



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden rajoittaminen ja suhteellisuusvaatimuksen arviointi suomalaisessa työoikeudessa

Työoikeus
Maisteritutkielma

Juuli Isoviita

Kevät 2026
Lapin yliopisto



Lapin yliopisto

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden rajoittaminen ja suhteellisuusvaatimuksen arviointi suomalaisessa työoikeudessa

Tekijä: Juuli Isoviita

Koulutusohjelma: Oikeustieteen maisteri

Ohjaajat: Professori Katja Karjalainen ja professori Petteri Uoti

Työn laji: Maisteritutkielma

Sivumäärä: XXII + 78 sivua

Vuosi: 2026

Tiivistelmä:

Tässä työoikeudellisessa maisteritutkielmassa tarkastellaan myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden rajoittamista suomalaisessa työoikeudessa sekä erityisesti niihin kohdistuvaa suhteellisuusvaatimusta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten työehtosopimuslain ja työriitalain uudet 8 a §:t rajoittavat myötätuntotyötaisteluiden järjestämistä ja miten niissä säädettyä suhteellisuusvaatimusta tulee tulkita osana voimassa olevaa oikeusjärjestystä. Tarkastelu kytkeytyy perusoikeusjärjestelmään, erityisesti ammatilliseen yhdistymisvapauteen sekä sen suhteeseen omaisuudensuojaan ja elinkeinovapauteen.

Tutkimus on toteutettu lainopillisella metodilla, jonka avulla analysoidaan voimassa olevaa oikeutta, systematisoidaan sääntelyä ja esitetään tulkintasuosituksia. Keskeisenä aineistona ovat lainsäädäntö, lainvalmisteluaineisto sekä kansainväliset ihmisoikeusnormit.

Tutkimuksen perusteella työehtosopimuslain ja työriitalain 8 a §:ien mukainen vaatimus myötätuntotyötaisteluiden suhteellisuudesta muodostuu keskeiseksi edellytykseksi laillisten myötätuntotyötaisteluiden arvioinnissa, mutta suhteellisuusvaatimuksen sisältö jää osin avoimeksi ja tulkinnanvaraiseksi. Sääntely korostaa eri oikeushyvien välistä punnintaa ja asettaa rajoja työtaistelutoimenpiteille erityisesti silloin, kun niillä on merkittäviä vaikutuksia ulkopuolisiin tahoihin tai suojeltaviin tärkeisiin oikeushyviin nähden. Lisäksi sääntelyyn liittyy tulkintaepävarmuuksia erityisesti soveltamisalan ja arviointikriteerien osalta.

Johtopäätöksenä esitetään, että uusi työehtosopimuslain ja työriitalain sääntely vahvistaa myötätuntotyötaisteluoikeuden rajoittamista ja siirtää merkittävää harkintavaltaa lain soveltajille. Tämä korostaa oikeuskäytännön roolia suhteellisuusvaatimuksen täsmentäjänä sekä lisää tarvetta selkeälle ja ennakoitavalle tulkinnalle oikeusvarmuuden turvaamiseksi.

Avainsanat: Myötätuntotyötaistelutoimenpide, tukilakko, työtaistelu, työtaisteluoikeus, suhteellisuusvaatimus

Sisältö

Lähteet	V
Lyhenteet	XXI
1. Johdanto	1
1.1 Johdatus aiheeseen	1
1.2 Tutkimusmetodi, tutkimuksen rajaukset ja tutkimuskysymys	7
1.3 Lähteiden, aineiston ja sisällön esittely	8
2. Työtaisteluoikeus ja työrauhavelvollisuus	9
2.1 Työtaistelutoimenpide	10
2.2 Myötätuntotyötaistelutoimenpide	15
2.3 Perustyörauhavelvollisuus	19
2.4 Yleinen työrauhavelvollisuus	23
3. Työtaistelutoimenpiteiden sääntely	29
3.1 Perusoikeusasema	29
3.2 Kansainväliset ihmisoikeussopimukset	31
3.2.1 ILO:n sopimukset	33
3.2.2 Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus	36
3.2.3 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja	40
3.2.4 Euroopan unionin perusoikeuskirja	42
3.2.5 Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimukset	43
3.3 Työehtosopimukset	44
4. Suhteellisuusvaatimus laillisen myötätuntotyötaistelun ehtona	47
4.1 Työrauhauudistus	47
4.2 Suhteellisuuden vaatimus perusoikeuksien näkökulmasta	52
4.2.1 Työtaisteluoikeus perusoikeutena ja sen rajoittamisen lainsäädännölliset edellytykset	52
4.2.2 Työtaisteluoikeus kollisiossa muihin perusoikeuksiin	53

