



**UNIVERSITY  
OF TURKU**

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR	Seppo Koskinen
TITLE	Ulkopuolinen työtaistelu ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus - tarkastelussa erityisesti julkisen liikenteen työtaistelu
YEAR	2023
DOI	-
VERSION	Kustantajan PDF
CITATION	Koskinen Seppo: Ulkopuolinen työtaistelu ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus - tarkastelussa erityisesti julkisen liikenteen työtaistelu 2023 <a href="https://www.edilex.fi/uutiset/83174">https://www.edilex.fi/uutiset/83174</a>
LICENSE	-

Avoin

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

Uutinen kuuluu aihealueisiin

**Työ- ja sosiaalioikeus** <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaalioikeus/uutiset>>

21.3.2023 11.55

# Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Ulkopuolinen työtaistelu ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus - tarkastelussa erityisesti julkisen liikenteen työtaistelu



**Joskus tulee eteen juridinen tulkintatilanne, jossa näkee olevansa toista mieltä kuin kaikki muut. Kaikkien kantoja ei tietenkään voida tietää, mutta työoikeudellisissa kysymyksissä voi olla myös toista mieltä kuin työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen lakimiehet ja edustajat, jotka ovat yllättäen asiasta samaa mieltä. Tällainen kysymys on se, voiko julkisen liikenteen työtaistelun yhteydessä toteutua työsopimuslain 2 luvun 12 §:ssä säännelty työntöön estyminen. Eli voiko työnantajalle syntyä arvioitavan työntekijän osalta ulkopuolisen työtaistelun johdosta palkanmaksuvelvollisuus, jos työntekijällä ei ole ollut mahdollisuutta päästä työhön?**

Tilannehan meni jo ohi linja-autoliikenteen osalta, kun sopimus syntyi. Kukaan ei tiedä, minkä verran palkattomia päiviä lakon johdosta työstä estyneille syntyi? Kovin montaa ei tosin yhdelle voinut syntyä työtaistelun lyhytaikaisuuden johdosta. Mutta jos työtaistelu olisi kestänyt esimerkiksi kaksi tai jopa kolme viikkoa, tulokinnalla olisi käytännössäkin huomattavaa merkitystä. Raideliikennetyötaistelu-uhkahan on vielä olemassa. Ranskassa vastaava työtaistelu on koskenut kaikkea julkista liikennettä. Tällainen luonnollisesti voisi toteutua myös meillä. Vastaava tilanne onkin juuri syntynyt junaliikenteen osalta.

## 1. Säännös

**Työsopimuslain 2 luvun 12 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2P12>>:n (Työntekijän oikeus palkkaansa työntöön estyessä) 2 momentti kuuluu seuraavasti:

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

**TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2:12.2 §:ssä puhutaan ensimmäisessä virkkeessä "työpaikkaa" kohdanneesta esteestä (koskeeko "työpaikka"-sana myös momentin toista virkettä?). Ovatko julkisen liikenteen osalta työntekijöiden työtaistelut työpaikkaa vai työntekijää kohtaavia esteitä? Miten julkisen liikenteen lakkoa tulee arvioida edellä kerrotun 12 luvun 2 §:n 2 momentin kannalta?

Työntekijästä ja työnantajasta riippumattomasta esteestä käytetään ja voidaankin käyttää käsitettä ylivoimainen este. Sillä on läheinen yhteys ennalta arvaamattomien seikkojen käsitteeseen. EU-oikeudessa näiden suhdetta on – voimatta vetää tarkkaa rajaa - kuvattu seuraavasti: "Ylivoimainen este tarkoittaa ulkoista voimaa, joka estää asianosaista täyttämästä velvoitetta ja joka ei anna kyseiselle asianosaiselle mahdollisuutta toimia toisin. Ennalta arvaamattomien seikkojen käsite on joustavampi. Se voi käsittää laajemman joukon olosuhteita, jotka eivät kuulu ylivoimaisen esteen käsitteeseen".

Ylivoimaisen esteen koriin EU-tuomioistuimien lukee ulkoisista syistä johtuvan työtaistelutoimenpiteen, kun se ei kuulu kyseisen työnantajan tosiasialliseen hallintaan tai määräysvaltaan. Lakon katsotaan muutoin olevan työnantajan ennakoitavissa oleva tapahtuma ja työnantajalla lähtökohtaisesti olevan keinot valmistautua lakkoon ja tarvittaessa lieventää sen seurauksia siten, että "työnantaja jossain määrin hallitsee tapahtumia".

Yhdistetyt asiat C-156/22–C-158/22 (julkisasiamiehen ratkaisuehdotus, kohta 42 ja 43, ulkoisen ja sisäisen lakon välien erottelu): "Unionin tuomioistuin korostaa kolmannen osapuolen toimesta aiheutuneiden tapahtumien osalta, että lennonjohtajien tai lentoaseman henkilöstön toteuttamat lakot voivat olla kyseisen asetuksen 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja poikkeuksellisia olosuhteita, koska tällaiset lakot eivät kuulu lentoliikenteen harjoittajan toiminnan harjoittamiseen eivätkä näin ollen ole tämän tosiasiallisesti hallittavissa. Toiseksi unionin tuomioistuin on todennut sisäisten tapahtumien osalta, että lentoliikenneyrityksen oman henkilöstön jäsenten käynnistämä ja toteuttama lakko on sitä vastoin yrityksen "sisäinen" tapahtuma, ja näin on myös siinä tapauksessa, että lakko käynnistetään ammattiliittojen kehotuksesta, koska ammattiliitot ajavat kyseisen yrityksen työntekijöiden etuja".

Ks. myös asia

**C-28/20** <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-28/20&td=ALL>>

: "Kolmanneksi on todettava, että asetuksen N:o

**261/2004** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040261>> 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua poikkeuksellisten olosuhteiden käsitettä koskevasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että tapahtumat, joiden alkuperä on lennosta vastaavan lentoliikenteen harjoittajan "sisäinen", ja tapahtumat, joiden alkuperä on siihen nähden "ulkoinen", on pidettävä erillään. Toteamalla asetuksen N:o **261/2004** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040261>> johdanto-osan 14 perustelukappaleessa, että poikkeuksellisia olosuhteita saattaa syntyä erityisesti lennosta vastaavan lentoliikenteen harjoittajan toimintaan vaikuttavissa työtaistelutilanteissa, unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut viitata lakkoihin, jotka ovat ulkoisia suhteessa asianomaisen lentoliikenteen harjoittajan toimintaan. Tästä seuraa, että muun muassa lennonjohtajien tai lentoaseman henkilöstön toteuttamat lakot voivat olla kyseisen asetuksen 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja

