. Lain mukaan työsuhteen purku oli poikkeuksellista ja vaati siihen tärkeän syyn. Puutyöväenliitto vaati työtuomioistuinta vahvistamaan, että Novart Oy oli purkanut Allisen työsuhteen vastoin irtisanomissuoja sopimusta koskeneen yleissopimuksen määräyksiä. Puutyöväenliitto vaati työnantaja Novart Oy:tä maksamaan Alliselle irtisanomisajan palkkana yhteensä 39 547,60 markkaa ja korvauksena perusteettomasta työsuhteen purkamisesta 20 kuukauden palkkaa vastaavan summan 129 404,20 markkaa.

Vastineessaan Puusepänteollisuuden liitto ja Novart Oy lausuvat, että Allisen työsopimus oli purettu, koska tämä oli ollut epärehellinen työnantajaa kohtaan. Yhtiön työnjohtaja oli 14.11.1990 löytänyt kaksi komeron ovea tehtaalta ja vienyt ne koneosastolle, tavarahissin eteen kuorman päälle. Seuraavana päivänä 15.11.1990 aamulla klo 8.00 hän oli huomannut ne kadonneeksi. Toinen työntekijä, joka työskenteli alueella, sanoi Allisen vieneen ne. Ensin Allinen oli kiistänyt tietävänsä ovista mitään, mutta myöhemmin sanonut vieneensä ne paikkaan, josta niitä ei kuitenkaan löytynyt. Näillä perusteilla työnantaja katsoi, että Allinen oli harhauttanut työnantajaa ja toiminut epärehellisesti työnantajaa kohtaan. Tehtaan käyttöpäällikkö oli purkanut Allisen työsopimuksen työsopimuslain 43 §:n perusteella. Puusepänteollisuuden liitto vaati kanteen hylkäämistä.

Asianosaiset vaativat oikeudenkäyntikulujensa korvaamista.

Työtuomioistuimen päätös:

Työtuomioistuin totesi, että tapauksessa oli paljon ristiriitaisuutta, kuten se, että miksi Allinen ei heti ilmoittanut ovien tarkkaa sijaintia. Vasta kahden viikon päästä hän oli sanonut paikan luottamusmiehelle. Myös ovien laadusta oli ristiriitaista tietoa. Osa sanoi, että ne olivat käyttökelvottomia ja osa, että ne olivat kunnossa ja niitä olisi voinut käyttää. Työmaalla vallinneesta käytännöstä ei myöskään ollut tarkkaa tietoa, miten oli tarkoitus toimia.

Allisen menettelyn johdosta työnantaja oli perustellusti voinut katsoa työsuhteen edellyttämän luottamuksen puuttuvan ja sillä oli sen vuoksi ollut erityisen painavat syyt irtisanoo Allisen työsopimus. Olosuhteet kokonaisuudessaan katsottuna työtuomioistuimien totesi, ettei työnantajalla ole ollut tärkeää perustetta purkaa Allisen työsopimusta. Novart Oy velvoitettiin maksamaan Alliselle irtisanomisajan palkkana 39 547,60 markkaa 16 % korkoineen 15.11.1990 lukien.

Muilta osin kanne hylätään. Puutyöväenliitto saa itse vastata oikeudenkäynti kuluistaan.

Eri mieltä olevien jäsenten lausunto:

Tähän työtuomioistuimen päätökseen esitti eriävän mielipiteensä yksi työntekijäpuolta edustava jäsen. Tähän eriävään mielipiteeseen yhtyi toinen työntekijäpuolta edustava jäsen ja yksi puolueeton asiantuntija jäsen. Eli päätös meni äänestykseen, jossa puheenjohtajan ääni ratkaisi.

Allinen oli kerännyt työmaan käytännön mukaan, huonolaatuista tavaraa, ostaakseen sen myöhemmin. Hän ei missään vaiheessa ollut vienyt, tai yrittänyt viedä ovia tuotantolaitoksen alueelta maksamatta niitä. Asiassa ei näin ollen ole selvitetty, että Allisella olisi ollut tarkoitus anastaa kyseessä olevat ovet.

Allinen oli kuitenkin menetellyt epäasiallisesti, kiistäessään ensin ottaneensa ovet ja jättäessään ilmoittamatta työnjohtajalle ja käyttöpäällikölle, minne hän oli ne vienyt. Allinen on työtuomioistuimessa kuultavana ollessaan todennut, että hänellä oli ollut kitkaa työnjohtajan kanssa ja hermostuneensa työnantajan edustajien kysellessä häneltä ovista. Näissä oloissa ei työnantajalla ole ollut erityisen painavaa syytä, Allisen työsuhteen irtisanomiseen. Eriävässä lausunnossa todetaan, että Allinen on oikeutettu irtisanomisajan palkan lisäksi myös korvaukseen ilman erityisen painavaa syytä tapahtuneesta irtisanomisesta. Korvauksen määrään vaikuttaa Allisen moitittava käytös tapahtumien yhteydessä. Näillä perusteilla veloitetaan Novart Oy suorittamaan Alliselle irtisanomisajan palkkana 39 547, 60 markkaa ja korvauksena perusteettomasta irtisanomisesta 38 821,26 markkaa. Molemmat 16 % korkoineen 15.11.1990 lähtien.

Lisäksi Puusepänteollisuuden liitto ja Novart Oy veloitetaan korvaamaan Puutyöväenliiton oikeuden käyntikulut 2700 mk:lla 16 % korkoineen tuomionantamis päivästä. (TT-1991-110.)

Omat päätelmäni:

Tapaus on monessa suhteessa ristiriitainen, eikä mitään tarkkoja sääntöjä myyntikelvottomien tuotteiden keräämiseen ja ostamiseen ollut. Allisen oma käytös tapahtumien yhteydessä on ollut moitittavaa, ja se ei ainakaan selventänyt tilannetta, vaan herätti työnantajan epäilyjä entisestään.

Työtuomioistuimen käsittelyn aikana tuli esille, että työnantaja oli valmis palauttamaan Allisen työsuhteen kahden viikon jälkeen, kun ovet oli löydetty. Se, että irtisanomisperuste oli Allisen epärehellisyys ja epäluotettavuus, niin miten kahdessa viikossa luottamus Alliseen oli muuttunut niin, että työnantaja oli valmis palauttamaan hänen työsuhteensa. Tuntuu siltä, että työnantaja oli tehnyt hätiköidyn päätöksen purkaessaan Allisen työsuhteen. Mielestäni työsopimuslain 320/1970 43 §, johon työnantaja vetosi, ei anna perusteita työnantajalle purkaa työsopimusta Allisen tapauksessa.

Olen yhtä mieltä työtuomioistuimen päätöksen kanssa siitä, että työnantajalla ei ollut tarkeää perustetta purkaa Allisen työsuhtetta ja on siksi velvollinen maksamaan hänelle irtisanomisaikaa vastaavan palkan päätöksen mukaisena. Mutta yhdyn myös eriävään mielipiteeseen siinä, että työnantajalla ei myöskään ollut erityisen painavaa irtisanomisperustetta. Näin Allinen on oikeutettu myös eriävässä mielipiteessä esitetyn perustein korvaukseen perusteettomasta irtisanomisesta. Tämä on esimerkki tapauksesta, jossa työntekijäpuolen kanteen on osittain hylätty, eli perusteettoman irtisanomisen korvaukset on jätetty tuomitsematta. Tapaus olisi kuitenkin voinut päättyä työntekijäpuolen kanteen hyväksymiseen, koska äännet menivät tasan, puheenjohtajan äänen ratkaistessa.

### **7.2.3 Hyväksytyt kanteet**

Kolmantena otan tarkasteltavaksi työntekijäpuolen kanteet, jotka on vahvistettu. Näitä kanteita on 419 eli 28,4 % kaikista työntekijäpuolen kanteista. (Työtuomioistuin 1980 - 2005.)

Nämä kanteet on hyväksytty työntekijäpuolen ajamalla tavalla. Mutta, eivät kaikki kanteet olleet hyväksytty kaikilta osiltaan, niin kuin kanteessa oli esitetty. Esimerkiksi oikeudenkäyntikulut, jotka kanteissa aina esitettiin vastaajan maksettavaksi, oli tuomittu siten, että 25 % näistä tuli molempien maksettavaksi ja loput 75 % vastaajan maksettavaksi.

Kun tarkastellaan perusteettomasta irtisanomisesta nostettuja kanteita, niin työntekijälle tuomittuja vahingon korvauksia ei yhdessäkään tapauksessa ole tuomittu kanteessa vaaditun suuruisena. Yleisesti kanteissa on vaadittu korvauksien maksamista maksimissaan,

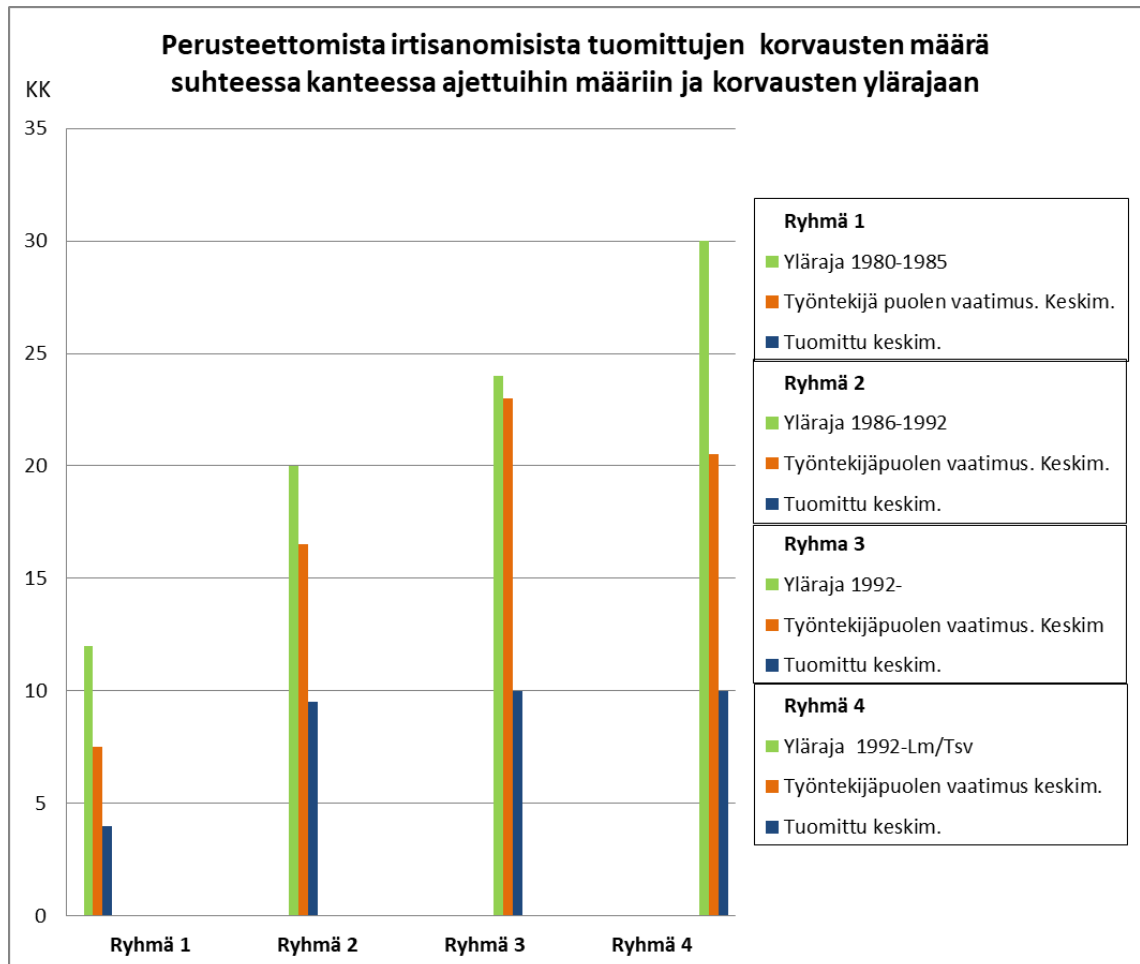
mutta yhdessäkään tapauksessa näin ei ole tapahtunut. Valtaosa on tuomittu noin puoleen maksimi määrästä tai sitten vähempään siitä. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Työsopimuslaki määrää korvauksen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, lain 12 luvun 2§:ssä, joka määrää seuraavanlaisesti;

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1§:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahalliseen tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3§:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. (Työsopimuslaki 2001/55, 12 luku 2§.)