4.3 Suhteellisuusvaatimus ja suojelutyö	55
5. Suhteellisuusvaatimuksen sisältö ja soveltamisrajat	59
5.1 Työriita- ja työehtosopimuslain soveltamisala myötätuntotyötaistelussa työrauhavelvollisuuden perusteella	59
5.2 Suhteellisuusvaatimuksen normisisältö työriita- ja työehtosopimuksissa	62
5.3 Suhteellisuusvaatimuksen tulkinta- ja arviointiperusteet	67
5.4 Myötätuntotyötaisteluiden lainmukaisuus ja tulkinta-asteet käytännössä	70
5.5 Suhteettoman myötätuntotyötaistelun seuraamukset	72
6. Johtopäätökset	77

Lähteet

Kirjallisuus

Aaltonen, Juri, Kansainväliset myötätuntotyötaistelut EU:n jäsenvaltioissa. Metallityöväen liitto 1998.

Aarnio, Aulis, Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. WSOY 2006.

Arai-Takahashi, Yutaka, The margin of appreciation doctrine: a theoretical analysis of Strasbourg's variable geometry, s. 62–105 teoksessa Andreas Føllesdal – Birgit Peters – Geir Ulfstein (eds): Constituting Europe: the Court of Human Rights in a national, European and global context. Cambridge University Press 2013.

Bruun, Niklas, Työelämän perusoikeuksista, s. 255–272 teoksessa Liisa Nieminen (toim.), Perusoikeudet Suomessa. Kauppakaari Oyj 1999.

Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3. uud. painos. Alma Talent 2022.

De Schutter, Olivier, Towards an EU-wide right to politically strike: A constitutional perspective. The European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. December 2023.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU\(2024\)757656_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/757656/IPOL_STU(2024)757656_EN.pdf) (21.4.2026).

Euroopan unionin perusoikeuskirjan viralliset selitykset (EUVL), 2007/C 303/02, Euroopan unionin virallinen lehti nro. C 303, 14.12.2007, s. 17–35.

Evju, Stein, The Right to Collective Action under the European Social Charter. European Labour Law Journal, Volume 2 (2011), No. 3.

Hallberg, Pekka, Perusoikeudet. Werner Söderström lakitieto 1999.

Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka, Oikeuden perusteokset: Perusoikeudet. 2. uud painos. WSOYpro Oy 2011.

Höltkä, Kalevi, Myytti yleisestä työrauhavelvollisuudesta. Oikeus 1/2008, s. 67–86.

Höltkä, Kalevi, Toimintaoikeudet ja työtaisteluvapaus: valtiosääntöoikeudellinen tutkimus poliittisista perusoikeuksista ja työtaisteluvapaudesta perusoikeutena. Oy Nord Print Ab 2012.

International Labour Organisation (ILO), Case No. 1/1952, 1st Report.

International Labour Organisation (ILO), ILO Principles Concerning the Right to Strike. International Labour Office, vol 137 (234/1984b), No. 4.

International Labour Organization (ILO), Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949. International Labour Office 1994.

International Labour Organisation (ILO), ILO Principles Concerning the Right to Strike. International Labour Review, Vol 137 (1998), No. 4. Edition 2000.

International Labour Organisation (ILO), Freedom of association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition 2006.

International Labour Organisation (ILO), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. International Labour Office 2010.

International Labour Organisation (ILO), Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. International Labour Conference, 101st Session, 2012.

International Labour Organisation (ILO), Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Sixth edition (2018). International Labour Office 2018.

International Labour Organisation (ILO), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part A), International Labour Conference, 111th Session, 2023.

Jaspers, Teun, Chapter 5. Collective Bargaining in EU Law, s. 245–307 teoksessa Teun Jaspers – Frans Pennings – Saskia Peters (eds.), European Labour Law. Intersentia 2019.

Kairinen, Martti, Työoikeus perusteiden. 10. muutettu ja uud. painos. Työelämän tietopalvelu 2004.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Oikeuden perusteokset: Työoikeus. 2. uud. painos. WS Bookwell Oy 2006.

Kairinen, Martti, Työoikeus perusteiden. 2. uud. painos. Kirjapaino Uusi Aura Oy 2009.

Kairinen Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki, Kollektiivisopimukset ja työrauha. Yksityisoikeuden sarja A:130. Turun yliopisto 2012.

Kairinen, Martti, Kollektiivisopimukset työehtojen turvaajana. Edita Prima 2013.

Katsaroumpas, Ioannis – Buschmann, Rudolf – Canalda Criado, Sergio – Chatzilaou, Konstantina – Dorssemont, Filip – Lossa, Andrea – Konjevic, Tena – Pietrogiovanni, Vincenzo – Ribeiro, Ana Teresa, Tackling hidden retaliation for strike participation. Examples of legal protection from detriments short of dismissal. ETUI, The European Trade Union Institute. 17, December 2025. <https://www.etui.org/publications/tackling-hidden-retaliation-strike-participation> (21.4.2026).