poikkeuksellisia olosuhteita (ks. vastaavasti tuomio 4.10.2012, Finnair, **C-22/11** <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fi&jur=C,T,F&num=C-22/11&td=ALL>>, EU:C:2012:604). Koska tällaiset lakot eivät muutenkaan kuulu lentoliikenteen harjoittajan toiminnan harjoittamiseen eivätkä näin ollen sen tosiasialliseen hallintaan, ne ovat asetuksen N:o **261/2004** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20040261>> 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja poikkeuksellisia olosuhteita. Asianomaisen lentoliikenneyrityksen oman henkilöstön jäsenen käynnistämä ja toteuttama lakko on sitä vastoin yrityksen ”sisäinen” tapahtuma, ja näin on myös siinä tapauksessa, että lakko käynnistetään ammattiliittojen kehotuksesta, koska ammattiliitot ajavat kyseisen yrityksen työntekijöiden etuja. Jos tällainen lakko kuitenkin perustuu sellaisiin vaatimuksiin, joihin ainoastaan viranomaiset voivat vastata ja jotka eivät näin ollen ole asianomaisen lentoliikenteen harjoittajan tosiasiallisesti hallittavissa, lakko voi olla tämän tuomion 23 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettu poikkeuksellinen olosuhde.

Myös meillä toisten alojen työtaistelu kuuluu säännöksessä tarkoitettun ”ylivoimaisen esteen käsitteen” piiriin (**KKO 2008:35** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20080035>>, jossa katsottiin toisen alan työnantajan työsulun kuuluvan ensimmäisen virkkeen ja 14 päivän palkanmaksuvelvoitteen soveltamisalaan). Ellei **TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2:12:2:een olisi lisätty sen toista virkettä, ratkaistaisiin – kuten ennen virkkeen lisäämistä meneteltiin – myös toisten työntekijöiden lakosta aiheutunut työteon estyminen ensimmäisen virkkeen mukaisesti.

## 2. Työnantajien ja työmarkkinajärjestöjen käsityksistä

Työmarkkinajärjestöjen piirissä nyt esillä olevasta kysymyksestä vallitsee laaja yksimielisyys. Työnantajat lähtevät siitä, että **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> mukaisella työnteon estymisellä ei tarkoiteta työpaikalle pääsyn estymistä vaan sitä, että työn teettäminen työn tekemispäikällä muutoin estyy lakon vuoksi. Ohjeistukset perustuvat siihen käsitykseen, että mikäli este töihin tulolle on ylipääsemätön, kyseessä on tällöin palkaton vapaa. Palkanmaksun edellytykset työstä estymisen perusteella eivät täyty, sillä kyse ei ole mistään äkillisestä tapahtumasta. Vastaavasti palkansaajapuolella on laajalti omaksuttu kyseinen kanta ja palkaton menettely asiassa.

Ks. esimerkiksi Helsingin kauppakamari 2.3.2023 Neuvonnan artikkelit (<https://helsinki.chamber.fi/neuvontapalvelut-mita-julkisen-liikenteen-lakot-tarchoittavat-tyonteon-ja-palkanmaksun-kannalta/> <<https://helsinki.chamber.fi/neuvontapalvelut-mita-julkisen-liikenteen-lakot-tarchoittavat-tyonteon-ja-palkanmaksun-kannalta/>>

):Neuvontapalvelut: Mitä julkisen liikenteen lakot tarkoittavat työnteon ja palkanmaksun kannalta? ”

**Työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> mukaisella työnteon estymisellä ei tarkoiteta työpaikalle pääsyn estymistä vaan sitä, että työn teettäminen työn tekemispäikällä estyy lakon vuoksi. Lakko omassa tai vieraassa yrityksessä saattaa aiheuttaa sen, että työhaluistenkin työntekijöiden työnteko estyy. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen näissä tapauksissa vaikuttaa se, onko työtä vaille jääneillä henkilöillä yhteisiä etuja lakkoon osallistuvien kanssa vai ei. Mikäli yhteistä etua ei ole, työnantaja maksaa palkan esteen ajalta seitsemän päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.”

Ks. edelleen esimerkiksi <https://yle.fi/a/3-9775114> <<https://yle.fi/a/3-9775114>>: ”Töihin täytyy mennä myös lakon aikana – oli kulkuneuvoa tai ei. Junaliikenteen seisahtuminen ei kelpaa poissaoloperusteeksi työpaikalta. Jos työntekijää ei näy, hän voi jäädä ilman palkkaa. Palvelualojen työnantajat Palta Ry on yksi suurimmista EK:n

jäsenliitoista. Paltan varatoimitusjohtaja Tuomas Aarto uskoo, että monella työpaikalla ongelmat on hoidettu sopimalla. Jos töihin tulosta syntyy riita, lakikirja ei suhtaudu työntekijään kovin suopeasti. Liikennealoista huolimatta työntekijällä on vastuu työpaikalle ilmaantumisesta. Juridisesti vastuu on työntekijällä. Jos työntekijää ei työpaikalla näy, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa hänelle palkkaa, Aarto sanoo. Nyt, kun tilanne on tiedetty jo etukäteen, työpaikoilla voidaan sopia, että työt tehdään etäpäivänä. Sekin on tietysti vaihtoehto, että junalakon aikana vietetään vuosilomaa, Aarto sanoo. Saman vahvistaa SAK:n kehittämispäällikkö Juha Antila. Kurjaltahan se kuulostaa, mutta lain mukaan työntekijän on tehtävä kaikkensa sen eteen, että ilmaantuu työpaikalle. Ei tunnu ihan reilulta, mutta monilla työpaikoilla ongelmat varmasti myös ymmärretään ja asioista on voitu ennalta sopia, Antila toteaa.”

Ks. myös edelleen esimerkiksi

<https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/1199391> <<https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/1199391>>

: Tukilakot voivat estää töihin kulkemisen – Lakimies: "Julkisen liikenteen häiriöt eivät oikeuta poissaoloon". Esimerkiksi julkisen liikenteen lakko voi aiheuttaa hankaluuksia ja viivästyksiä muun muassa kodin ja työpaikan välisiin matkoihin. Jos lakko yksinään on syynä myöhästymiselle tai poissaololle, sitä ei voida pitää töiden laiminlyöntinä. Se ei siis oikeuta vaikkapa työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen. Julkisen liikenteen häiriöt eivät kuitenkaan oikeuta poissaoloon. Työntekijä on itse vastuussa työpaikalle saapumisestaan ja hänen on kaikin käytettävissä olevin keinoin pyrittävä pääsemään työpaikalleen, kuten Helsingin seudun kauppakamarin tiedotteessa muistutetaan.”

Taloudellinen riski ulkopuolisen työtaistelun aiheuttamasta työnteon estymisestä jää työnantajien kannan mukaan kokonaan ja aina työntekijän vastuulle, vaikka lainsäädännössä selvästi todetaan, että toisinkin voi mennä. Laissahan ei todeta, että ylivoimaisen esteen tilanteessa kyse olisi vain siitä, että poissaolo ei ole luvaton. Laki selvästi turvaa joissakin tilanteissa työntekijälle oikeuden palkkaan (ylivoimaisen esteen tilanteessa 14 vrk).