Ammatillisten keskusjärjestöjen välisillä sopimuksilla, kuten Teollisuuden ja Työnantajien keskusliiton TT:n ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n välisellä yleissopimuksella 4.6.1997 (muutokset 10.5.2001), on työsopimuslain edellä olevaa 12 luvun 2§:n määräystä laajennettu siten, että luottamusmiehelle vähimmäiskorvaus on 10 kuukauden palkka. Lisäksi on työsuojeluvaltuutettu otettu yhdenvertaisena luottamusmiehen kanssa korvausten piiriin. (Yleissopimus 1997.)

Tutkimusaineistostani käy selville, että tutkimusajanjaksollani on korvausten yläraja nousut siten, että vuoteen 1986 asti se oli 12 kk ja sen jälkeen vuoteen 1992 se oli 20 kk, jonka jälkeen se on ollut 24 kk ja Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen osalta 30 kk.



Kaavio 6.

Työsopimuslain 12 luvun 2§:ssä sen 2 momentissa tuodaan esille ne seikat, jotka vähentävät korvausten suuruutta. Tällaisia seikkoja ovat, työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itse antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Lisäksi korvausten suuruutta määriteltäessä vähentävänä tekijänä otetaan huomioon, ennen tuomioin julistamista tai antamista, 75 % tai 80 % työntekijän saamasta ansiosidonnaisen päivärahan määrästä tai sitten työmarkkinatuki. (Työsopimuslaki 2001/55, 12 luku 2§.)

Työtuomioistuimen on päätöksenteossaan sovellettava edellä olevia lainkohtia, määriteltäessä korvausten suuruutta, perusteettomista irtisanomisista. Työttömyyspäivärahan osuus tässä vähennyksessä on hyvinkin selvä. Mutta muun vähennyksen osalta on arvio enemmänkin riippuvainen käytettävissä olevista tiedoista tapahtumista ja työtuomioistuimen jäsenten omasta näkemyksestä siitä mitkä asiat he katsovat vaikuttavan vähentävästi tai ei vähentävästi korvauksen suuruuteen.

Koska tässä päätöksen teko, perustuu hyvin paljon työtuomioistuimen jäsenten arviointiin ja henkilökohtaisiin näkemyksiin, niin tämä on mielestäni yksi sellainen asia, jossa on mahdollista poiketa puolueettomuudesta. Käydessäni läpi näitä irtisanomistapauksia olen huomannut, että nämä muut korvausta vähentävinä huomioon otettavat syyt, ovat vähentäneet korvauksia paljon enemmän kuin työttömyyskorvaukset.

Näissä 419 hyväksytyssä kanteessa, jotka päättyivät työntekijäpuolelle myönteisesti, jättivät työntekijäpuolta edustavat jäsenet eriävän mielipiteensä 21 tapauksessa, joista 17 koski lomautuksiin ja irtisanomisiin liittyviä tapauksia, joita oli yhteensä 143. Näistä yksimielisellä päätöksellä tuomittiin 95 ja lopuissa työnantajapuolta edustavat jäsenet jättivät eriävän mielipiteensä. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

#### *7.2.3.1. Esimerkit hyväksytyistä työntekijäpuolen kanteista*

Otan tässä kaksi esimerkkiä hyväksytyistä, työntekijäpuolen ajamista kanteista, joissa työntekijäpuoli on jättänyt eriävän mielipiteensä.

TT: 76/1986

Tapaus koskee työntekijän siirtoa toiseen tehtävään ja työsuhteen irtisanomista työtehtävien laiminlyönnin vuoksi.

Teknisten liitto lausui kanteessaan, että liiton jäsen Aarne Heikurinen oli ollut työsuhteessa Korpivaara Oy:öön kuluva Tammer-Autossa vuodesta 1966 lähtien, ja jonka työsuhteen työnantaja oli irtisanonut 23.10.1985. Syyinä puutteellisuudet työtehtävien hoidossa. Työnantaja oli yksipuolisella määräyksellä siirtänyt Heikurisen korjaamon töiden vastaanotosta, vaihtoautokorjaamon puolelle, työhön osallistuvaksi työnjohtajaksi, vaikka tiesi Heikurisen sairastavan ihottumaa, joka esti häntä käsittelemästä öljyjä ja liuottimia. Siirron johdosta oli Heikuriselle aiemmin maksettu 400 markan lisä jätetty maksamatta. Liitojen välisissä neuvotteluissa oli Teknisten liitto pyytänyt työnantajaa yksilöimään väitettyjä töiden laiminlyöntejä. Työnantaja oli kuitenkin esittänyt, vain joitain vähämerkityksellisiä asioita.

Teknisten liitto lausui kanteessaan, että työnantajalla Korpivaara Oy:llä ei ollut irtisanomissuojasopimuksen 2 §:n edellyttämää erityisen painavaa syytä Heikurisen työsuhteen päättämiseksi. Lisäksi kanteessa todetaan, että siirron tarkoitus olisi ollut painostaa Heikurinen itse irtisanoutumaan. Teknisten liitto vaati työnantajan Korpivaara Oy:n velvoittamista suorittamaan Heikuriselle perusteettoman irtisanomisen johdosta 15 kuukauden palk-



kaa vastaava summa 101 475 markkaa ja lisäksi aiheettomasti pidätettyä palkkaa 6800 markkaa.

Autoalan Työnantajaliitto lausui vastineessaan, että kanne tulisi jättää tutkittavaksi ottamatta. Koska kyse oli työsuhteen ehdon selvittämisestä, ei asia kuulunut työtuomioistuinten toimivaltaan. Vastineessaan Autoalan Työnantajaliitto, johon Korpivaara Oy osaltaan yhtyi, lausui, että Heikuriselta pidätetty palkan määrä johtui siitä, että Tammer-Auton työsuhteen ehtona noudatettavassa palkkiopalkkaus järjestelmässä, palkanlisää maksettiin ainoastaan vastaanotto tehtävissä oleville henkilöille.

Työpaikalla oli ennen siirtoa käyty tavanomaiset neuvottelut, siirron syistä ja vaikutuksista. Myös Heikurisen kanssa. Autoalan Työnantajaliitto painotti, että Tammer-Autossa oli tehty enemmänkin henkilösiirtoja, ja Heikurinen oli siirretty työnjohtajaksi juuri hänen ihottumansa vuoksi. Siirrosta Heikurinen oli valittanut vasta vuosi siirron jälkeen, joten hän oli hiljaisesti hyväksynyt siirron.

Heikurinen oli irtisanottu 23.10.1985, neljän kuukauden irtisanomisajalla. Syynä pitkään jatkunut töiden laiminlyönti, sekä työnjohdon määräysten noudattamatta jättäminen. Häntä oli pyydetty tekemään suunnitelma vaihtoauto kunnostamontöiden järjestelystä, vuodenvaihteeseen 1984-1985 mennessä. Suunnitelmaa ei Heikurinen ollut kuitenkaan tehnyt. Heikurinen ei myöskään ollut pitänyt tilausvihkoa tai laatinut minkäänlaista seuranta järjestelmää asentajien töiden seuraamisesta, kuten työnjohtajalta edellytettiin. Tästä johtuen oli töiden myöhästyminen ollut jatkuva. Tästä oli aiheutunut vahinkoa asiakassuhteille. Työnantajan taholta oli 10.12.1985, Heikurisen kanssa pidetyssä neuvottelussa, ehdotettu hänelle sijoittamista toiseen työhön, mikäli hänen soveltuvuutensa työhön voidaan selvittää. Tähän ei Heikurinen ollut suostunut.

Teknisten liitto lausui vielä vastaselvityksessään, että siirto oli tehty yksipuolisesti, ilman neuvotteluja ja vasta päivää ennen siirtoa, oli työnantaja ilmoittanut siitä Heikuriselle. Mitä tuli töiden laiminlyöntiin, niin valtaosa vaihtoautokunnostamon töistä oli lyhytaikaisia ja töiden kiireellisyysjärjestys muuttui useita kertoja päivässä. Useat myyjät olivat liian innokkaita päättämään kaupat ja lupasivat asiakkaille liian nopeaa toimitusta. Aina kaikkia tarvittavia osia ei ollut saatavissa ja se viivästytti töitä ja auton toimittamista asiakkaalle. Heikurinen oli myös toimittanut työnantajalle kirjallisesti ehdotuksia, työolosuhteiden ja tehokkuuden parantamiseksi, heti tultuaan työnjohtajaksi. Esitykset eivät kuitenkaan olleet johtaneet mihinkään toimenpiteisiin.

Asianosaiset vaativat oikeudenkäyntikulujensa korvaamista.

Työtuomioistuimen päätös:

Työtuomioistuin päätti, että kanteen tutkimista vastaan esitetty väite hylätään. Koska kysymys on osin siitä, onko Aarne Heikurisen toimihenkilöasemassa toteutettu runkosopimuksen 1 §:n soveltamisohjetta, F- kohdassa määrättyllä tavalla. Suomen Työnantajain Keskusliiton STK:n ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton STTK:n 28.3.1984 allekirjoittaman runkosopimuksen, johon Autoalan Työnantajaliitto ja Teknisten liitto olivat samana päivänä allekirjoituksillaan yhtyneet, määrää sen 1 §:ssä soveltamisohjeiden kohdassa F seuraavasti:

*1 § Sopimuksen ulottuvuus ja soveltamisala*

*Soveltamisohje*

*F. Muutokset toimihenkilöiden asemassa. Teknisen toimihenkilön työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, mikäli molemmat osapuolet siitä sopivat. Mikäli asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa, mikäli sille on irtisanomissuojasopimuksen mukainen erityisen painava syy ja mikäli noudatetaan irtisanomissuojasopimuksen 4 §:n mukaista irtisanomisaikaa.*

*Tekninen toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään, jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa olla erityisen painava syy ja noudattaa irtisanomisaikaa.*

Tapauksessa oli tullut esille, että Heikurisen palkkaperusteet olivat siirron jälkeen pysyneet muuttumattomina, ainoastaan hänelle aiemmin maksettua 400 markan lisää ei ollut maksettu. Työtuomioistuin on asiaa tutkiessaan myös katsonut aikaisempia tuomioitaan ja tulkinnut tuomioissaan 49/1979 ja 19/1981, että toimihenkilön siirto toiseen tehtävään ei saa merkitä huononnusta toimihenkilön etuihin.