Kolehmainen, Antti, Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Edilex-lakikirjasto 2015, s. 8–10.

Koskinen, Pirjo K, Kiista työrauhalausekkeista. Lakimies 7–8/2002, s. 1235–1246.

Koskinen, Seppo, Työtaistelut, yhteistoiminta ja työoikeus. Turun yliopiston offsetpaino 1992.

Koskinen, Seppo, Työsopimuksen päättäminen: oikeuskäytäntöön perustuva tutkimus työnantajan oikeudesta irtisanoa ja purkaa työsopimus. Painosalama 1993.

Koskinen, Seppo, Työtaistelu ja vahingonkorvaus, s. 7–38 teoksessa Tarja Kröger – Jaana Paanetoja – Kari-Pekka Tiitinen (toim.), Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1999-2000. työoikeudellinen yhdistys 2000.

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. WSOY pro 2004 (päivittyvä julkaisu) [https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:IV\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEEN\(\(20\)P\(\(c4\)\(\(c4\)TT\(\(c4\)MINEN\(\(20\)JA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHDETURVA\(:3.\(\(20\)Kollektiiviperusteinen\(\(20\)irtisanomissuoja\(:Simuloitu\(\(20\)ty\(\(f6\)n\(\(20\)v\(\(e4\)hentyminen/piste:tAHu](https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:IV((20)TY((d6)SUHTEEN((20)P((c4)((c4)TT((c4)MINEN((20)JA((20)TY((d6)SUHDETURVA(:3.((20)Kollektiiviperusteinen((20)irtisanomissuoja(:Simuloitu((20)ty((f6)n((20)v((e4)hentyminen/piste:tAHu) (vaatii kirjautumisen) (19.4.2026).

Koskinen, Seppo, Työrauhavelvollisuus, s. 995 teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen, Oikeuden perusteokset: Työoikeus. WSOY pro 2006.

Koskinen Seppo, Turvaamistoimesta työtaistelun yhteydessä, Asiantuntija-artikkeli. Edilex-sarja 2012/40 9.10.2012. <https://www.edilex.fi/artikkelit/9104> (vaatii kirjautumisen) (19.4.2026).

Koskinen, Seppo, Työrauhalainsäädännön historiasta ja arviointia esitetyistä uudistuksista. 15.3.2024. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2024-AK-9634.pdf> (11.2.2026).

Lamminen, Johannes, Euroopan ihmisoikeustuomioistuin ja yhdistymisvapaus – työtaisteluoikeutta vaiheittain. Lakimies 6/2014, s. 884–868. Vammalan Kirjapaino Oy 2014.

Lamminen, Johannes, Työtaisteluoikeuden sisältö, rajat ja suoja. Turun yliopisto 2020. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/148686/AnnalesC488Lamminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (19.4.2026).

Lamminen, Johannes, Kollektiiviset neuvottelu- ja painostusmekanismit murroksessa, teoksessa Outi Anttila (toim.), Työtuomioistuin 75 vuotta. Alma Talent 2022.

Lamminen, Johannes, Yleinen työrauhavelvollisuus ja työrauhalainsäädännön uudistukset, s. 154–171 teoksessa Outi Anttila (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2023–2024. Alma Insights 2025.

Lehto, Sakari T, Oikeus- ja eturiidasta työrauhavelvoitetta silmälläpitäen. Defensor Legis 1/1953 s. 31–37.

Mikkola, Matti, Social Human Rights of Europe. Bookwell Ltd 2010.

Mikkola, Matti, Euroopan TSS-oikeudet ja Suomi, s. 218–233 teoksessa Outi Anttila (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2023–2024. Alma Insights 2025.

Nummijärvi, Anja, Työnantajien työtaistelutoimenpiteistä, s. 39–84 teoksessa Kari-Pekka Tiitinen (toim.), Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1987. Työoikeudellinen yhdistys 1987.

Ojanen, Tuomas, Perusoikeudet ja ihmisoikeudet Suomessa. Hakapaino 2003.

Ojanen, Tuomas, Perusoikeuksien neljäs aalto: Euroopan unionin perusoikeuskirja jäsenvaltioissa, teoksessa Tuomas Ojanen – Ida Koivisto – Outi Suviranta – Maija Sakslin (toim.), Avoin, tehokas ja riippumaton - Olli Mäenpää 60 vuotta juhlakirja. Edita Prima Oy 2010.

Paanetoja, Jaana, Työehtosopimusoikeus. Edita Lakitieto 2024.

Pehkonen, Jarkko, Oikeustapauskommentti Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomiosta Humpert ym. vs. Saksa, s. 277–288 teoksessa Outi Anttila (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2023–2024. Alma Insights 2025.