Se, että kun julkisen liikenteen lakon johdosta ulkopuolisen työntekijän työ estyy, kyse on viime kädessä palkattomasta vapaasta, on työntekijäpuolellakin omaksuttu oikeana tulkintana ilman asian julkituotua harkintaa. Ainakaan työntekijäjärjestöt eivät ole esittäneet tällaista kantaa, kun työntekeä on estynyt nyt esillä olevasta syystä. Monien työntekijäliittojen sivuilla todetaan, että työstä estyminen on viime kädessä palkatonta.

Esimerkiksi PAM ohjeistaa sivustollaan näin (

<https://www.pam.fi/uutiset/jos-liikenne-pysahtyy-lakon-seurauksena.html> <<https://www.pam.fi/uutiset/jos-liikenne-pysahtyy-lakon-seurauksena.html>>

): ”Joskus työtaistelut haittaavat työmatkaliikennettä. Työntekijällä on kuitenkin velvollisuus kaikin järkevin tavoin pyrkiä pääsemään omalle työpaikalleen. Jos ei ole korvaavaa julkista liikennettä, omaa autoa, kimpakyytiä tai matkan pituuden vuoksi esimerkiksi pyöräilymahdollisuutta, lakkoa voi pitää sallittuna syynä olla pois työstä. Poissaoloa ei tällaisessa tilanteessa voi katsoa aiheettomaksi, ja siksi siitä ei voi saada varoitusta tai muuta seuraamusta. Tilanne on kuitenkin selvitetävä työnantajalle mieluiten etukäteen ja sovittava järjestelyistä työnantajan kanssa, tehdä esimerkiksi muutoksia työvuorolistaan tai sopia palkattomasta vapaasta. Poikkeuksena on yötyötä tekevän oikeus työmatkakuljetukseen. Yötyötä on työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Yötyötä tekevällä työntekijällä on oikeus työmatkakuljetukseen, jos työvuoron alkamis- tai päättymisaikana ei ole reitiltään tai aikataulultaan tyydyttävää julkista liikennettä eikä työntekijällä ole käytettävissään autoa tai siihen verrattavaa kulkuvälinettä.”

Pamin ohjeistuksessa ei palkkakysymystä oteta lainkaan esille. Ohjeistus on sikäli oikea, että lakkoa voi ohjeissa mainituin edellytyksin pitää sallittuna syynä olla pois työstä. Jos

vain tämä olisi ollut lainvalmistelijan tarkoittama lopputulos, säännöksen olisi tullut kuulua: Ulkopuolinen työtaistelu, johon työntekijällä ei ole riippuvuussuhdetta, oikeuttaa olemaan palkattomasti poissa työstä. Kun nykyinen säännös ei ole tällainen, nykyisen säännöksen tulkintakaan ei voi olla aivan muuta, kuin mitä säännöksessä todetaan.

Työnantajan keskeyttäessä työnteon (tilanteita, joissa työnteke jatkuu, mutta kyse on vain siitä, etteivät kaikki pääse työpaikalle, ei erikseen ohjeisteta) palkansaajajärjestöjen ohjeistuksissa puhutaan usein ”jalkautuksesta”, ks. esimerkiksi SEL:n ohjeistus (<https://www.selry.fi/uutiset/seln-jasenet-eivat-tee-muiden-liittojen-lakonalai-sta-tyota/> <<https://www.selry.fi/uutiset/seln-jasenet-eivat-tee-muiden-liittojen-lakonalai-sta-tyota/>>

): ”Työnantajat saattavat katkaista ilman varoituksia työnteon ja palkanmaksun niiltäkin työntekijöiltä, jotka eivät kuulu ilmoitetun lakon piiriin. Tällaisessa tapauksessa vedotaan yleensä siihen, että yrityksessä tai sen ulkopuolella alkanut lakko aiheuttaa toiminnalle esteen, jonka vuoksi työt on keskeytettävä”. Jos työ estyy lakon vuoksi, mutta työntekijällä ei ole suoraa riippuvuussuhdetta lakkoon, työnantaja on **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2. luvun 12 §:n perusteella velvollinen maksamaan palkan enintään seitsemän päivän ajan. Tämän jälkeen työntekijä pääsee ilman karenssia työttömyysturvan piiriin. Työntekijöiden on vaadittava työnantajalta selvitys siitä, onko työnantajan ilmoittama este todellinen ja kestävä. Jos töitä voidaan järjestää toisin tai esimerkiksi tehdä tuotteita varastoon keskeytyksen sijasta, mutta työnantaja siitä huolimatta jalkauttaa työntekijät, kysymyksessä onkin tosiasiallisesti laitton työsulku. Esteen olemassaolo on työnantajan selvítettävä erikseen kunkin työntekijän osalta. Työnteon estyessä työnantajasta riippuvasta syystä tämä on velvollinen maksamaan palkan sekä mahdolliset muut vahingot.

Tilanne koskee sellaisia SEL:n jäseniä, joiden työnantaja ei noudata lakon julistaneen ammattiliiton neuvottelemaa työehtosopimusta edes yleissitovana eikä jäsenen työsuhteeseen muutenkaan sovelleta lakon julistaneen liiton neuvottelemaa työehtosopimusta. Pelkkä liiton jäsenyys ei aiheuta riippuvuussuhdetta lakkoon.”

Kysymys palkanmaksuvelvollisuudesta työtaistelun estäessä työn tekemisen on ollut esillä myös muissa maissa julkista liikennettä koskevien työtaistelujen yhteydessä. Sama kysymys nousee esille myös silloin, jos esimerkiksi työtaistelulla tai julkisella mielenosoituksella suljetaan liikenteen valtaväylät kuten esimerkiksi moottoritie monen tunnin ajaksi. Tällöinkin useilta estyy töihin pääseminen. Kyseisiä työtaisteluita ja mielenosoituksia on ollut erityisesti Ranskassa ja Britanniassa. Näyttää siltä, että näidenkään työhön tulon estymisten osalta ei ole riideltä tai ehkä edes nostettu esille kysymystä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta. Käytäntö esimerkiksi Ruotsissa on ollut sama kuin Suomessa: palkkaa et saa, jos työhön tuleminen estyy julkisen liikenteen keskeytymisen takia.

### 3. Aikaisemmasta lain valmistelusta

Kun työmarkkinajärjestöjen ”yhteinen” lopputulos vaikuttaa säännöksen sanamuodon kannalta vähintään yllättävältä mutta asiasta ei ole edes riideltä, on tarpeen selvittää lainvalmistelua. Jospa sieltä löytäisi asiaan selvennystä.