Työtuomioistuin totesi, että Korpivaara Oy oli velvollinen maksamaan Heikuriselle runkosopimuksen 1 §:n soveltamisohjeen F kohdan mukaan palkan entisen suuruisena Työtuomioistuimen todistajana ollut paikallisjohtaja toi esille, että he olivat yhdessä Heikurisen kanssa keskustelleet työskentelyyn liittyvistä ongelmista ja pyrkineet selvittämään niiden syitä. Heikurisen ehdotukset toiminnan kehittämiseksi olisivat jossain määrin saattaneet parantaa töiden sujuvuutta vaihtoautokunnostamossa. Työtuomioistuin totesi, että töiden sujuvuuteen vaikuttivat myös Heikurisesta riippumattomat puutteet ja totesi, ettei selostettuja laiminlyöntejä voida pitää irtisanomiseen oikeuttavana erityisen painavana syynä. Heikurisen menettely voi kuitenkin alentaa korvauksia.

Työtuomioistuin päätti tuomiossaan, että Korpivaara Oy on velvollinen suorittamaan korvauksena, Heikurisen irtisanomissuojasopimuksen vastaisen irtisanomisen johdosta 80

000 markkaa, sekä maksamatta jääneen summan 6800 markkaa, molemmat 16 % kor-  
koineen.

Korpivaara Oy veloitetaan maksamaan Teknisten liiton oikeudenkäyntikulut.

Työtuomioistuimen päätökseen esittivät eriävän mielipiteen niin työntajapuolta edustavat  
jäsenet kuin myös työntekijäpuolta edustavat jäsenet.

Erimieltä olevien jäsenten lausunnot:

Kaksi työnantajapuolta edustavaa jäsentä esitti eriävässä mielipiteessään, että muutoin  
yhtyvät työtuomioistuimen päätökseen, mutta velvoittavat Korpivara Oy:n suorittamaan  
Heikuriselle korvauksena irtisanomissuojasopimuksen vastaisesta irtisanomisesta 63 000  
markkaa.

Kaksi työntekijäpuolta edustavaa jäsentä esitti eriävässä mielipiteessään, että Heikurisen  
työssä esiintyneet puutteet ja laiminlyönnit olivat kuitenkin laadultaan ja merkitykseltään  
sellaisia, että kyseessä olevan siirron yhteydessä ne olivat ymmärrettäviä ja jossain mää-  
rin niiden olisi pitänyt olla työnantajan ennakoitavissa. Lausunnossa todetaan myös, että  
Heikurisen omaa menettelyä ei voida pitää sellaisena, että sitä voisi pitää korvausta alen-  
tavana. Eriävässä mielipiteessä yhdytään kantajan esittämään korvausmäärään 101 475  
markkaan. Muilta osin yhdytään työtuomioistuimen päätökseen. (TT-1986-76)

Omat päätelmäni:

Työtuomioistuimen päätös on mielestäni varsin selvä. Se perustuu palkan osalta runkoso-  
pimuksen 1 §:n F kohdan soveltamiseen, jossa tulee varsin selvästi esille, ettei työehtoja  
voida ilman painavaa syytä muuttaa, eikä tässä tapauksessa sitä ollut. Molempien osa-  
puolten taholta on tullut esille, että Heikurisen laatimat esitykset, työolosuhteiden paran-  
tamisesta ja työn sujumuuden lisäämisestä, olisivat jossain määrin voineet parantaa tilan-  
netta. Mutta työnantaja ei niitä kuitenkaan ollut toimeen pannut millään tavalla. Siksi ei  
voida Heikurisen vastuulle ja syyksi laittaa kaikkia työpaikalla esiintyneitä ongelmia.

Yhdyn työtuomioistuimen päätökseen muilta osin, mutta korvausten määrässä kallistun  
kuitenkin kanteessa esitettyyn määrään, työntekijäpuolen eriävässä mielipiteessä esitetyn  
perustein. Tämän tapauksen olen ottanut esimerkiksi, jossa työntekijäpuoli on kanteen  
voittanut, mutta irtisanomissopimuksen vastaisesta irtisanomisesta maksettavat korvauk-  
set on tuomittu pienemmäksi kuin kanteessa on vaadittu. Tässä tapauksessa työntekijästä  
johtuvasta syystä.

Näiden syiden arvioiminen on paljolti työtuomioistuimen jäsenten erilaisten näkemysten varassa. Se näkyy tässä tapauksessa, eriävien mielipiteiden jakautumisessa, työnantaja-puolen edustajien ja työntekijäpuolen edustajien näkemyksiin asiasta.

TT: 85/1991

Tapaus koskee luottamusmiehen työsopimuksen purkamista, perusteena poissaolo työstä, sekä työtuomioistuimen toimivaltaa.

Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL on kanteessaan tuonut esiin, että Bauckman Oy:n elintarviketyöntekijä Hilka Liisa Röning, jonka työsuhde oli alkanut 3.9.1990, oli valittu pääluottamusmieheksi vuoden 1991 alusta lukien. Röning oli ollut sairauslomalla 29.3.-14.4.1991 välisen ajan ja uudelleen 18.4.-8.5.1991 välisen ajan. Sairauslomaa oli jatkettu 17.5.1991 saakka. Röning oli käynyt työpaikalla lääkäristä tullessaan ja jättänyt lääkärin-todistuksen työnjohtajan postilaatikkoon, koska työt oli jo lopetettu, eikä ketään ollut paikalla. Myöhemmin Röning oli saanut puhelun työnjohtajalta, että tämän puoliso oli vahingossa hävittänyt todistuksen. Puhelinkeskustelussa he olivat sopineet, että Röning hankkii uuden sairauslomatodistuksen seuraavan kerran käydessään vastaanotolla 17.5.1991 ja toimittaa sen sitten työpaikalle. Yhtiön toimitusjohtaja oli kuitenkin purkanut pääluottamusmiehen työsuhteen, koska tämä ei ollut toimittanut ajoissa sairauslomatodistusta.

Röning oli heti työsuhteen purkamisen jälkeen ilmoittanut, että työsuhteen purku oli laitton. Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL toteaa, että yhtiö oli menetellyt luottamusmiessopimuksen 5 §:n vastaisesti purkaessaan Röningin työsopimuksen. Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitto ETTL oli ollut koko ajan tietoinen tapahtumasta ja tukenut työnantajan menettelyä. Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL vaatii työtuomioistuinta vahvistamaan, että Bauckman Oy oli menetellyt luottamusmiessopimuksen 5 §:n vastaisesti purkaessaan Röningin työsopimuksen. ja siten velvoitetaan maksamaan korvauksena 20 kuukauden palkkaa vastaava summa 114 555 markkaa.

Työntekijä- ja työnantajaliiton välillä solmitun luottamusmiessopimuksen 5 § määrää seuraavaa;

*5 § Työsuhdeturva*

*Yksilösuoja. Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 53 §:n 2 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.*

*Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 43 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjes-*

*tysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksista huolimatta jättänyt noudattamatta työ sopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohdan velvoitteita.*

*Luottamusmiehen työ sopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.*

Lisäksi Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL vaati Bauckman Oy:n tuomitsemista työehtosopimuslain 7 §:n nojalla hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietien rikkomisesta ja Elintarviketeollisuuden Työnantajaliiton ETTL :n tuomitsemista työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n nojalla hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Vastineessaan Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitto ETTL ja Bauckman Oy lausuvat, että kyseessä oli työ sopimuslain 44 §:n 2 momentin tulkinta, joka ei kuulunut luottamusmiessopimuksen 5 §:n piiriin.

*Työsopimuslain 320/1970 44 § 2 momentti määrää näin;*

*Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon, eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, työnantajalla on oikeus käsitellä työ sopimusta purkautuneena. (Työsopimuslaki 320/1970, 43 §.)*

Kun Hilikka Liisa Röning oli ollut sairauslomalla viikko sen jälkeen kun 18.4.1991 annettu sairausloma päättyi 8.5.1991, yhtiön toimitusjohtaja oli ilmoittanut katsovansa työsuhteen, työ sopimuslain 44 §:n 2 momentin mukaan purkautuneeksi. Toimitusjohtaja lausui, että Röning oli tietoisesti tullut 8.5.1991 työpaikalle toimittamaan lääkärintodistuksen, töiden jälkeen, välttääkseen työnantajan näkemistä. Toimitusjohtajan mukaan Röningin ja etutyöntekijän välisessä puhelinkeskustelussa ei ollut puhuttu mitään sairausloman pituudesta tai sen jatkumisesta 17.5.1991 asti. Keskusteltiin uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta hävinneen tilalle.

Röning, oli Bauckman Oy:n mielestä, toiminut lääkärintodistuksen toimittamisessa vastoin ohjeita ja työnantajan mielestä menettely osoitti Röningin pakoilleen työnantajaa. Kuitenkin asian tultua toimitusjohtajan tietoon, että Röning oli oikeasti toimittanut lääkärintodistuksen ja olleen vielä viikon sairauslomalla, hän oli valmis palauttamaan työsuhteen, mutta tästä ei päästy yksimielisyyteen.

Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitto ETTL lausui vielä, että työnantajaa ei voida tuomita, sekä vahingonkorvaukseen, että hyvityssakkoon työehtosopimuslain 7 §:n mukaisesti.

Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitto ETTL ja Bauckman Oy vaativat kanteen jättämistä tutkittavaksi ottamatta ja toissijaisesti sen hylkäämistä.

Kanteen nostaja Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL lausui vielä vastaselvityksessään, että kun työsopimus purettiin työsopimuslain 44 §:n 2 momentin perusteella, kyse ei ollut työsopimuksen purkamisperusteesta vaan menettelystä. Se ei sisältänyt purkuperustetta, vaan se oli sisältönsäkin puolesta menettelyä koskeva säännös. Röningin työsopimuksen purku kuului luottamussopimuksen soveltamisen piiriin. Työnantaja oli kyllä tiennyt Röningin sairauslomien jatkumisesta vielä 8.5.1991 jälkeenkin. Poikkeukseton käytäntö oli työpaikalla, että työntekijät ilmoittivat sairaus-, ja muistakin poissaoloista sille henkilölle, jolle Röning oli tehnyt ilmoituksen ja toimittanut lääkärintodistuksen, vaikka työnantaja toisin on ilmaissut.