Pelkonen, Jorma, Hyvityssakon tuomitsematta jättämisestä, teoksessa Pekka Hallberg (toim.), Juhlajulkaisu Antti Suviranta 1923-20/11-1993. Suomalainen lakimiesyhdistys 1993.

Pellonpää, Matti – Gullans, Monica – Pölönen, Pasi – Tapanila, Antti, Euroopan ihmisoikeussopimus. 5. uud. painos. Talentum 2012.

Pellonpää, Matti – Gullans, Monica – Pölönen, Pasi – Tapanila, Antti, Euroopan ihmisoikeussopimus. 6. uud. painos. Alma Talent 2018.

Pohjonen, Soile, Työehtosopimustoiminta – proaktiivinen näkökulma menettelytapoihin. COMI 2009.

Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, Sopimusoikeuden perusteet. 8. uud. painos. Alma Talent 2018.
<https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/JAGBEXDTEB> (vaatii kirjautumisen) (19.4.2026).

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2. uud. painos. BALTOprint 2012.

Saloheimo, Jorma, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus, 3. uud. painos, Alma Talent 2020.

Saloheimo, Jorma – Anttila, Outi, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 4. uud. painos. Alma Insights 2025.

Sarkko, Kaarlo, Työrauhavelvollisuudesta. Tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Vammalan Kirjapaino Oy 1969.

Sarkko, Kaarlo, Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Suomen Lakimiesliiton kustannus Oy 1973.

Sarkko, Kaarlo, Työoikeus. Yleinen osa. 3. uud. painos. Vammalan Kirjapaino Oy 1980.

Saraviita, Ilkka, Suomalainen perusoikeusjärjestelmä. Gummerus Kirjapaino Oy 2005.

Savola, Matti, Lakko työelämän ristiriitana: tutkimus suomalaisen yhteiskunnan lakoista. 2. painos. WSOY 1969.

Savola, Mika, Oikeudenkäymiskaaren yleisen turvaamistoimissäännöksen soveltamisala. Defensor Legis 3/2001, s. 435–468.

Sipponen, Kauko, Työtaisteluoikeus perus- ja ihmisoikeutena, s. 448–458 teoksessa Heikki Kanninen – Hannu Koskinen – Allan Rosas – Maija Sakslin – Kaarlo Tuori (toim.), Puhuri käy: muuttuva suomalainen ja eurooppalainen valtiosääntömme. Edita Prima Oy 2009.

Sulkunen, Olavi, Kansainväliset ammattiyhdistysoikeudet: Tutkimus niiden synnystä, sisällöstä ja systeemyhteydestä. Vammalan Kirjapaino Oy 2000.

Suviranta, Antti, Työrauhavelvollisuuden rajakäyntiä, s. 4–9 teoksessa Kari-Pekka Tiitinen (toim.), Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1982. Työoikeudellinen yhdistys 1983.

Suviranta, Antti, Työtaisteluoikeuden rajoittamisesta, s. 215–231 teoksessa Pekka Orasmaa (toim.), Työtuomioistuin 50 vuotta. Gummerus Kirjapaino Oy 1997.

Tiitinen, Kari-Pekka, Mukavuuslippu ja kansainväliset työehtosopimukset, s. 61–114 teoksessa Kaarlo Sarkko – Kari-Pekka Tiitinen (toim.), Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja, Työoikeudellinen yhdistys 1988.

Tiitinen, Kari-Pekka – Ruponen, Ilkka, Työriitojen sovittelu. Helsingin yliopisto 1998.

Tossavainen, Mirja-Maija, Työrauhavelvollisuuden ulottuvuuksia – järjestöllisten tavoitteiden edistämisestä työtaistelutoimin työrauhavelvollisuuden vallitessa, s. 196–215 teoksessa Tarja Kröger – Jaana Paanetoja – Kari-Pekka Tiitinen, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1999–2000. Työoikeudellinen yhdistys 2000.

Tuori, Kaarlo, Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus (PL 13 §), s. 493–534 teoksessa Pekka Hallberg – Heikki Karapuu – Tuomas Ojanen – Martin Scheinin – Kaarlo Tuori – Veli-Pekka Viljanen (toim.), Oikeuden perusteokset: Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos. WSOY pro Oy 2011.

Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. WSOY lakitieto 2001.

Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeuksien merkitys lainsäädäntötyössä, s. 833–850 teoksessa Pekka Hallberg – Heikki Karapuu – Tuomas Ojanen – Martin Scheinin – Kaarlo Tuori – Veli-Pekka Viljanen, Oikeuden perusteokset: Perusoikeudet. 2. uud. painos. WSOYpro Oy 2011.