#### *Voimassa oleva laki*

Nykyinen säännös on esillä olevalta osin siis seuraava: ”Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.”

Hallituksen esityksessä todetaan asia vain seuraavasti:

”Pykälän 2 momentin säännös vastaa voimassa olevan

**työsopimuslain 27 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#P27>>:n 2 momentin säännöstä jäljempänä esitettävin muutoksin. Pykälän 2 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan työntekijällä olisi oikeus palkkaansa työnteon estyessä työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun näiden kaltaisen työnantajasta ja työntekijästä riippumattoman syyn vuoksi.

Voimassa olevan

**työsopimuslain 27 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#P27>>:n 2 momentin säännös on aiheuttanut lukuisia tulkintavaikeuksia, kun työnteon estymisen syynä on ollut toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide. Tällä kohden esityksessä ehdotetaan, että lain nimenomaisella säännöksellä vahvistettaisiin korkeimman oikeuden vakiintunut tulkinta. Työntekijöiden työnteon estyessä sellaisen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen johdosta, jolla ei ole riippuvuussuhdetta (intressiyhteyttä; ks. esimerkiksi **KKO 1980 II 90** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19800090t>>) niiden työntekijöiden työehtoihin ja työoloihin, joiden työnteko estyy tosiasiallisesti, heillä olisi oikeus saada työnantajalta palkkansa esteen kestämisajalta, enintään kuitenkin seitsemältä päivältä. Tämä säännös on uusi.

Kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ehdotetaan rajattavaksi aikaisempaa lyhyemmäksi, ehdotetaan samalla, että niillä työntekijöillä, joiden työnteko on estynyt toisten työntekijöiden edellä tarkoitetun kaltaisen työtaistelutoimenpiteen vuoksi, olisi oikeus työttömyyskorvaukseen heti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päättyttyä. Tästä säädettäisiin työttömyysturvalain muutoksella.”

Hallituksen esityksestä ei näy mitään sellaista, joka tukisi sitä jyrkkää tulkintaa, jota työnantajat ja työntekijäjärjestöt ovat esittäneet. Päin vastoin kyse on ollut siitä, että jos ei ole intressiyhteyttä (laissa riippuvuussuhdetta) ja työnteko estyy, säännös soveltuu, kuten se on jo aikaisemminkin soveltunut. Muutoshan oli se, että palkanmaksuvelvollisuus rajattiin 7 päivään. Työttömyysturvalain palkanmaksuajan lyhentymistä kompensoiva muutoskin oli uusi.

Säännöksen 2 pykälän 2 momentin toinen virke on vain vastuunjaon määrällinen heikennys eli työstä estyneiden työntekijöiden asemaa heikennettiin ulkopuolisessa työtaistelussa verrattuna ylivoimaiseen esteeseen. Ulkopuoliset lakot ovat aikaisemminkin monin eri tavoin saattaneet estää työn tekemisen. Esimerkiksi kuljetusalan työtaistelu on voinut estää raaka-aineiden saannin työpaikalle (esimerkiksi satamat kiinni).

Tarkasteltava uusi säännös on esitöiden mukaan sellainen, ettei muutosta edellytysten osalta vanhaan tulkintaan tavoiteltu. Se mikä on vanha tulkinta, on osin enemmän tai vähemmän mystinen, toisin osin kirkas. Nykyisen lain pelkällä sanamuodolla tätä asiaa ei kuitenkaan voitane ratkaista, koska työmarkkinaosapuolten käsitykset ovat aivan toisenlaisia.

### *Vuoden 1922 työsopimuslaki*

Vuoden 1922 työsopimuslaissa asiasta oli seuraava säännös (20 §).

Jos työntekijä sopimuksenmukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä, hänen kuitenkaan työntantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, on palkka hänelle maksettava.

Jos työntekijä on estetty työtä tekemästä sairauden tai tapaturman vuoksi, eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikoksellisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on työntekijällä oikeus esteen vallitessakin saada palkkansa ajalta, joka on yhtä pitkä kuin työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika, kuitenkin enintään neljätoista päivää. Sama olkoon laki, jos työntekijä työpaikalla tapahtuneen tulipalon, koneen vahingoittumisen tai muun senkaltaisen, hänen henkilöstään riippumattoman esteen takia ei ole saanut tehdä työtä.

Lakia valmistellut vuoden 1921 lainvalmistelukunta luetteli muina työn estymisen syinä

esimerkiksi koneen vahingoittumisen, vedentulvan, muun luonnontapahtuman ja kulkuneuvolakon (LVK 1921:1, s. 29, ko. hallitukseen esitykseen mainintaa kulkuneuvolakosta ei erikseen sinänsä otettu). Vedentulva ja muu luonnontapahtuma lienee nykyisin luettavissa säännöksen tarkoittamaan poikkeukselliseen luonnontapahtumaan. Kulkuneuvolakko lukeutuu puolestaan mitä ilmeisimmin **TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2:12.2:n toisen virkkeen mukaiseen työnteon estymiseen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen vuoksi (Remmelgas 2013, s. 31 av. 115 ”Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä”). Kyse lienee tämän ilmaisun yhteydessä ollut esimerkiksi sellaisesta auto- ja kuljetusalan työtaistelusta, jolloin työpaikalle ei saada raaka-aineita tms. työn tekemiseksi. Sitä, onko lainsäätäjät arvioinut tilannetta, jossa työntekeminen estyy kulkuneuvolakon seurauksena vain osittain (toiset eivät pääse työpaikalle), ei ole luettavissa esitöistä.

### *Vuoden 1970 työsopimuslaki*

Tarkasteltava 2 pykälän 2 momentin säännös lisättiin lakiin vasta nykyisen vuoden 2001 **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> säätämisen yhteydessä. Työsopimuslakikomitea esitti vuonna 1969 säädettäväksi, että ”(t)yonantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa siltä ajalta, jona työnteko välittömästi on estynyt hänen muiden työntekijöidensä toimeenpaneman tai muuten häntä vastaan kohdistetun työtaistelutoimenpiteen vuoksi. Palkkaa ei myöskään ole maksettava työnantajan säädetyssä järjestyksessä toimeenpaneman työsulun piiriin kuuluvalla työntekijällä”. Ehdotettu säännös jäi kuitenkin vuoden 1970 työsopimuslain lopullisesta pykälästä pois. (KOM 1969:A 25, s. 11). Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että tarkoituksena oli sinänsä ehkä muuttaa eräitä tilanteita, joissa työnteko estyisi työtaistelutoimenpiteiden johdosta, mutta että muutoskaavailut kariutuivat eduskuntakäsittelyssä (Tiitinen, TYV 1979, s. 26).

Vuoden 1970 **työsopimuslain 27 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#P27>>:än (Työsuorituksen estyminen ja palkka) työstä estymisestä tuli vain seuraava säännös:

Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, palkka on hänelle maksettava.