Työnantajapuoli toteaa vielä, että työsopimuslain 44 §:n 2 momentti on paitsi menettelytapamääräys myös työsopimuksen purkuperuste. Lisäksi, että työnantajaa ei voida tuomita maksamaan irtisanomissuoja sopimuksen mukaista vahingonkorvausta, että työehtosopimuslain mukaista hyvityssakkoa. Yhtiö ilmoitti, että purkaessaan pääluottamusmiehen työsopimuksen, olleensa yhteydessä Elintarviketeollisuuden työnantajaliittoon ETTL :n ja saaneensa sieltä ohjeet menettelylleen. Työnantajaliitto puolestaan lausui, että neuvonta oli perustunut niihin tietoihin, mitä työnantajaliiton edustaja oli yhtiöstä saanut, eikä näin ollen ollut antanut lain tai sopimuksen vastaista tietoa.

Työtuomioistuimen ratkaisu:

Käsittely ratkaisu: Kanteessa oli kysymys siitä, oliko Bauckman Oy päättäessään Hilikka Liisa Röningin työsuhteen, menettelyt työehtosopimuksen osana noudatettavan luottamusmiehen sopimuksen vastaisesti ja tällaisen menettelyn seuraamuksista. Työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdan mukaan asian käsittely kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan. Näin ollen ETTL :n ja Bauckman Oy:n esittämä oikeudenkäynti väite hylättiin.

Tapauksen ratkaisu: Kun Hilikka Liisa Röningin sairauslomansa aikana toimittama lääkärintodistus oli hävinnyt, oli puhelimitse sovittu yhtiössä toimivan etumiehen ja Röningin välillä, uuden lääkärintodistuksen toimittamisesta. Oli myös selvinnyt, että Röningin sairaudesta oli viestitetty tuotantopäällikölle 14.5.1991 ja siten myös yhtiön toimitusjohtajalle, ennen työsuhteen purkamista. Edellä olevan perusteella ei Bauckman Oy:llä ollut 17.5.1991 perusteita käsitellä Röningin työsopimusta purkautuneena, sillä he olivat tietoisia Röningin sairaudesta ja poissaolosta.

Bauckman Oy:n ottaessa yhteyttä Elintarviketeollisuuden työnantajaliittoon ETTL :n, tämä oli tietoinen Röningin sairaudesta ja siitä, että Röning oli toimittanut lääkärintodistuksen työkyvyttömyytensä jatkumisesta työnantajan edustajalle. Kun työnantajaliitto oli tästä huolimatta, hyväksynyt työnantajan menettelyn oli se laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

Työtuomioistuin vahvisti, että Bauckman Oy oli menetellyt luottamusmies sopimuksen 5 §:n vastaisesti purkaessaan Hilikka Liisa Röningin työsopimuksen. Yhtiö veloitettiin maksamaan Röningille korvauksena sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä 80 000 markkaa. Elintarviketeollisuuden työnantajaliitto ETTL veloitettiin maksamaan hyvityssakkoa, valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 18 000 markkaa.

Työtuomioistuin katsoi, ettei luottamusmies sopimuksen vastaisesti työsuhteen päättäneitä työnantajaa voida sopimuksen mukaisen korvauksen lisäksi velvoittaa maksamaan työehtosopimuslain 7 §:n tarkoittamaa hyvityssakkoa.

Työtuomioistuin oli tuomiopäätöksessään yksimielinen. (TT-1991-85.)

Omat päätelmäni:

Mielestäni työtuomioistuimen ratkaisu oli oikea, koska oli selvää, että työnantaja oli menetellyt luottamusmies sopimuksen vastaisesti ja myös työnantajaliitto oli laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa, hyväksyessään työnantajan menettelyn. Kun kysymyksessä oli luottamusmiehen työsuhteen purku, ihmetyttää työnantajan ja erityisesti työnantajaliiton toiminta tässä tapauksessa, koska luottamusmiehen työsuhde on paremmin sopimuksilla turvattu kuin muiden työntekijöiden.

Tämän tapauksen otin esimerkiksi työntekijäpuolen hyväksytystä kanteesta ja siitä, että näinkin selvässä tapauksessa jossa työntekijäpuoli vaati 20 kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta perusteettomasta työsuhteen purusta, niin korvaus summa oli kuitenkin ainoastaan noin 2/3 osaa vaaditusta. Tutkimusaineistoni ei kuitenkaan anna tietoa korvausta vähentävistä perusteista.

## **8 Työtuomioistuimen päätökset**

### **8.1 Työtuomioistuimen päätöksenteon perusteista**

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa määrää ne puitteet, joiden mukaan työtuomioistuin toimii. Se määrää toimivallasta, tuomioistuimen kokoonpanosta ja siitä kuka voi panna kanteen vireille ja kuka siihen vastaa sekä miten asioiden tulee edetä oikeuden-

käynnin kuluessa. Työtuomioistuimen ratkaisut perustuvat kantajan nostamaan kanteeseen ja sen perusteluihin sekä vastaajan vastineeseen ja sen perusteluihin. Joissain tapauksissa kantaja voi vielä antaa vastaajan perusteluihin vasta selvityksen sekä myös vastaaja voi tämän jälkeen antaa vasta selvityksen. Työtuomioistuimen ratkaisuihin vaikuttavat saatavilla olevat tiedot käsiteltävästä asiasta, jos tiedot ovat puutteelliset yleisesti tai toisen osapuolen taholta on sillä vaikutusta tehtävään ratkaisuun.

Ratkaisun perustana on aina työehtosopimus tai virkaehtosopimus, kuten laki määrää. Työehto- tai virkaehtosopimuksesta se kohta tai osa, jota kante koskee. Ratkaistaessa otetaan huomioon myös keskusjärjestöjen väliset sopimukset jos työehtosopimuksessa on sovittu niiden noudattamisesta. Tällaisia keskusjärjestöjen välisiä sopimuksia ovat mm. irtisanomissuojasopimus, lomapalkkasopimus, luottamusmiessopimus, koulutussopimus, työsuojelusopimus ja yleissopimus tai runkosopimus. Kaikki nämä sopimukset on Elinkeinoelämän keskusliitto EK irtisanonut 15.2.2017 alkaen. (EK 2017).

Kuten Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa määrää, niin työehtosopimuslaki on työehtosopimusten kanssa normi, jota työtuomioistuimen on seurattava. Työtuomioistuin voi käyttää ratkaisujensa perusteluissa apuna myös muita lakeja, niiltä osin kuin ne on sisällytetty työehtosopimukseen, jota käsitellään. Tällaisia lakeja ovat työsopimuslaki, vuosilomalaki, työaikalaki ja työsuojelun valvontalaki. Samoin työtuomioistuin voi käyttää päätöksen teon apuna Työneuvoston lausuntoja ja Korkeimman oikeuden päätöksiä. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Tapauksesta riippuen voidaan apuna käyttää aiempia työtuomioistuimen päätöksiä, jos tapaus on samanlainen tai samankaltainen. Tällaisissa tapauksissa voi aikaisempi työtuomioistuimen päätös olla ratkaiseva.

Työtuomioistuimeen kutsutaan myös todistajia, kummaltakin osapuolelta työpaikalta, jos todistajien kutsuminen katsotaan tarpeelliseksi, esimerkiksi irtisanomistapauksissa ja palkkaukseen, ja sen perusteisiin liittyvissä erimielisyyksissä. Työehtosopimus määräyksen ollessa siksi epäselvä, ettei työtuomioistuin pääse siitä yhteisymmärrykseen, on todistajiksi kutsuttu niitä henkilöitä, niin työnantaja- kuin palkansaajapuoleltakin, jotka ovat olleet neuvottelemassa ja laatimassa sopimusta, josta erimielisyys on syntynyt. (Työtuomioistuin 1980 -2005.)

Työtuomioistuimen entinen presidentti Pekka Orasmaa sanoo, että ”valtaosassa tapauksia on suullinen käsittely, jossa osapuolia kuullaan. Työrauhavelvoitteen rikkomista koskevat kanteet käsitellään kuitenkin pääsääntöisesti kevennetyssä menettelyssä, josta



osapuolia kuullaan vai kirjallisesti.” Orasmaa sanoo, että päätöksistä työtuomioistuimessa äänestetään vain harvoin, mutta hänen mielestään se ei merkitse sitä, että päätökset syntyisivät helposti. (Pajunen 2010.)

## 8.2 Työtuomioistuimen päätöksistä ei voi valittaa

Työtuomioistuimen päätösten lopullisuus on aika ajoin herättänyt keskustelua ja on tuotu esille se, että näistäkin päätöksistä pitäisi saada valittaa, samoin kuin voi valittaa muiden oikeusistuinten tuomioista.

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa, sen 36§ määrää näin, ”Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen ja se voidaan heti panna täytäntöön samassa järjestyksessä kuin yleisen tuomioistuimen lainvoimainen tuomio.” (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 1974/646, 36§.)

Lain 37§ sanoo, että ylimääräinen muutoksen haku on mahdollista. Korkein oikeus voi hakemuksesta purkaa työtuomioistuimen tuomion. Kantelun voi myös tehdä korkeimpaan oikeuteen. (Työtuomioistuin 2013.)

Työtuomioistuimen entinen presidentti Pekka Orasmaa toteaa Palkkatyöläinen lehdelle antamassaan haastattelussa, että ”Suomessa työtuomioistuimen päätöksiin ei voi hakea muutosta. Päätöksen purkamista voi tosin hakea korkeimmasta oikeudesta.” Tähän Orasmaa vielä toteaa, että ”yhtään päätöstä ei ole purettu, mutta tähän tähtääviä tapauksia on vireillä jatkuvasti.” (Pajunen 2010.)

Orasmaa sanoo lisäksi, että Ruotsissa on erilainen malli, siellä kärjäoikeuksissa käsiteltyjen työriitojen tuomioihin on mahdollista hakea muutosta työtuomioistuimesta. Ruotsissa kaikki työriitatapaukset päätyvät työtuomioistuimeen toisessa vaiheessa. Orasmaan mukaan tätä Ruotsin mallia aikanaan ehdotettiin myös Suomeen. (Pajunen 2010.)

Koska valitusmahdollisuutta ei ole, niin nykyisen työtuomioistuimen presidentin Jorma Saloheimon mukaan, työmarkkinajärjestöt vievät työtuomioistuimeen riitoja, joiden kaltaisista on jo aikaisemmin annettu päätös. Tällä haetaan sitä, että työtuomioistuin tekisi asiasta toisenlaisen päätöksen. (Seretin 2009.)

Entisen työtuomioistuimen jäsenen Simo Leivon mielestä on perusteltua, ettei työtuomioistuimen päätöksistä voida valittaa, mutta hän näkee siinä myös ongelmallisuutta. Sellaisissa tapauksissa, joissa työtuomioistuimen pitää soveltaa lakia, joka on osa työehtosopimusta, kuten vuosilomalaki. Lain sisällön soveltamisesta, voi syntyä erilaisia ratkaisuja,

koska näitä lakeja käsitellään myös yleisissä oikeusistuimissa. Leivon mukaan voisi olla järkevää harkita muutoksen haku mahdollisuutta työtuomioistuimen päätöksistä, jos ne koskevat lain soveltamista. (Leivo 1987, 191.)