Zanotti, Gaia, The Right to Strike in International law amid Legal Challenges: Exploring Alternatives to ILO Convention No. 87. Blog of the European Journal of International Law 29.8.2024. <https://www.ejiltalk.org/the-right-to-strike-in-international-law-amid-legal-challenges-exploring-alternatives-to-ilo-convention-no-87/> (20.4.2026).

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Nyssölä, Mikko, Työoikeus. WSOY pro 2000 (päivittyvä julkaisu). <https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/DAIBGXCTDG#piste:t5Z> (vaatii kirjautumisen) (19.4.2026).

Virallislähteet

EV 105/2022 vp. Eduskunnan vastaus Hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoiton turvaamisesta työtaistelun aikana.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 153/2007 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi potilasturvallisuuden varmistamiseksi terveydenhuollon työtaistelun aikana.

HE 12/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi.

HE 14/2025 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta.

KM 1992:3. Perusoikeuskomitean mietintö.

LVK Lainvalmistelukunnan julkaisuja 1921:11. Ehdotus laiksi työehtosopimuksesta ynnä perustelut.

OKV/1772/10/2023. Oikeuskanslerin ratkaisu.

PeVL 3/1998 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto 3/1998 vp valtioneuvoston kirjelmästä ehdotukseksi neuvoston asetukseksi (komission väliintulojärjestelmän tiettyjen kaupan esteiden poistamiseksi).

PeVL 12/2003 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto 12/2003 vp hallintovaliokunnalle puhemiesneuvoston ehdotuksesta laiksi eduskunnan virkamiehistä sekä eduskunnan päätöksiksi eduskunnan kanslian ohjesäännön ja valtion tilintarkastajien johtosäännön muuttamisesta.

PeVL 9/2024 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto 9/2024 vp hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi.

PeVM 25/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

StVM 14/2022 vp. Sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö 14/2022 vp hallituksen esityksestä laeiksi välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana.

TyVM 4/2024 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 4/2024 vp hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi.

Valtioneuvosto, Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Helsinki 2023.

VN/1/2024-TEM-36. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan vastine hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi.

VN/2897/2024-VNK-2. Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto hallitukseen esitykseen 12/2024 vp.

Sähköiset julkaisut ja verkkolähteet

AKT, AKT tukee Teollisuusliiton työehtosopimusneuvotteluja. 22.1.2025.

<https://www.akt.fi/uutiset/akt-tukee-teollisuusliiton-tyoehtosopimusneuvotteluja-saarroilla/> (14.3.2025).

Anttila, Outi, TT/29/2024, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain uuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 12/2024 vp). 13.3.2024.

<https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edkunnus/EDK-2024-AK-9633/pdf> (20.4.2026).

Bruun, Niklas – Anttila, Outi, Asiantuntijalausunto asiasta HE 12/2024 vp/Lakivaliokunta 14.3.2024. [https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-](https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edkunnus/EDK-2024-AK-10082/pdf)

[aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edkunnus/EDK-2024-AK-10082/pdf](https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edkunnus/EDK-2024-AK-10082/pdf) (20.4.2026).

Bruun, Niklas – Mikkola, Matti – Muona, Marianne, Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 20/2011 www.tem.fi/files/30029/TEM_20_2011_netti.pdf (20.4.2026).

Demokraatti, Ovatko Teollisuusliiton tueksi ilmoitetut lakot ja saarrot laillisia? – Työoikeuden professori löysi yllättävän pulman: ”Silloinhan se on kielletty”. 23.1.2025 (päivitetty 24.1.2025).

<https://demokraatti.fi/ovatko-teollisuusliiton-tueksi-ilmoitetut-lakot-ja-saarrot-laillisia-tyooikeuden-professori-loysi-yllattavan-pulman-silloinhan-se-on-kielletty> (14.3.2026).

ECSR Complaint No. 85/2012. Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, kappaleet 121–122. https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset_publisher/5GEFkJmH2bYG/content/no-85-2012-swedish-trade-union-confederation-lo-and-swedish-confederation-of-professional-employees-tco-v-sweden (20.4.2026).

Elinkeinoelämän keskusliitto, EK:n hallituksen puheenjohtaja Ilpo Kokkila: AKT:n lakko osoittaa täydellistä piittaamattomuutta. 11.6.2014. [https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ekn-](https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ekn-hallituksen-puheenjohtaja-ilpo-kokkila-aktn-lakko-osoittaa-taydellista-piittaamattomuutta/)

[hallituksen-puheenjohtaja-ilpo-kokkila-aktn-lakko-osoittaa-taydellista-piittaamattomuutta/](https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ekn-hallituksen-puheenjohtaja-ilpo-kokkila-aktn-lakko-osoittaa-taydellista-piittaamattomuutta/) (14.4.2026).

European Committee of Social Rights (ECSR): Conclusions XIII-1 (1993) – United Kingdom.
<https://hudoc.esc.coe.int> (20.4.2026).