Milloin työntekijä työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa enintään kahdelta viikolta. Muu sopimus on mitätön.

### *Vuoden 2001 työsopimuslaki*

Vuoden 2001 työsopimuslakiin otetulla nimenomaisella säännöksellä haluttiin vahvistaa korkeimman oikeuden vakiintunut tulkinta työtaistelun ulkopuolisten (ei riippuvuussuhdetta) työntekijöiden oikeudesta palkkaansa toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen aikana. Muuta tarkoitusta ei esitetty. Tämän yhteydessä työnantajan palkanmaksuvelvollisuus rajattiin enintään seitsemään päivään entisen 14 päivän sijaan. Työntekijän palkkaoikeuden lyhentämisen kompensoimiseksi työttömyysturvalakia muutettiin niin, että työntekijällä on nyt oikeus työttömyyskorvaukseen ilman omavastuu-aikaa heti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä.

Säännöksen erottamisella ei siis tarkoitettu tulkinnan muutosta, vaan se otettiin erikseen omaksi säännökseksi luultavimmin siksi, että sen kohdalla palkanmaksuvelvollisuuden enimmäisaika oli enintään 7 päivää (**HE 157/2000** <<https://www.edilex.fi/he/20000157>>, s. 76).

**TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2:12.2:n toisen virkkeen mukaan säännös kattaa vain toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteet. Näin ollen toisten työnantajien, heidän yhdistystensä tai heidän taloudellisten taikka elinkeinopoliittisten etujärjestöjensä työtaistelutoimenpiteistä johtuvat työnteon estymiset eivät ole tämän säännöksen toisen virkkeen mukaisia työtaistelutoimenpiteitä. Korkein oikeus on todennut tämän myös ratkaisussaan

**KKO 2008:35** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20080035>>: ”Lainkohdassa mainittu lyhyempi seitsemän päivän ajanjakso on säädetty koskemaan vain edellä tarkoitettua, tuossa säännöksessä nimenomaisesti mainittua tilannetta. Ei ole perusteltua ulottaa tätä pääsäännöstä tehtyä toisia työntekijöitä koskevaa poikkeusta koskemaan myös sellaista tilannetta, jossa työnteko on estynyt työnantajan työtaistelutoimenpiteiden vuoksi.”

Säännöksen soveltamisen kannalta ei kuitenkaan ole väliä sillä, minkälaisesta toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteestä on kyse taikka miten se on toteutettu. Väliä ei ole myöskään sillä, onko toteutettu työtaistelutoimenpide työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta annetun lain vastainen.

**KKO 1981-II-56** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19810056t>>. Yhtiön toimihenkilöiden toimeenpanema lakko oli aiheuttanut saman yhtiön työntekijöiden työnteon estymisen. Työntekijät, jotka kuuluivat eri keskusjärjestön ja eri työehtosopimusalan piiriin kuin toimihenkilöt, eivät olleet myötävaikuttaneet työtaisteluun. Lakolla ei myöskään pyritty eikä se ollut omansa parantamaan työntekijöiden työehtoja ja työoloja. Kun sillä seikalla, oliko lakko laillisesti toimeenpantu vai eikö, ei ollut asiassa oikeudellista merkitystä, lakkoa pidettiin 1970 **TSL 27 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#P27>>:n 2 mom:ssa tarkoitettuna esteenä. Ään

Muutoksen (lisäyksen) taustalla oli pitkään jatkunut tulkintaepäselvyys vanhan **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 27.2 §:n soveltamisesta, kun työnteon estymisen syynä oli toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide. Kyseisellä säännöksellä haluttiin nyt ilmaista oikeuskäytännössä vakiintunut kanta, jonka mukaan työntekijöillä katsottiin olevan oikeus palkkaansa myös toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen aikana.

Säännöksen kirjaamiseen lakiin voidaan tässä mielessä katsoa parannukseksi niin työntekijöiden oikeusturvan kuin myös työtaisteluoikeuden kannalta. Toisaalta säännös taas lyhensi työntekijöille maksettavan palkan enimmäisajan 14 vuorokaudesta seitsemään. Tämä voidaan puolestaan katsoa työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden kohtuullistamiseksi ja työntekijöiden etujen heikennykseksi, jota sitten kompensoitiin työttömyysturvamuutoksella.

### *Työpaikkaa kohtaava este*

Työnteon estymisen on hallituksen esityksen mukaan kohdattava työpaikkaa siten, että se estää työntekijää tekemästä työtään. Tämä tarkoittaa sitä, että esteen on ilmentävä suoranaisesti työntekopaikalla tai että este vaikuttaa työpaikkaan tai työskentelymahdollisuuksiin.

Hallituksen esityksessä tai lainvalmistelutöissä ei ole määritelty, mitä työpaikalla tarkoitetaan. Myös oikeuskirjallisuudessa on todettu, että työpaikan käsite on hyvin monimerkityksinen eikä sitä voida tyhjentävästi määritellä. Työpaikalla voidaan sanan yleisessä merkityksessä ymmärtää kuitenkin tarkoitettavan rakennusta, toimitilaa, kiinteistöä, huoneistoa, varastoa, maatilaa, työmaata tai muuta vastaavaa paikkaa, jossa työ on pääasiallisesti tarkoitettu tehdä. Laajassa mielessä työpaikalla voidaan ymmärtää myös esimerkiksi kulkuneuvo, jos työ on tarkoitettu suorittaa sieltä käsin.

Työpaikan käsitettä ei kuitenkaan tule ymmärtää pelkästään maantieteellisesti, vaan ”(s)äännöksen täytynee katsoa koskevan kaikkia sellaisia tapahtumia, jotka ulottavat vaikutuksensa työpaikalle”. Työnteon esteen syy voidaan siten jakaa välittömästi työpaikalla ilmeneväksi tai välillisesti työpaikkaan vaikuttavaksi. Myös oikeuskirjallisuudessa on huomautettu siitä, ettei työnteon esteen ole edellytetty edes V

**TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> voimassa ollessa ”tapahtuneen työpaikalla” (Tiitinen TYV 1979 s. 31).

Tiitinen on katsonut tähän viittavan varsin vahvasti jo sen, että V

**TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>>:n esitöissä oli työnteon esteenä mainittu kulkuneuvolakko. Tiitisen mukaan esteen tuli katsoa ”kohdanneen työpaikkaa”

silloinkin, kun sen vaikutukset ulottuivat ”yllätyksellisesti” yritykseen tai työpaikkaan (mts. s.32).