Tähän asiaan otti kantaa myös vasemmistoliiton kansanedustaja, yhteiskuntatieteiden tohtori Anna Kontula, ylen netti uutisille 7.9.2011 antamassaan haastattelussa. Hän toteaa, että virheitä tapahtuu tuomioistuimissa, myös työtuomioistuimessa ja näiden virheiden seuraukset voivat olla kohtuuttomia niille, jotka ovat vääryyttä kärsineet. Kontula sanoo, että tuomioiden lopullisuus voi vääristää oikeuskäytäntöä, jos samanlainen asia tulee käsitellyksi eri tavalla yleisissä oikeusistuimissa. Myös korkein oikeus ja työtuomioistuin ovat päätyneet erilaisiin ratkaisuihin samantlaisissa tapauksissa. Tämä on epäkohta, jonka vuoksi on perusteltua ulottaa normaali valitusoikeus, myös koskemaan työtuomioistuinta. (Kontula 2011.)

Tämä työtuomioistuimen päätösten valitusoikeus nousee keskustelussa esille, erityisesti työntekijäpuolella. Katsotaan, että on rikottu hävinneen osapuolen oikeuksia, kun ei voi valittaa päätöksestä, joka on nähty epäoikeudenmukaiseksi. Jos tämä valitusoikeuden puuttuminen katsotaan asiaksi, joka sotii puolueettomuutta vastaan, niin se koskee niin työntekijä- kuin työntekijäpuoltakin. Uskon kuitenkin, että tämä on enemmän työntekijäpuolta huolestuttava asia. Asiantuntija haastateltavilleni tein kysymyksen myös tästä asiasta. Kysyin pitäisikö työtuomioistuimen päätöksistä voida valittaa, kuten yleisten tuomioistuinten päätöksistä.

Kyösti Suokas vastasi tähän, että työtuomioistuinta voisi uudistaa siten, että annettaisiin lupa valittaa tuomioista. Hän totesi, että ratkaisut ovat kerrasta poikki ja moni kokee jo siinä vääryyttä itseään kohtaan, jos on hävinnyt kanteen ja uskoo virheen tapahtuneen. Jos olisi valitusoikeus, niin hävinnyt voisi uskoa, että häviö on perusteltu, kun asia tutkitaan uudestaan, vaikka päätös olisikin sama. Suokas uskoo, että jos valitusoikeus olisi, ei valituksia kuitenkaan olisi paljon. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Sekä A, että Koskinen, molemmat totesivat, että työtuomioistuimen asiantuntemus on niin suuri työoikeudellisissa asioissa, etteivät he pidä muutoksen hakua tarpeellisena. Molemmat myös totesivat, että valitustie ainoastaan pidentäisi prosessia. Koskinen toteaa, että pidentyessään kanteet voivat mutkistua ja yleisissä oikeusistuimissa voi tulla enemmän vahinkoa. Koskinen toteaa, että työtuomioistuin on luotettavampi ja ennustettavampi. Jos valitusoikeus olisi, niin sitä olisi varmasti rajattu jollain tavalla, toteaa Koskinen. (A, 5.9.2017, Koskinen. T, 5.9.2017.)

## 9 Asiantuntija haastattelut

### 9.1 Haastattelu pyynnöt

Tätä tutkimustani varten jätin haastattelu pyynnön kuudelle työtuomioistuimen varsinaiselle tai varajäsenelle. Haastattelu pyynnöt lähetin elokuun alussa 2017 ja pyysin vastaanmaan syyskuun ensimmäiseen viikkoon mennessä. Haastattelupyynnöt lähetin kahdelle puolueettomalle oikeusoppineelle, kahdelle työnantajapuolta edustavalle ja kahdelle työntekijäpuolta edustavalle työtuomioistuimen varsinaiselle jäsenelle tai varajäsenelle. Koska en tutkimuksessani käsittele virkaehtosopimus tapauksia, niin työnantajapuolen ja työntekijäpuolen edustajat olivat kaikki työehtosopimuksiin perehtyneitä henkilöitä. Näistä kuudesta haastattelupyynnöstä sain neljä vastausta, jotka johtivat kolmeen haastatteluun.

Kaksi puolueetonta oikeusoppinutta, joille lähetin haastattelu pyynnön, olivat Hallitusneuvos, työtuomioistuimen jäsen Tarja Kröger ja oikeustieteen tohtori, työtuomioistuimen varajäsen Jaana Paanetoja. Heistä Kröger ei vastannut haastattelupyyntööni ja Paanetoja ilmoitti, ettei työkiireidensä vuoksi voi osallistua haastatteluun. Kaksi työnantajapuolen edustajaa, joille lähetin haastattelupyynnön olivat EK:n Lainsäädäntö ja hallinto-osaston johtaja, työtuomioistuimen ex jäsen Hannu Rautiainen ja EK:n Lakiasiain johtaja, työtuomioistuimen jäsen Markus Äimälä. Heistä Äimälä ei vastannut haastattelupyyntööni. Rautiainen ilmoitti, että entisenä, jo vuosia työtuomioistuimen toiminnasta poissa olleena, katsoo paremmaksi delegoida haastattelun, toiselle työnantajapuolta edustavalle työtuomioistuimen jäsenelle, joka vastasikin haastattelu pyyntööni. Hänen pyynnöstään en tässä tutkimuksessa tuo esille hänen nimeään, vaan kutsun häntä nimellä A. A:n haastattelu tehtiin sähköpostin välityksellä 5. syyskuuta 2017.

Kaksi työntekijäpuolen edustajaa, joille lähetin haastattelu pyynnön olivat Rakennusliiton 2 puheenjohtaja, varatuomari ja työtuomioistuimen varajäsen Kyösti Suokas ja SAK:n päälakimies, työtuomioistuimen jäsen Timo Koskinen. Molemmat vastasivat myönteisesti haastattelupyyntööni. Molemmat haastattelut tein henkilökohtaisesti. Kyösti Suokasta haastattelin Rakennusliitossa aamulla 9.00 -10.00 viidentenä päivänä syyskuuta 2017 ja Timo Koskista SAK:ssa samana päivänä klo 13.00-14.00 välisenä aikana.

### 9.2 Yhteenveto haastatteluista

Haastattelukysymyksiäni oli kymmenen, jotkut liittyivät suoraan toisiinsa. Kysymykset olin lähettänyt kaikille jo ennakkoon, haastattelu pyynnön yhteydessä. Kysymykset liitteenä tutkimukseni lopussa.

Haastateltavistani A ja Koskinen olivat työtuomioistuimen varsinaisia jäseniä ja Suokas varajäsen. Kaikki olivat olleet työtuomioistuimen toiminnassa jo yli kymmenen vuotta ja osallistuneet istuntoihin useita kymmeniä kertoja vuodessa. Koska työtuomioistuimen jäsenyys on sivutoiminen eli oman työn ohella, niin myös varajäsenet joutuvat istumaan yhtä paljon kuin varsinaisetkin. Kun tapauksia ruuhkautuu, esim. ennen lomia tai lakkotilanteissa, joudutaan istumaan paljon.

Työtuomioistuimen tarpeellisuudesta kysyessäni, haastateltavat A ja Koskinen olivat yhtä mieltä työtuomioistuimen työoikeudellisen asiantuntevuuden ylivoimaisuudesta, yleisiin tuomioistuihin nähden. Molemmat olivat yhtä mieltä myös siitä, että työtuomioistuimen tapauksien käsittelynopeus on hyvä. Koskinen totesi, että riidanratkaisijana työtuomioistuin on hyvä ja edullinen. Hän sanoi, että koska sopimuksia on paljon ja monet hyvinkin monitulkintaisia ja ratkaisut koskevat monia, niin yleinen oikeusistuin ei selviäisi niistä. (A, 5.9.2017, Koskinen. T, 5.9.2017.)

Suokas yhtyi A:n ja Koskisen näkemykseen työtuomioistuimen asiantuntevuudesta ja totesi, että työehtosopimusten tulkinnassa hyvä. Hän kuitenkin oli skeptisempi työtuomioistuimen olemassaoloon, todeten, että siellä esiintyy paljon asenteellisuutta ja osapuolijako on huono. Suokas näkee, että työtuomioistuimen uudistamiselle olisi tarve. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Kysyessäni pitäisikö työtuomioistuimen päätöksistä voida valittaa, niin A katsoi, että se ei ole tarpeellista ja vetoaa siinä työtuomioistuimen hyvään asiantuntemukseen. A oli sitä mieltä, että jos valitusmahdollisuutta pidetään tärkeänä voi työntekijä halutessaan viedä tapauksensa yleiseen oikeusistuimeen. Yleisellä puolella on valitusmahdollisuus aina korkeimpaan oikeuteen asti. A toteaa, että jos valitus mahdollisuus olisi, niin valituksia tulisi paljon. (A, 5.9.2017.)

Kun työnantajapuolta edustava A katsoi, että asian voi viedä yleiseen oikeusistuimeen, jossa valitusmahdollisuus on, ei hän ota sitä huomioon, että yksittäisen työntekijän ei ole niin helppo yksin lähteä viemään tapausta, jossa oikeudenkäyntikulut voivat nousta korkeiksi. Tällaisia tapauksia varten on ammattiyhdistysliike lähtenyt ajamaan ryhmäkanneoikeuden laajentamista siten, että ay-liike voisi jäsentensä puolesta ajaa asiaa myös yleisessä oikeusistuimessa. Tällä hetkellä laki ei sitä salli.

Valitusoikeudesta kysyttäessä Koskinen totesi, että jos tällainen mahdollisuus olisi, niin sitä olisi rajattu myös jollain tavalla. Valituksia saattaisi tulla paljon, jos tällainen mahdollisuus olisi. (Koskinen. T, 5.9.2017.)

Suokas toteaa, että työtuomioistuinta voitaisiin uudistaa siten, että valitusmahdollisuus olisi. Hän ei kuitenkaan usko, että valituksia tulisi paljon. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Työtuomioistuimen riippumattomuudesta ja puolueettomuudesta kysyessäni, työnantaja-puolta edustava A toteaa, että työtuomioistuin on riippumaton, samoin kuin muutkin oikeustuimet. Hän myös toteaa, että työtuomioistuin ei ole työntekijäpuolta syrjivä. Millään tilastoilla ei hän katso tässä suhteessa olevan mitään merkitystä, vaan tuomioiden oikeellisuuden arviointi voidaan tehdä tutkimalla tapaukset ja niiden tuomiot perusteellisesti. (A, 5.9.2017.)