European Committee of Social Rights (ECSR): Conclusions XX-3 (2014) – United Kingdom.
<https://hudoc.esc.coe.int> (20.4.2026).

European Committee of Social Rights (ECSR), Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. December 2018. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/case-law> (20.4.2026).

European Committee of Social Rights (ECSR), Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. December 2022. <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd> (20.4.2026).

Helsingin Sanomat, Lakot sulkevat Suomen tavara-liikenteen kahdeksi viikoksi – nämä yritykset ovat lakkojen kohteena. 6.3.2024. <https://www.hs.fi/talous/art-2000010274819.html> (14.4.2026).

Helsingin Sanomat, Lakot sulkeneet jo useita tehtaita jaa maksaneet yrityksille lähes 100 miljoonaa euroa – kartta näyttää, missä tehtaita on suljettu. 12.3.2024.
<https://www.hs.fi/talous/art-2000010288344.html> (14.4.2026).

Iltta-Sanomat, Kymmenen syytä: Tästä ay-liikkeen ja hallituksen yhteentörmäyksessä on kyse. 1.2.2024. <https://www.is.fi/politiikka/art-2000010197206.html> (14.4.2026).

JHL, Ammattiliitto JHL:ltä järeä tuki Teollisuusliitolle: Jäsenet kieltäytyvät käsitlemästä useiden yhtiöiden lähetyksiä, käsittelysaarto kestää kuusi vuorokautta. 22.1.2025.
<https://www.jhl.fi/uutiset/ammattiliitto-jhlta-jarea-tuki-teollisuusliitolle-jasenet-kieltaytyvat-kasitlemasta-useiden-yhtioiden-lahetyksia-kasittelysaarto-kesta-kuusi-paivaa/> (14.3.2026).

Koskinen, Seppo, Lisälausunto perustuslakivaliokunnalle. 28.2.2024.
<https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edktunnus/EDK-2024-AK-11957/pdf> (11.2.2026).

Koskinen, Seppo, Uusi työrauhalainsäädäntö voimaan välittömästi vahvistamisen jälkeen. Edilex-uutinen 17.5.2024. <https://www.edilex.fi/uutiset/90586> (20.4.2026).

Koskinen, Seppo, Työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Työlainsäädännön kansalliset uudistukset vuodesta 2024 eteenpäin. Edilex-uutinen 15.1.2026.

<https://www.edilex.fi/uutiset/99808> (vaatii kirjautumisen) (20.4.2026).

Labore, Miltä lakot näyttävät tilastojen valossa. 15.8.2024. <https://labore.fi/julkaisu/milta-lakot-nayttavat-tilastojen-valossa/> (18.4.2026).

Mikkola, Matti, Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle, asiantuntijalausunto asiassa HE 12/2024 vp. 10.4.2024. <https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edktunnus/EDK-2024-AK-13934/pdf> (20.4.2026).

OAJ, Työtuomioistuimelta ratkaisu lakkovaroituksiin: OAJ otti harkitun riskin jäsenten etujen ajamiseksi. 13.4.2026. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2026/tyotuomioistuimelta-ratkaisu-lakkovaroituksiin-oaj-otti-harkitun-riskin-jasenten-etujen-ajamiseksi/> (13.4.2026).

PAM, PAM aloittaa tukilakot Teollisuusliiton työehtosopimusneuvotteluiden vauhdittamiseksi. 20.1.2025. <https://www.pam.fi/artikkelit/pam-aloittaa-tukilakot-teollisuusliiton-tyoehtosopimusneuvotteluiden-vauhdittamiseksi/> (14.3.2026).

Rakennusliitto, Rakennusliitolta tukilakkoja Teollisuusliiton työehtosopimusneuvottelujen vauhdittamiseksi. 17.1.2025. <https://rakennusliitto.fi/ajankohtaista/2025/01/17/rakennusliitolta-tukilakkoja-teollisuusliiton-tyoehtosopimusneuvottelujen-vauhdittamiseksi/> (14.3.2026).

SAK, AKAVA ja STTK, Asiantuntijalausunto HE 12/2024 vp, 10.4.2024. <https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edktunnus/EDK-2024-AK-13925/pdf> (20.4.2026).

Tilastokeskus, työtaistelutilasto. Työtaistelut, osalliset ja menetetyt työpäivät 2004–2024. 30.5.2025. <https://stat.fi/fi/tilasto/tta> (9.1.2026).

The European Trade Union Institute (ETUI), Benchmarking Working Europe 2023, Europe in transition – Towards sustainable resilience. <https://www.etui.org/sites/default/files/2023->

03/Benchmarking%20Working%20Europe%202023 Towards%20sustainable%20resilience 2023.pdf (20.3.2026).