On johdonmukaista lähteä siitä, ettei kysymys voi olla myöskään sattumasta. Arvioinnin ei tule erota sen mukaan, estyykö työntekeminen kokonaan toisten työntekijöiden lakon takia vai osittain. Hallituksen esityksessä todetaan, että **TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2:12.2:n harkinta tulee palkanmaksuhetken mukaan tehdä työntekijä-, ei työpaikkakohtaisesti ( **HE 157/2000** <<https://www.edilex.fi/he/20000157>> vp, s. 18). Esimerkiksi työvuorolista voi olla jonkun kohdalla sellainen, ettei ulkopuolisesta työtaistelusta aiheutuva työn estyminen edes ehdi ulottua häneen. Lain esitöissä korostetaan myös erikseen, että säännöksen soveltamisala on laaja (”säännöstä on tulkittu laajasti”). Tämä puoltaa tilanteiden arvioimista yksittäisen työntekijän mahdollisuuksista käsin, ei sen mukaan, miten muut ovat voineet toimia tai jättäneet toimimatta. Kestävä lähestymiskulma ei liene sekään, että työnantaja voisi viime kädessä ratkaista sen, keihin säännös soveltuu päättäessään, mitkä toimipaikat suljetaan ja mitkä ei.

Työnteon este ilmenee suoraan työpaikalla esimerkiksi silloin, kun työnantajan toimitiloissa syttyy tulipalo. Välillisesti työpaikkaa kohdanneet esteet voivat puolestaan johtua esimerkiksi sotatilasta tai poikkeuksellisista oloista kotimaassa tai ulkomailla. Esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa työnantajan alihankkija ei kykene toimittamaan määrääjässä sovittuja raaka-aineita esimerkiksi ulkomailla vallitsevan sotatilan vuoksi. Työoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa on esimerkkitilanteena katsottu, että jos sotatila estää työntekijää palaamasta lomamatkaltaan takaisin töihin, este ei kohdistu työpaikkaan eikä kyseessä ole siten **TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2:12.2:ssa tarkoitettu työnteon estyminen (Ullakonoja 2001, s. 21, Työsuorituksen estyminen ja oikeus palkkaan. Edilex, Artikkelit 3.10.2001, Referee-artikkeli). Viimeksi mainittua kantaa voidaan puoltaa myös aikaprioriteettinäkökulmasta: työnteon keskeytyminen johtuu ensisijaisesti työntekijän omista ratkaisuksista (lomalle lähtö). Myöskään vertaus tulivuorenpurkausten aiheuttamaan mahdottomuuteen palata lomaltaan työhön ei sovellu tilanteeseen, jossa toisten työntekijöiden työtaistelun seurauksena on intressittömän työntekijän työnteon estyminen.

### *Arviointi lainvalmistelusta*

Lainvalmistelun perusteella ei voida tarkasti tietää, miten julkisen liikenteen työtaistelua tulisi arvioida työtaistelusta aiheutunutta työnteon estymistä koskevan **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> säännöksen yhteydessä. Ongelmana ei niinkään ole työpaikka –käsite, koska esillä oleva ulkopuolinen työtaistelu ulottaa kiistatta välillisesti vaikutuksensa työpaikalle. Vaikutus on se, että joku työntekijä ei pääse työpaikalle.

Ongelmana näyttää olevan ennemmin kyseisen työtaistelun erityinen luonne ja sen yksilölliset vaikutukset. Jos työtaistelu aiheuttaa esimerkiksi työn teon estymisen siksi, että työpaikalle ei saada tavaraa, kyse on kiistatta säännöksessä tarkoitettusta työtaistelusta aiheutuvasta työn estymisestä. Tavaralla ei ole omaa tahtoa, vaan sen liikkuminen riippuu siitä, onko liikkuttaja työtaistelussa vai ei. Kun kyse on oman tahdon omaavan työntekijän estymisestä päästä työpaikalle julkisen liikenteen työtaistelun johdosta, tilanteen arvioinnissa korostuu kyseinen oma tahto ja sen merkitys. Vallitseva tulkinta on ollut se, että oman tahdon ja oman osuuden olemassaolo on tällöin siinä määrin keskeisessä asemassa, että se voittaa ulkopuolisen työtaistelun merkityksen. Ulkopuolinen työtaisteluhan ei tässä tilanteessa suoraan estä varmasti ja pakottavasti työn tekemistä, vaan estyminen riippuu viime kädessä siitä, mitä työntekijä ja työnantajat tilanteessa pystyvät tekemään mahdollistaakseen työn tekemisen.

Yhteenvedonomaaisesti lainvalmistelun ja asiaa koskevien korkeimman oikeuden tuomioiden perusteella työpaikkaan kohdistuva ”lakkojako” voisi työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden osalta olla seuraava:

a) oman työnantajan työntekijöihinsä kohdistama työtaistelutoimi (työsulku): ei palkkaa,

b) toisen työnantajan toiseen ei-lakossa olevaan työpaikkaan (välillisesti) kohdistuva työtaistelutoimi: palkkaa 14 pv,

c) lakossa itse tai ainakin vallitseva intressiyhteys / riippuvuussuhde: ei palkkaa

d) toisten (ei riippuvuussuhdetta) työntekijöiden lakkotoimista johtuva kohdistuminen ei-lakossa olevaan tahoon: palkkaa 7 päivää

e) molempien ulkopuolisten tahojen samanaikaisesti toimeenpanemat yhden työnteon esteen muodostavat lakkotoimet (**KKO 2008:35** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20080035>>): palkkaa 14 pv

#### 4. Arviointini ja sen arviointia

##### *Selvyyden vuoksi*

Vaikka ulkopuolinen työtaistelu on sellaisenaan korkeimman oikeudenkin mukaan ( **KKO 1986-II-92** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19860092t>> ja **KKO 2008:35** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20080035>>) rinnastettavissa luonnontapahtumaan ja vastaavaan, voidaan lainsäätäjän ratkaisua ”selvyyden vuoksi” tehdä asiasta oma aikaisempaan oikeuskäytäntöön perustuva säännös silti pitää tulkintaa selkeyttävänä. **TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 2:12.2:n toisessa virkkeessä puhutaan työpaikan ulkopuolisesta toisten työntekijöiden työtaistelusta, johon työstä estyneellä ei ole riippuvuussuhdetta ja joka estää työn tekemisen.

Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole ollut tarpeen korostaa työpaikan käsitettä, koska työpaikkaan toisten työntekijöiden työtaistelu kohdistuu aina vaikuttaessaan työpaikan toimintaan. Kummankin virkkeen tarkoitus on sanamuotonsa mukaan korostaa työpaikan sijasta työntekijän työn estymistä (”ei ole voinut suorittaa työtään”

**HE 157/2000** <<https://www.edilex.fi/he/20000157>> vp. s 17), ei tarkastella tilannetta jotenkin muutoin ”työpaikan kannalta”. Esitöissä tämä todetaan myös erikseen: ”*esteen ei sinänsä tarvitse syntyä työpaikalla, kunhan sen vaikutukset jossain vaiheessa kohdistuvat työpaikkaan*” (**HE 157/2000** <<https://www.edilex.fi/he/20000157>> vp, s.18; vaikutusten ei siis tarvitse näkyä heti, kuten teoksessa Kahri-Vihma, vuoden 1970 **työsopimuslaki** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> esitetään, mts. 131). Lakiin otetulla nimenomaisella säännöksellä haluttiin vahvistaa korkeimman oikeuden vakiintunut tulkinta *työnhaluisten työntekijöiden* oikeudesta palkkaansa toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen aikana (**HE 157/2000** <<https://www.edilex.fi/he/20000157>>, s. 76). Säännös korostaa esteen ilmenemistä työntekijän *työskentelymahdollisuuksiin*.

Tilanteessa on kaksi pääasiallista tulkintalähtökohtaa. Kun työtaistelua koskevassa virkkeessä ei mainita erikseen työpaikkaa, keskeiseksi pitää ymmärtää vain työn estyminen. Toinen lähtee siitä, että koska edellytyksiä ei erikseen luetella työtaistelua koskevassa virkkeessä, sillä on sama sisältö kuin ensimmäisessä virkkeessä eli ylivoimaisen työpaikkaa kohdanneen esteen sisältö. Lisäyksellä ei tehty toisen lauseen mukaisesta tilanteesta ensimmäisestä lauseesta poikkeavaa uudistusta. Tästä ei ole lähtenyt myöskään korkein oikeus ratkaisussaan

**KKO 2008:35** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20080035>>.

Asiayhteyden ja sen takia, että tarkoitus oli tuoda samaan työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevaan säännökseen 7 päivän sääntö, oli kiistatta tarpeetonta kirjoittaa samoja edellytyksiä saman momentin kahteen peräkkäiseen lauseeseen. Molemmissa on tämän tulkintatavan mukaan edellytyksenä työpaikkaa kohtaava este.

”Työpaikkaa kohtaava este” –ilmaisua voidaan tulkita eri tavoin, myös yksilöllisestä työntekijän näkökulmasta. Tulkinnalla voidaan tulla perustellusti siihenkin, että työpaikkaa kohdannut este on se, ettei joku työntekijä sinne pääse ulkopuolisen työtaistelun johdosta, eikä hänellä ole mahdollisuutta toimia toisin, kun kaikki vaihtoehdot on tarkastettu. Kyse on tällöin työtaistelun

aiheuttamasta yksilöllisestä ylivoimaisesta esteestä päästä työpaikalle. Kyse voi lisätyn säännöksen yhteydessä olla työtaistelun aiheuttamasta yksilöllisestä ylivoimaisesta työnteon estymisestä.

### *Taakanjaosta*

Työn tekemisen mahdollistamiseksi pitää työntekijän tehdä kaikki kohtuudella mahdollinen. Työnantajan näkökulmasta työnantaja saa sallittuna vastatoimena tehdä kaiken sen, minkä hän direktio-oikeuden, sopimusten ja lainsäädännön puitteissa saa tehdä työn tekemisen mahdollistamiseksi. Työntekijän on suostuttava kaikkiin niihin muutoksiin, joita työnantajalla on oikeus tehdä.

Hallituksen esityksessä todetaan esimerkkinä työnantajan järjestelymahdollisuuksista, että kun kyse on TSL **2:12.1:n** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2P12M2>> mukaisesta työnteon estymisestä, työnantaja voi töiden järjestelyyn liittyvän painavan syyn perusteella muuttaa vahvistettuja työvuoroja. Mikäli kyse on TSL **2:12.2:ssa** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2P12M2>> tarkoitetusta työnteon estymisestä, työnantajalla ei tätä oikeutta säännöksen pakottavuuden vuoksi kuitenkaan ole.

Työtaistelun ulkopuolisilla työntekijöillä on oikeus ns. neutraliteettiin. Se tarkoittaa sitä, että he eivät ole velvollisia omilla toimenpiteillään vähentämään ulkopuolisen työtaistelun vaikutuksia. Työntekijä saa tällaisestakin sopia. Työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta edellyttävät toimenpiteet pitää suorittaa siten, että työntekijää ei pakoteta sopimiseen. Neutraliteettioikeuden rajoitteena on se, että työntekijä on saadaksean palkan työn estymisen ajalta velvollinen ensin kaikin kohtuullisen tavoin yrittää päästä työpaikalleen.

Toisen virkkeen sisältö eli palkanmaksuvelvollisuuden edellytykset tulee siis tulkita sen mukaan, kuten ne on ennenkin tulkittu (intressiyhteys –ilmaus on vain muuttunut ei-riippuvuussuhteeksi). Sen merkitys on määrällinen. On sovittu määrällisesti lyhyemmästä palkanmaksuvelvollisuuden kestosta ja heikennys siirretty toisen järjestelmän (työttömyysturva) kustannukseksi.

**Säännöksen eli 12 §:n 2 momentin** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2P12M2>> keskeinen sisältö on työntekijän oikeus saada tietyissä työn estymistilanteissa palkka joko enintään 14 tai enintään 7 päivän ajalta. Vastuunjako on ajateltu selkeästi siten, että työnantajalle kuuluu rajalliselta ajalta vastuu ja työntekijälle loppuajalta. Sellainen vaihtoehto, että ulkopuolisen työtaistelun estäessä työn tekemisen vastuunjako olisikin se, että työntekijä ja ainoastaan työntekijä on vastuussa hänestä itsestään ja työnantajasta riippumattomasta työn estymisestä, ei vastaa säännöksen ideaa.

Taloudellisen taakanjaon pitää olla kohtuullinen. Kynnys katsoa esimerkiksi julkisen liikenteen työtaistelun aiheuttaneen työn estymisen on käytännössä korkealla ja asutuskeskuksissa / taajamissa se harvoin ylittyy. Kyse onkin periaatteellisesta kannasta, jonka mukaan kaikissa tilanteissa ei ole laillista se, että työntekijä kantaa viime kädessä taloudellisen vastuun ulkopuolisen työtaistelun vaikutuksista. Laki ei tästä lähde. Eri asia on, että työnantajalla on oikeus TSL **2.12.3:n** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2P12M3>> mukaan esimerkiksi vähentää palkasta säästyneet matkakustannukset.

### *Viime kädessä palkallista*

Perinteisen ja nykyisen työnantajan kannan mukaan työstä estyminen julkisen liikenteen työtaistelun johdosta on viime kädessä palkatonta, koska jokainen on velvollinen järjestämään työhöntulonsa tavalla tai toisella. Työhön tuleminen järjestäminen ei ole työnantajan tehtävä. Säännöksen sanamuodon mukaan, jos oikeasti on niin, ettei naapurillakaan ole autoa, taksiakaan ei ole saatavissa eikä mitään lomaa sovittavissa eikä tasoittumisjaksoa hyödynnettävissä eikä vuoroja vaihdettavissa, on tällaisessa tilanteessa käsillä kuitenkin paremminkin tilanne, jossa työnantaja ei voi laillisesti todeta, että työstä estyminen on palkatonta. Tällöin työnantaja joutuu toisen liiton työtaistelun estäessä työnteon maksamaan enintään 7 päivän palkan.