Työntekijäpuolta edustava Koskinen toteaa haastattelussa, että työtuomioistuin on jäävuoren huippu, sillä suurin osa erimielisyyksistä ratkaistaan työpaikoilla neuvotellen. Sen jälkeen, jos ei ole tullut ratkaisua, liitot neuvottelevat asiasta ja vasta sitten tulee työtuomioistuin. Koskinen toteaa, että työnantajapuoli voittaa enemmän tapauksia, koska työnantaja-puolella on tulkintaetuoikeus ja lisäksi työnantajan edustajat ovat paremmin koulutettuja, työntekijöihin verrattuna. Tämän vuoksi työnantaja osaa kirjata paremmin asiat ylös ja tuoda ne myös paremmin esille. Tällä on merkitystä myös oikeuskäsittelyssä. (Koskinen. T, 5.9.2017.)

Toinen työntekijäpuolta edustava haastateltava Suokas, sanoo selvästi, että työtuomioistuin ei ole riippumaton eikä puolueeton. Hän viittaa siihen mitä on jo aiemmin tuonut esille, että työtuomioistuimessa on paljon asenteellisuutta ja osapuolijako on huono. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Kun kysyin miksi ei tuomita hyvityssakkoja maksettavaksi, vaikka työnantajan on todettu rikkoneen sopimusta. Tähän työnantajapuolta edustava A sanoi, että hyvityssakot perustuvat työehtosopimukseen ja jos niitä ei tuomita, ei ole ollut työehtosopimuksen mukaisia edellytyksiä. (A, 5.9.2017.)

Työntekijäpuolta edustava Koskinen sanoi, että useassa tapauksessa tapaus saattaa olla niin sekava ja epäselvä. ettei voida selvästi osoittaa, että sakkoja olisi maksettava. Tarvitaan selkeää juridista näyttöä asiasta, että sakot tuomittaisiin. Asiat eivät hänen sanojensa mukaan ole mustavalkoisia. Jos selkeästi ja törkeästi rikotaan sopimuksia, pitää sakot tuomita. Lisäksi Koskinen toteaa, että työtaistelutapauksissa hyvityssakkoja tuomittaessa tulisi ottaa huomioon työnantajan myötävaikuttaminen. Tällä hän tarkoitti sitä, että pitäisi ottaa huomioon työtaistelun syy. Jos se johtuu jostain työnantajan sopimusrikkomuksesta, tulisi se huomioida tuomittaessa hyvityssakkoja. (Koskinen. T, 5.9.2017.)

Toinen työntekijäpuolen edustaja Suokas sanoi, että hyvityssakot ovat merkityksettömän pieniä 2000 – 3000 €, siksi työntekijä puoli ei lähde niistä taistelemaan. Lakia ja sopimuksia kuitenkin noudatetaan. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Kysymykseen siitä, että viedäänkö työtuomioistuimeen tapauksia liian heikoin perustein ja eivätkö liitot käy neuvotteluja tarpeeksi vakavasti, toteaa A, että hänen näkemyksensä mukaan työtuomioistuimeen ei viedä tapauksia heikoin perustein. Tapaukset ovat usein niin vaikeat ja tulkinnan varaiset, että työtuomioistuin käsittelylle on perusteet. A toteaa lisäksi, että on vaikea arvioida käyvätkö liitot neuvotteluja tosissaan. (A, 5.9.2017.)

Koskinen toteaa myöskin, että työtuomioistuimeen, ei tulla kevein perustein, koska tapausta on ensin käsitelty työpaikalla ja sitten liittojen välisissä neuvotteluissa ja vasta sitten tullaan työtuomioistuimeen. (Koskinen. T, 5.9.2017.)

Suokas taas toteaa toisin. Hän katsoo, että tapauksia viedään työtuomioistuimeen kevein perustein, koska ei uskalleta olla viemättä. Se, että liittojen välisissä neuvotteluissa ei synny ratkaisua, ei johdu siitä, etteikö yritetä tarpeeksi vakavissaan, vaan yhteisymmärrystä ei asiasta löydy ja sopiminen ei silloin onnistu. Siksi alun perin on työtuomioistuin perustettu. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Kysyessäni, käytetäänkö työtuomioistuinta sopimusten tulkintaan, vastasi A, että voidaan arvioida, että asia jätetään TES-neuvotteluissa tietoisesti avoimeksi, myöhempää työtuomioistuin käsittelyä varten. Hän toteaa lisäksi, että tämä ei ole kummallinen asia, vaan näin tehdään myös lainvalmisteluissa. Kuinka paljon tätä tapahtuu ei hän osaa arvioida. (A, 5.9.2017.)

Koskinen toteaa, että näitä tulee kyllä paljon, koska sopimuksia tehdään kiireellä. Hänen arvionsa mukaan, tämä on joskus työnantajan tietoista toimintaa. Usein työnantajapuolelle epämääräinen sopimus on sen oma tulkinta. Koskinen sanoo, että tulisi pyrkiä saamaan aikaan selviä sopimuksia. Työntekijäpuoli on usein heikommassa asemassa tällaisissa tilanteissa. Ja nyt työnantajan ajama paikallinen sopiminen lisää ”sählinkiä”. (Koskinen. T, 5.9.2017.)

Suokas toteaa, että joillakin liitoilla on näin, että työtuomioistuinta käytetään sopimusten tulkintaan. Hänen näkemyksensä mukaan näitä tapauksia ei kuitenkaan ole paljon. (Suokas. K, 5.9.2017.)

Kysyessäni millaisia vaikutuksia tulee olemaan työtuomioistuimen toiminnassa siitä, kun EK irtisanoi keskusjärjestöjen väliset sopimukset. Työnantajapuolen edustaja A sekä työntekijäpuolen Suokas näkevät asian samoin, että sillä ei ole vaikutusta työtuomioistuimen toimintaan. Tullaan toimimaan liittojen välisten sopimusten mukaan. (A, 5.9.2017, Suokas. K, 5.9.2017.)

Koskinen sen sijaan näkee asian vähän eri tavalla. Hän toteaa, että heti sillä ei ole vaikutusta, mutta myöhemmin tulee näkymään pienenpien liittojen kohdalla. Suurempia liittoja työnantajat pelkäävät herkemmin. Koskinen toteaa, että tulee lisäämään työtuomioistuimen työtä, tilanne tulee sekavammaksi. Eri aloilla tullaan eriarvoiseen asemaan. (Koskinen. T, 5.9.2017.)

## **10 Pohdiskeleva yhteenveto**

Tutkimukseni peruskysymys on ollut selvittää, tapahtuuko työtuomioistuimessa palkansaajapuolen syrjintää työtuomioistuimen päätöksen teossa ja onko työtuomioistuin riippumaton ja puolueeton tuomioistuin. Käyn tässä yhteenvedossa läpi esiin tulleet asiat ja pohdin niitä siltä kannalta, että voivatko ne selventää kysymystä ja tuovatko ne vastauksia siihen.

Työtuomioistuimen riippumattomuudesta ovat kantaneet huolta oikeusoppineet oikeuslaitoksen edustajat ja oikeustieteiden professorit. He ovat lähestyneet kysymystä, perustuslaissa säädetyn, oikeuslaitoksen riippumattomuuden kannalta. Heidän mielestään työtuomioistuimen jäsenten valinta ilman oikeuslaitoksen sananvaltaa ja työmarkkinajärjestöjen edustajien oleminen enemmistönä työtuomioistuimessa, vaarantaa riippumattomuuden eikä tee työtuomioistuimesta oikeaa oikeusistuinta. Mutta onko työtuomioistuimen riippumattomuus vaarassa, se riippumattomuus jota perustuslaki edellyttää. Työtuomioistuinhän on ns. kolmikantainen, joka tarkoittaa sitä, että yksi kolmasosa edustaa oikeusoppineita asiantuntijoita, joilla ei ole mitään intressejä kummankaan toisen osapuolen etujen ajamiseen. Ei ainakaan pitäisi olla. Kaksi muuta kolmesta ovat työnantajapuolen edustajista ja palkansaajapuolen edustajista olevat jäsenet.

Työtuomioistuimessa käsiteltävät tapaukset ovat riita asioita työntekijä- ja työnantajapuolen välillä, enkä näe mitään pelkoa siitä, että nämä oikeuskäsittelyn aikana yhdistäisivät voimansa jonkin päätöksen taakse, joka sotisi riippumatonta oikeuskäsitystä vastaan.

Mielestäni etujärjestöedustajien mukana olo työtuomioistuimessa, tuo sellaista asiantuntemusta työehtosopimuksista, niiden teosta ja parempaa asiantuntemusta työelämän jo-

kapäiväisistä ongelmatilanteista, joita etujärjestöistä riippumattomilla jäsenillä ei ole. Tämä tuo työtuomioistuimen lähemmäksi työpaikkoja.

Lähes kaikilla etujärjestöjä edustavilla jäsenillä, ainakin tänä päivänä, on juridinen koulutus, joten heillä on lain tuntemus, eivätkä he voi toimia sitä vastaan. Tämän osoittaa myös yksimielisten päätösten suuri määrä, sillä ymmärretään, että on toimittava lain puitteissa, vaikka se ei kaikissa tapauksissa tuntuisikaan oikeudenmukaiselta. Työtuomioistuimen puolueettomuudesta on esitetty epäilyksiä, työntekijäpuolen taholta ja esitetty näkemys, että se syrjii päätöksissään työntekijäpuolta. Vaikka näitä epäilyksiä onkin paljon tuotu esille, ei käsittäkseni tästä ole tehty kovin syvällisiä tutkimuksia. Asiaa on kyllä pohdittu, niin puolesta kuin vastaanakin. Argumentteina on käytetty mm. yksimielisiä tuomioita, vertailtu työntekijäpuolen ja työnantajapuolen hyväksytyjen kanteiden määrää ja vertailtu työnantajapuolen ja työntekijäpuolen kanteiden käsittelyaikojen pituutta.

Kuten tutkimuksestani käy ilmi, niin Kaarlo Sarkko halusi kumota väitteen työtuomioistuimen tuomioiden puolueellisuudesta ja työntekijäpuolta syrjivästä päätöksen teosta. Hänen näkemyksensä mukaan työtuomioistuimen tuomiopäätösten suuri yksimielisyys ja äänestyspäätösten vähäisyys jo itsessään kumoaa tämän väitteen. Tästä ei mielestäni voi vetää näin yksiselitteistä johtopäätöstä. Työtuomioistuin tukeutuu päätösten teossa lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen. Myös etujärjestöjä edustavien jäsenten on omaa kantaansa muodostaessaan otettava tämä huomioon. Myös työntekijäpuolen edustajien on tämä huomioitava. Kysymys onkin enemmän siitä, että ovatko lait ja sopimukset ja niiden määräykset tasapuolisia, vai syrjitäänkö niissä työntekijäpuolta. Laeissa ja sopimuksissa on varaa tulkinnalle ja soveltamiselle. Lait antavat vähemmän liikkumavaraa tulkinnalle, mutta niitäkin voi jossain määrin soveltaa.

Työehtosopimukset ovatkin jo paljon suuremmassa määrin tulkinnanvaraisia ja niitä voidaan tulkita aivan eri tavalla työnantaja ja työntekijäpuolella. Tästähän näitä työehtosopimus riitoja syntyykin.