Tuori, Kaarlo, Asiantuntijalausunto HE 12/2024 vp. 28.3.2024. <https://www.eduskunta.fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edktunnus/EDK-2024-AK-11953/pdf> (20.4.2026).

Turun Sanomat, PAM aloittaa tukitoimet Posti-riidan takia. 26.11.2015. <https://www.ts.fi/a/831976> (14.4.2026).

Työ- ja elinkeinoministeriö, Paikallisen sopimisen lisääminen. <https://tem.fi/paikallisen-sopimisen-lisaaminen> (18.4.2026).

Vasama, Sähköliittolaiset tukitoimiin Turun telakalla viikolla 5. 17.1.2025. <https://sahkoliitto.fi/ajankohtaista/sahkoliittolaiset-tukitoimiin-turun-telakalla-viikolla-5/> (14.3.2026).

Yle Uutiset, Katso jättilistä lakoista – yli miljardin hintalappu. 11.3.2024. <https://yle.fi/a/74-20078341> (9.1.2026).

Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO 1983-II-187

KKO 1985-II-118

KKO 1987:85

KKO 1987:86

KKO 1999:39

KKO 2000:94

KKO 2002:90

KKO 2010:93

KKO 2016:14

KKO 2018:61

KKO 2020:50

KKO 2023:95

Työtuomioistuin

TT 1961:5

TT 1965:37

TT 1967:24

TT 1968:33

TT 1979:22

TT 1980:86

TT 1980:90

TT 1982:112a

TT 1987:60

TT 1988:41

TT 1992:120

TT 1995:18

TT 1995:26

TT 1995:71

TT 1997:11

TT 1997:22

TT 1997:43

TT 1997:53

TT 1999:39

TT 1999:68

TT 2000:94

TT 2002:23

TT 2003:44

TT 2004:107

TT 2005:42

TT 2005:43

TT 2005:57

TT 2005:69

TT 2005:99

TT 2005:101

TT 2012:52

TT 2013:27

TT 2013:179

TT 2014:149
TT 2015:35
TT 2015:54
TT 2015:99
TT 2018:111
TT 2019:106
TT 2020:42
TT 2020:77
TT 2021:93
TT 2021:99
TT 2022:6
TT 2022:49
TT 2022:81
TT 2023:11
TT 2023:33
TT 2023:37
TT 2023:76
TT 2024:10
TT 2026:3

Hovioikeudet

HelHO 15.05.2006/1420

HelHO 18.12.2018/1637

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Demir and Baykara v. Turkey (34503/97)

Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey (68959/01)

National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) v. the United Kingdom (31045/10)
(RMT-tapaus)

Schmidt and Dahlström v. Sweden (55589/72)

Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom (30668/96, 30671/96, 30678/96)

Euroopan unionin tuomioistuin

Laval un Partneri Ltd. v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (C-341/05) (Laval)

International Transport Workers ´ Federation and The Finnish Seamen ´ s Union v. Viking Line ABP (C-438/05) (Viking)

Kingdom of Denmark v. European Parliament and Council of the European Union (C-19/23)

Lyhenteet

AKT	Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto
CFA	The Committee on Freedom of Association
ECRSR	European Committee of Social Rights
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EN	Euroopan neuvosto
ESP	Euroopan sosiaalinen peruskirja
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
ETUI	European Trade Union Institute
EUVL	Euroopan unionin virallinen lehti
HE	hallituksen esitys
HelHO	Helsingin hovioikeus
HO	hovioikeus
ILO	International Labour Organization
JHL	Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto
KKO	korkein oikeus
KO	käräjäoikeus
KM	Komiteamietintö
KP-sopimus	Kansalaisyhteisö- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
Kpl	kappale
Ks.	katso
LVK	lainvalmistelukunta
OAJ	Opettajien ammattijärjestö
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SEUT	Sopimus Euroopan Unionin toiminnasta
StVM	Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan mietintö

TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TES	työehtosopimus
TT	Työtuomioistuin
TSS-sopimus	Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimus
työriitalaki	laki työriitojen sovittelusta (430/1962)
työtuomioistuinlaki	laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (646/1974)
VNK	Valtioneuvoston kanslia
vp.	valtiopäivät
Vrt.	vertaa
YK	Yhdistyneet Kansakunnat

1. Johdanto

1.1 Johdatus aiheeseen

Suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän keskeinen ajatus on, että työntekijät saavat neuvotellun työehtosopimuksen nojalla etuja ja työnantajapuolen takauksen siitä, että työntekijöille taataan vähimmäistyöehdot. Vastavuoroisesti työnantaja saa työrauhan työehtosopimuksen voimassaolon ajaksi eli sopimuskaudeksi. Suomalaisen työehtosopimuslainsäädännön lähtökohtana on, että työtaistelutoimenpiteitä, kuten lakkoja, ei saa järjestää työrauhavelvollisuuden aikana, jos ne kohdistuvat omaan työehtosopimukseen. Työrauhavelvollisuus sitoo työehtosopimuksen osapuolia, mutta sopimuksettomassa tilassa työtaistelutoimet ovat lähtökohtaisesti sallittuja.