Säännös ei sanamuodon mukaan aseta estymiselle muuta edellytystä kuin että se johtuu toisten

työntekijöiden työtaistelusta. Vaikutukset joko ilmenevät työnteon estymisenä tai eivät ilmene.

Toisten työntekijöiden lakosta aiheutunut työnteon estymisen vaikutusarviointi ei sisällä tilanteen yllätyksellisyyden tarkastelua. Poikkeuksellinen tilanne on jo luontaisesti siksi, ettei toisten alojen lakko ole työnantajan vältettävissä tai määräysvallassa. Kysymys on tilanteen ulkoisten vaikutusten toteamisesta. Kyse ei ole työnantajan harkintavallassa olevasta arvioinnista; vain seuraamusten välttäminen voi olla. Tilanne poikkeaa normaalista lakkoasetelmasta: lakko-oikeus on työntekijän perusoikeus ja se, että työntekijät vetoavat lakko-oikeuteen omaa työnantajaansa kohtaan ja tämän seurauksena käynnistävät lakon, on aina katsottava olevan jokaisen työnantajan ennakoitavissa (C-28/20, EU:C:2021:226, 32 kohta).

Keskustelu siitä, voidaanko julkisen liikenteen ongelmia pitää työpaikkaa vai työntekijää kohdanneena esteenä, on jo asettelultaan ongelmallinen, kun arvioinnin tulisi perustua sille, kenen vallassa on olosuhteisiin vaikuttaa tai kenen riskipiirissä jonkin esteen poistaminen on. Tapahtuman alkuperää arvioitaessa merkityksellistä on se, liittyykö este työhön eli johtuuko jokin työnantajan toiminnasta tai laiminlyönnistä vai onko kyseessä ei työstä johtuva seikka, jolloin tapahtunutta on pidettävä poikkeuksellisista syistä johtuvana (Yhdistetyt asiat C-156/22–C-158/22, julkisasiamiehen ratkaisuehdotus kohta 44).

Ylivoimaisen esteen näyttötaakka on siihen vetoavalla aina, mutta kaikkien kivien kääntämisen jälkeen työnantaja ei siksi voine enää laillisesti todeta poissaolon olevan palkatonta. Lojaliteettiperiaatteesta työsuhteissa voidaan katsoa myös seuraavan, että molemmilla työsuhteen osapuolilla on toisiaan kohtaan velvollisuuksia työssäkäynnin mahdollistamiseksi: työntekijällä saapua kaikin käytettävissä olevin keinoin (taloudellisen asemansa myös huomioiden) työhön, työnantajalla velvoite kohtuuden mukaan pyrkiä mahdollistamaan tämä esimerkiksi yhteiskuljetuksin välttääkseen 2:12 §:n mukaisen seuraamuksen maksaa palkkaa ylivoimaiseen esteeseen verrattavan syyn vallitessa. Julkisen liikenteen aiheuttamasta työtaistelusta aiheutuvan työn teon estymisen riskin voidaan katsoa viime kädessä olevan osa työnantajan liiketoimintariskiä, jota ei voida ilman muiden vaihtoehtojen tarkastelua ”kaataa työntekijöiden harteille”.

## 5. Työttömyysturvasääntelystä

Lopuksi vähäisiä huomioita työttömyysturvasääntelystä työtaistelusta johtuvassa työn estymistilanteessa.

Aletaanko maksaa etuutta ilman omavastuu-aikaa tilanteessa, jossa työpaikalle tuleminen estyy sen takia, että julkinen liikenne on työtaistelun piirissä? Samaa säännöstähän työttömyyskassat soveltavat. Tästä ei ole tietääkseni nimenomaista oikeuskäytäntöä. Julkisen liikenteen työtaistelun lyhyen keston johdosta tällaista oikeuskäytäntöä ei edes todennäköisesti saada ottaen vielä huomioon sen, miten myös ammattijärjestöt näyttävät tulkinneen 2 §:n 2 momentin toiseen lauseeseen sisältöä. Koska työstä estyminen on todettu palkattomaksi, tällöin ei toteudu se edellytys, että ensin työntekijä olisi saanut enintään 7 päivän palkan.

Vakuutus-oikeus on silti muutaman kerran aikaisemmin tulkinnut työttömyysturvan saamisen edellytyksiä työn estyessä toisen alan työtaistelun johdosta. Vakuutus-oikeus on perusteluissaan viitannut siihen, että työttömyysturvassa tulkinnan sisältö ratkaistaan **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> mukaan.

Vako 16.10.2008 Dnro 4638/2007/3709. Työttömyysturvalain 1 luvun 1 §:n mukaan työttömän työnhakijan taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille turvataan korvaamalla työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä tämän lain mukaisesti.

**Työsopimuslain 2 luvun 12 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2P12>>:n mukaan, jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden

työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvaisuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä. Korkein oikeus on 3.4.2008 antamallaan ratkaisulla (

**KKO 2008:35** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20080035>>) katsonut, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on 14 päivää laskettuna toisen alan koko työtaisteluajalta riippumatta siitä kumman – työntekijöiden vai työnantajan – työtaistelutoimenpiteestä on ollut kysymys.

Esitetyn selvityksen mukaan L:n työnteon estymisen syynä on ollut Paperiliitto ry:n lakko ajalla 16.-17.5.2005 ja sitä seurannut Metsäteollisuus ry:n toimeenpanema 18.5.2005 alkanut työsulku. L:lle on maksettu palkkaa 29.5.2005 saakka. Vakuutusosikeus katsoo, että riittävää selvitystä siitä, mistä lukien L:n työnteko on ollut estyneenä toisen alan työtaistelutoimenpiteiden johdosta, ei ole esitetty. Tämän vuoksi ei voida varmuudella myöskään todeta, onko L:llä oikeus palkkaan ajalta 30.-31.5.2005. Näistä syistä vakuutusosikeus poistaa työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätöksen ja palauttaa asian työttömyyskassalle uutta käsittelyä varten. Työttömyyskassan tulee asiaa käsitellessään ottaa huomioon muun ohessa sanotusta KKO:n päätöksestä ilmenevä oikeusohje. Työttömyysturvalaki 1 luku 1 §,

**Työsopimuslaki 2 luku 12 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#L2P12>>. – Samoin Vako 16.10.2008 Dnro 4639/2007/3710 ja Dnro 4640/2007/3709.

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