Tutkimuksessani olen jo aiemmin tuonut esille, kuinka työrauhavelvoite on kirjattu työehtosopimuslakiin ja työehtosopimukseen niin selvästi, ettei sitä voi toisin tulkita. Mutta työrauhavelvoitteen laajuutta onkin sitten voinut soveltaa. Työtuomioistuimessa on työehtosopimusta vastaan kohdistuneiden ns. laittomien lakkojen käsitettä laajennettu viime vuosikymmeninä. Tätä on työntekijäpuolen mielestä tapahtunut mm. tukilakkojen kohdalla. Tähän kysymykseen on ottanut kantaa, entinen työtuomioistuimen varajäsen oikeustieteen tohtori, edesmennyt Kalevi Hölttä. Jonkin toisen alan tukemiseksi järjestetty tukilakko on laillinen, mutta työtuomioistuin on myös ajanut toisenlaistakin tulkintaa, joka Höltän



mielestä on lakiin perustumaton. Hölttä toteaa, että tukilakkojen osalta on oltava hyvin tarkka, etteivät ne vähäisissäkään määrin liity omiin työehtoihin. Muuten työtuomioistuin on tuominnut sen laittomaksi. (Hölttä 1999.)

Tämä työrauhavelvoitteen rikkomisen käsitteen laajentaminen, on mielestäni koitunut työnantajapuolen eduksi. En tässä kuitenkaan lähde sen enempää analysoimaan työrauhavelvoitetta ja siihen liittyviä asioita työtuomioistuimen toiminnassa, koska se mielestäni vaatii oman tutkimuksensa.

Kanteiden hyväksymistä on käytetty mittarina, kun on epäilty työtuomioistuimen puolueettomuutta. Perusteena työntekijäpuolen syrjimiselle on tuotu esille, että vain noin puolet työntekijäpuolen kanteista hyväksytään, kun taas noin 90 % työnantajapuolen kanteista on hyväksytty. Tämä taas selittyy työrauharikkomuskanteiden suurella määrällä, joissa lähes 96 % oli työnantaja puolen kanteita. Jos tätä kanteiden hyväksymistä käytetään mittarina, ei se anna oikeaa kuvaa työtuomioistuimen puolueettomuudesta, jos työrauharikkomuskanteet ovat mukana. Siksi olenkin ne tässä tutkimuksessani jättänyt pois.

Tutkimusaineistoni työehtosopimuksien tulkintaan ja rikkomiseen kohdistuvien kanteiden määrästä oli vain noin 1 % työnantajapuolen kanteita, siksi tutkimuksessani kanteiden osalta olen analysoinut pääasiassa työntekijäpuolen kanteet ja niiden menestyksellisyyden. Mitä näistä tutkimukseni kohteena olevista kanteista voi nähdä ja mitä ne kertovat? Ensin niistä voi nähdä sen, että näistä 1478 kanteesta 591 eli 40 % oli hylätty eli tuomittu työnantajapuolelle myönteisesti. Näihin tuomioihin oli annettu 137 työntekijäpuolen eriävää mielipidettä. Näistä kanteista otin kaksi esimerkkiä ja nämä ottamani esimerkit kertovat mielestäni sen, että työntekijäpuoli oli oikeassa jättäessään eriävän mielipiteen kanteista. Nämä kanteet olisi mielestäni voitu hyväksyä ja näin tuomita työntekijäpuolen eduksi.

Hylätyissä kanteissa oli useita sellaisia, esimerkiksi irtisanomistapauksissa, joissa työtuomioistuin hylkäsi kanteen, työnantajan työnjohto-oikeuteen vedoten. Työnantajan työnjohto-oikeus on sisällytetty hyvinkin selvästi työehtosopimukseen siten, että sopimuksissa sanotaan työnantajalla olevan oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä määrätä työnjohtamisesta. Tapaukset, joissa on vedottu työnjohto-oikeuteen, on myös perusteltu työtuomioistuimessa, ja se miten sitä on tapauksessa sovellettu, on vaikuttanut tuomioon. Näissä monessa työntekijäpuoli on nähnyt asian toisin, ja jättänyt eriävän mielipiteensä.

Mielestäni tämä työntekijäpuolen omien kanteiden suuri hylkäys määrä, antaa kyllä perusteet ajattelulle työntekijäpuolen syrjimisestä. Näiden tapausten lähempi tutkiminen olisi

mielestäni aiheellinen, jo esimerkki tapausteni valossa. Ilman tarkempaa tutkimista en voi vetää suoraa johtopäätöstä syrjitäänkö vai ei.

Osittain hylätyistä kanteista voidaan todeta, että niitä oli 468 eli noin 32 % kakista työntekijäpuolen nostamista kanteista, joista tutkimusaineistoni koostuu. Useimmissa näistä kanteista oli kysymys siitä, että kanteessa vaadittuja hyvityssakkoja työnantajalle tai työnantajaliitolle ei ollut tuomittu maksettavaksi. Hyvityssakkoja oli tuomittu työnantajalle 17 % ja työnantajaliitolle n. 11 %, osittain hylätyistä kanteista. Määrä oli mielestäni hyvin vähäinen tapauksiin nähden. Näissäkin osittain hylätyissä kanteissa, työntekijäpuolen eriävät mielipiteet kohdistuivat pääasiassa tuomioihin, joissa ei tuomittu hyvityssakkoja.

Näissäkin hyvityssakko kysymyksissä työtuomioistuimella ja sen jäsenillä, on mahdollista esittää omat näkemyksensä siitä, tuleeko työnantaja tai työnantajaliitto tai molemmat tuomita hyvityssakkoihin. Tuomioidenhan tulee perustua niihin tietoihin, jotka ovat tuomioistuimen käytettävissä. Hyvityssakkojen maksamatta jättämisen perusteet ja niiden tuomiot antavat mielestäni aiheen tapausten lähempään tarkasteluun, syrjimisnäkökohdan kannalta.

Hyväksytyt kanteet, joita oli 419 eli 28,5 % kaikista työntekijäpuolen nostamista kanteista, eivät kaikki olleet kaikilta osiltaan hyväksytyt kanteessa esitetystä muodosta. Kanteet oli vahvistettu, mutta esimerkiksi perusteettomiksi irtisanomisiksi tuomituissa tapauksissa korvausten määrä ei vastannut kanteessa ajettua määrää. Korvauksen suuruutta vähentävistä tekijöistä määrätään lailla, mutta työttömyyskorvausten jälkeen muut vähentävät tekijät, ovatkin arvioitavissa ja enemmän tai vähemmän työtuomioistuimen jäsenten harkinnan ja henkilökohtaisen näkemysten varassa. Tällä on mielestäni ratkaiseva merkitys työtuomioistuimen tekemään tuomiopäätökseen.

Kaikkien tuomioistuinten toiminta perustuu lain tulkitsemiseen käsiteltävässä asiassa, työtuomioistuimen kohdalla lisäksi työehtosopimukseen ja muihin työmarkkinajärjestöjen väliin sopimukseen. Työtuomioistuimen tuomiopäätöksiin ja niiden syntyyn vaikuttavat hyvin merkittävänä osana työtuomioistuimen jäsenten omat näkemykset, käsittelyssä olevista asioista. Tämä näkemys voi eri jäsenillä olla erilainen, joka käsittelyn aikana muotoutuu, joko yhtenäiseksi päätökseksi tai tulee esille eriävinä mielipiteinä päätökseen. Mitä suurempi merkitys jäsenten omilla näkemyksillä on päätöksenteossa, sitä suurempi on mahdollisuus päätökseen, joka ei ole puolueeton.

Tämän tutkimukseni lähtökohtahan oli pyrkiä selvittämään, tapahtuuko työtuomioistuimen päätöksen teossa työntekijäpuolen syrjintää. Lyhyen tutkimukseni ja siihen käytettävissä

olevan rajallisen aikani johdosta, en ole voinut tuoda esille varmaa vastausta tutkimuskysymykseeni. Mutta olen tuonut esille uusia näkökantoja, joita mielestäni pitäisi lähemmin tutkia. Näitä ovat; 1. Työnantajille ja työnantajaliitoille tuomitsematta jääneet hyvityssakot. Näiden päätösten perusteita tulisi tutkia tarkemmin. 2. Perusteettomista irtisanomisista tuomittujen korvausten määrän suuruuteen vaikuttavat perusteet. 3. Niiden kanteiden suuri hylkäysmäärä, jotka ovat työntekijäpuolen nostamia, ja näiden tuomioiden perusteiden tutkiminen.

Näitä tutkimalla voisi mielestäni selvittää tarkemmin käsitystä työntekijäpuolen syrjinnästä työtuomioistuimen päätöksenteossa.

## Lähdeluettelo:

A, 5.9.2017. Työnantajapuolen edustaja, työtuomioistuimen jäsen (Anonyymi).  
Haastattelu, sähköposti, 5.9.2017. Helsinki.

Bergholm, T. 2013. SAK:n historia. Luettavissa: <https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia/aikajana/palkkasäännöstelypääätös/19.6.1945> Luettu:15.8.2017.

Bruun, N. 1987. Työoikeudellinen lainkäyttö ja tuomarin arvostukset. Toim. Tiitinen, K-P. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986. – Työtuomioistuin ja työneuvosto 40 vuotta, s 49 -56. Yliopistopaino Helsinki

EK-2017. EK luopuu keskusjärjestö sopimuksista, sopiminen jatkuu liittojen toimesta. Luettavissa: <https://www.ek.fi/uutishuoneesta/tiedotteet/15.2.2017> Luettu:30.8.2017

Haataja, L., Hentilä, S., Kalela, J. & Turtola, J. 1976. Suomen Työväenliikkeen Historia. TSL Helsinki

Helminen, A. 2014a. Aalto kritisoi työtuomioistuinta. Artikkel. Luettavissa: <http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2014/10/23/aalto-kritisoi-tyotuomioistuinta> Luettu:28.8.2017

Helminen, A. 2014b. EK tyrmää metalliliiton Aallon väitteet työtuomioistuimen hidastelusta. Artikkel. Luettavissa: <http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2014/10/24/ek-tyrmaa-metalliliiton-aalon-vaitteet-tyotuomioistuimen-hidastelusta> Luettu:28.8.2017

Hölttä, K. 1999. Työtaistelu, työtaisteluoikeus sen käyttäminen ja rajoitukset. KSL Vaasa

Kairinen, M. 1998. Työoikeus perusteineen. 8. painos. Työelämän tietopalvelu Masku

Kaleva 2007. Työtuomioistuimen presidentti: Järjestöjen yhteistyökyky vähentää lakkorientoja. Luettavissa: [www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/tyotuomioistuimen-presidentti-jarjestojen-yhteistyokyky-vahentaa-lakkorientoja151918](http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/tyotuomioistuimen-presidentti-jarjestojen-yhteistyokyky-vahentaa-lakkorientoja151918) Luettu: 25.7.2017

Karppinen, T. 1987. Työtuomioistuimen toiminnasta. Toim. Tiitinen, K-P. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986.-Työtuomioistuin ja työneuvosto 40 vuotta, s 147 -155. Yliopistopaino Helsinki

- Klubilehti 2007. Konsensushenki lisäsi sopimusten laajamittaista solmimista. s.20 -21. Oikeuspoliittinen ilta 18.1.2007. Työtuomioistuimen presidentti Pekka Orasmaa. Luettavissa: [www.klubilehti.fi/klubilehti/klubilehti22007](http://www.klubilehti.fi/klubilehti/klubilehti22007) Luettu: 25.4.2017
- Kontula, A. 2011. Työtuomioistuimen päätöksistä pitäisi voida valittaa. Luettavissa: Google haku Kontula: Työtuomioistuimen päätöksistä pitäisi voida valittaa. Luettu: 5.8.2017
- Koskinen, T, 5.9.2017. Työntekijäpuolen edustaja, työtuomioistuimen jäsen, SAK:n päälakimies Timo Koskinen. Haastattelu, 5.9.2017. Helsinki.
- Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (31.7.1974/646) Luettavissa: [www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/31.7.1974/646](http://www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/31.7.1974/646)
- Leivo, S. 1987. Työtuomioistuin - riippumaton ja puolueeton oikeusistuin - vai jotain muuta. Toim. Tiitinen, K-P. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986. –Työtuomioistuin ja Työneuvosto 40 vuotta, s175 – 191. Yliopistopaino Helsinki
- Mölsä, A. 2016.Perustuslakivaliokunnan kulisseyssä tiukka vääntö – Työtuomioistuin saa jatkaa entiseen malliin. Artikkel. Luettavissa: <https://www.yle.fi/uutiset/3-8838852> Luettu: 30.6.2017
- Paanetoja, J. 2014. Työoikeustutuksi 3.uudistettu painos. Edita Publishing Oy Helsinki
- Pajunen, P. 2010. Työelämässä: Paikallinen sopiminen poikii riitoja. Artikkel. Luettavissa: [www.palkkatyolainen.fi/pt2010/pt2010-08/p061010-ty2.html](http://www.palkkatyolainen.fi/pt2010/pt2010-08/p061010-ty2.html) Luettu: 20.5.2017
- Pelkonen, J. 1987. Työtuomioistuimen neljä vuosikymmentä. Toim. Tiitinen, K-P. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986. –Työtuomioistuin ja Työneuvosto 40 vuotta, s 1 – 16. Yliopistopaino Helsinki
- Rusanen, J. 2002. Irtisanomissuojasopimus 2001. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK Helsinki
- Sarkko, K. 1972. Työoikeus Yleinen osa. Suomen lakimiesyhdistyksen julkaisuja B – sarja N:o 160. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta Vammala
- Seretin, L. 2009. Työelämässä: Ulosmarssit heilauttavat työtuomioistuimen ovea. Luettavissa: [www.palkkatyolainen.fi/pt2009/pt2009-03/p090408-ty6.html](http://www.palkkatyolainen.fi/pt2009/pt2009-03/p090408-ty6.html) Luettu: 22.5.2017

Suokas. K, 5.9.2017. Työntekijäpuolen edustaja, työtuomioistuimen varajäsen, Rakennusliiton 2. puheenjohtaja Kyösti Suokas. Haastattelu, 5.9.2017. Helsinki.

Tammikuun kihlaus. Wikipedia. Luettavissa:

<https://fi.wikipedia.org/wiki/tammikuunkihlaus>: Luettu: 26.8.2017

TT-1983-180, luettavissa: [www.finlex.fi/oikeus/tt/1983/180](http://www.finlex.fi/oikeus/tt/1983/180)

TT-1986-76, luettavissa: [www.finlex.fi/oikeus/tt/1986/76](http://www.finlex.fi/oikeus/tt/1986/76)

TT-1987-166, luettavissa: [www.finlex.fi/oikeus/tt/1987/166](http://www.finlex.fi/oikeus/tt/1987/166)

TT-1991-85, luettavissa: [www.finlex.fi/oikeus/tt/1991/85](http://www.finlex.fi/oikeus/tt/1991/85)

TT-1991-110, luettavissa: [www.finlex.fi/oikeus/tt/1991/110](http://www.finlex.fi/oikeus/tt/1991/110)

TT-1993-47, luettavissa: [www.finlex.fi/oikeus/tt/1993/47](http://www.finlex.fi/oikeus/tt/1993/47)

Tuomioistuinlaki (2016/673) Luettavissa:

[www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/25.8.2016/673](http://www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/25.8.2016/673)

Työehtosopimuslaki (1946/436) Luettavissa:

[www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/7.6.1946/436](http://www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/7.6.1946/436)

Työsopimuslaki (2001/55) Luettavissa:

[www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/26.1.2001/55](http://www.finlex.fi/lainsaadanto/ajantasainenlainsaadanto/26.1.2001/55)

Työsopimuslaki 320/1970, luettavissa:

[www.finlex.fi/lainsaadanto/tyosopimuslaki/320/1970/30.4.1970](http://www.finlex.fi/lainsaadanto/tyosopimuslaki/320/1970/30.4.1970)

Työtuomioistuin 1980 - 2005. Ratkaisut vuosittain. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/oikeus/tt>

Työtuomioistuin 1980 - 2016. Ratkaisut vuosittain. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/oikeus/tt>

Työtuomioistuin 1992. Ratkaisut vuosittain 1992/16. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/oikeus/tt>

Työtuomioistuin 2013. Oikeudenkäynti työtuomioistuimessa. Artikkel. Luettavissa:

[www.tyotuomioistuin.fi](http://www.tyotuomioistuin.fi) työtuomioistuin/oikeudenkäynti työtuomioistuimessa

Työtuomioistuin 2017. kokoonpano ja jäsenet. Artikkel. Luettavissa:

<http://www.tyotuomioistuin.fi> työtuomioistuin/kokoonpano ja jäsenet

Uusi Suomi 2008. Väite: Oikeus syrjii palkansaajia. Uuden Suomen nettilehden artikkeli.

Luettavissa: <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/44317-vaite-oikeus-syrjii-palkansaajia>

Yleissopimus 1997. Yleissopimus 1997 ja siihen tehdyt muutokset vuonna 2001 TT –

SAK. Luettavissa: [www.finlex.fi/ viranomai-](http://www.finlex.fi/viranomaiset/tyoehtosopimukset/keskusjarjestosopimukset/yleissopimus_vuodelta_1997)

[set/tyoehtosopimukset/keskusjärjestösopimukset/yleissopimus vuodelta 1997](http://www.finlex.fi/viranomaiset/tyoehtosopimukset/keskusjarjestosopimukset/yleissopimus_vuodelta_1997)

Liitteet:

Liite 1. Taulukot

Kaavio 1. Työtuomioistuimen tapausten kokonaismäärä ja määrät ajanjaksoilla ennen ja jälkeen tutkimusajanjaksoa, sekä tutkimusajanjaksolla. (s.13)

Kaavio 2. Työtuomioistuimen tapauksien määrä vuosittain 1980 – 2016. (s. 14)

Kaavio 3. Kanteiden rajausta tutkimusajanjaksolla 1980 – 2005. (s. 15)

Kaavio 4. Kanteiden ajajat. (s. 20)

Kaavio 5. Työntekijäpuolen nostamat kanteet 1980 -2005 ja niiden ratkaisut. (s.23)

Kaavio 6. Perusteettomista irtisanomisista tuomittujen korvausten määrä, suhteessa kanteissa ajettuihin ja korvausten ylärajaan. (s. 45)



## HAASTATTELUKYSYMYKSET

- 1) Mikä on tai on ollut tehtäväsi työtuomioistuimessa ja kuinka kauan olet ollut mukana sen toiminnassa? Kuinka paljon olet osallistunut työtuomioistuimen istuntoihin?
- 2) Mitä mieltä olet työtuomioistuimesta työoikeudellisia riitoja käsittelevänä tuomioistuimena, sen tarpeellisuudesta ja onko se hyvä tällaisena vai pitäisikö sitä jollain tavoin muuttaa tai uudistaa?
- 3) Aika ajoin nousee esille kysymys siitä, että pitäisikö työtuomioistuimen päätöksistä voida valittaa, kuten yleisten tuomioistuinten tuomioista voi, Mitä mieltä olet tästä?
- 4) Esimerkkinä tapaus, jossa nostetaan kanne irtisanomistapauksessa Työntekijää edustava järjestö nostaa kanteen, jossa katsoo, että on tapahtunut sopimuksen vastainen irtisanominen. Kanne hylätään. Kanteen tehnyt osapuoli katsoo kärsineensä vääryyttä, mutta ei voi tehdä mitään, koska irtisanottu henkilö, eikä hänen edustava järjestö voi valittaa tuomiosta. Niin rikotaanko tässä henkilön oikeuksia?
- 5) Jos tällainen valitusmahdollisuus olisi, niin osaatko arvioida, kuinka paljon valituksia tehtäisiin vuosittain?
- 6) On myös keskusteltu paljon siitä, että onko työtuomioistuin puolueeton ja riippumaton oikeusistuin. On tuotu esiin näkemys, että kun työmarkkinajärjestöjen edustajia istunnossa on aina yli puolet, ei se voi olla riippumaton. Työtuomioistuinta on syytetty myös palkansaaja puolta syrjiväksi. Tätä näkemystä on pohdittu sekä puolesta että vastaan. Mittareina on käytetty mm. yksimielisiä tuomioita, hyväksytyjen kanteiden määrää ja käsittelyaikojen pituutta verrattaessa työnantajapuolen ja työntekijäpuolen kanteita. mikä on sinun näkemyksesi asiasta?
- 7) Valtaosassa työntekijäpuolen kanteissa ajetaan hyvityssakkoja työnantajalle, työsopimuksen rikkomisesta ja työnantajaliitolle valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Vaikka työtuomioistuin toteaaakin työnantajan syyllistyneen rikkomukseen, niin vain noin 35–40%:ssa tapauksista johtaa tuomioon hyvityssakkojen maksamisesta. Jos rikkomus on tapahtunut, niin miksi ei hyvityssakkoja tuomita?

- 8) Viedäänkö työtuomioistuimeen tapauksia liian heikoin perustein, vaikka kanteen hyväksymisestä ei olla varmoja? Ja jos viedään niin, eikö liittojen välisissä neuvotteluissa haeta ratkaisua tarpeeksi vakavissaan?
- 9) Käytetäänkö tuomioistuinta työehtosopimus määräysten tulkintaan, siten, että kun neuvotteluissa ei päästä, jonkun kohdan osalta yksimielisyyteen, niin se kuitenkin kirjataan sopimukseen. Ja sitten kun tulee ensimmäinen erimielisyys kohdasta, se viedään työtuomioistuimen ratkaistavaksi? Jos näin tapahtuu niin, kuinka paljon on tällaisia tapauksia?
- 10) Nyt kun Elinkeinoelämän keskusliitto EK irtisanoi 15.2.2017 keskusjärjestöjen väliset sopimukset, niin vaikuttaako tämä jollain tavoin työtuomioistuimen päätöksen tekoon? Ja miten, jos sillä on vaikutusta?
- 11) Jotain muuta mitä haluaisit vielä sanoa työtuomioistuimesta, sen toiminnasta tai päätöksen teosta?