Työtaistelulla tarkoitetaan kollektiivisia painostustoimia, joilla pyritään tietyn tarkoituksen toteuttamiseen esimerkiksi neuvottelutilanteissa. Lakko on yksi työtaistelun muoto. Myötätuntotyötaistelulla sen sijaan tarkoitetaan työtaistelua, jolla tuetaan toisen työriidan osapuolen esittämiä vaatimuksia. Yksi myötätuntotyötaistelun muoto on tukilakkoon ryhtyminen.¹ Aiemmin myötätuntotyötaisteluista ei ole ollut erikseen sääntelyä, ja myötätuntotyötaistelut olivat tietyin edellytyksin mahdollisia myös työrauhavelvollisuuden aikana, kunhan ne eivät kohdistuneet omaan työehtosopimukseen.

Työtaisteluoikeuden sääntely on viime vuosina noussut keskeiseksi oikeudelliseksi kysymykseksi Suomessa. Erityisesti vuonna 2024 voimaan tulleet työrauhalainsäädännön muutokset ovat merkittävästi uudistaneet oikeustilaa. Pääministeri *Orpon* hallituksen voimaansaattama työrauhauudistus on ollut poikkeuksellinen myös lainsäädäntöprosessin näkökulmasta, sillä uuden lainsäädännön keskeistä sisältöä muokattiin olennaisesti vielä eduskuntakäsittelyn aikana.

¹ Toisinaan myötätuntotyötaistelusta käytetään synonyymeinä ilmaisuja tukityötaistelu, tukilakko, kannatus- tai sympatialakko. Tässä tutkielmassa käytetään pääasiassa myötätuntotyötaistelutoimenpiteen, tukitoimen ja tukityötaistelun termejä, sillä ne kuvastavat mielestäni parhaiten toimien tarkoitusta ja sitä, että myötätuntoa voidaan työtaistelulla osoittaa muutoinkin kuin lakolla.

Työrauhauudistuksessa myötätuntotyötaistelutoimenpiteistä annettiin uudet erityiset säännökset työehtosopimuslain (436/1946) 8 a §:ssä sekä lain työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä (420/1962, työriitalaki) 8 a §:ssä.

Työehtosopimuslain 8 a §:n mukaan

Edellä 8 §:ssä tarkoitetun työrauhavelvollisuuden vallitessa työtaistelua, jolla tuetaan toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia (*myötätuntotyötaistelu*), ei saa toimeenpanna, jos sitä on pidettävä 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla tavalla suhteettomana.

Myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana, jos:

- 1) työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan laajemmin kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa; ja
- 2) rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät 1–3 momentin vastaisia myötätuntotyötaisteluita.

Työriitalain myötätuntotyötaisteluiden rajoituksia koskevan 8 a §:n mukaan

Työtaistelua, jolla tuetaan toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia (*myötätuntotyötaistelu*), ei saa työrauhavelvollisuuden ulkopuolella toimeenpanna, jos tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimus ja myötätuntotyötaistelua on pidettävä 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla tavalla suhteettomana.

Myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana, jos:

- 1) työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan laajemmin kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa; ja

2) rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Myötätuntotyötaistelusta työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslain 8 a §:ssä.

Uusissa työehtosopimuslain ja työriitalain 8 a §:issä on kysymys yleiseksi tarkoitettusta sääntelystä, joita soveltamalla siirrytään pois yksittäistapauksellisuuteen perustuvasta laillisuusarvioinnista myötätuntotyötaisteluiden suhteen.² Työrauhauudistuksessa on kyse työrauhavelvollisuuden laajentamisesta.³ Ennen työrauhauudistusta myös tukitoimet olivat mahdollisia työehtosopimuskauden aikana, kunhan ne eivät kohdistuneet oman työehtosopimukseen ja tuettava pääriita oli laillinen. Uuden lainsäädännön myötä myötätuntotyötaisteluiden toimeenpanoa rajoitetaan sekä työrauhavelvollisuuden vallitessa että sen ulkopuolella.

Työehtosopimuslain 8 a § vastaa asiallisesti työriitalain myötätuntotoimenpiteiden rajoitussäännöstä. Keskeinen ero on, että työrauhavelvollisuuden ulkopuolella suhteellisuusrajoitus koskee vain tilanteita, joissa tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimuksen solmiminen. Myötätuntotyötaistelun toimeenpano edellyttää, että tukitoimet toteutetaan aiheuttamatta suhteettomia seurauksia pääriidan ulkopuolisille osapuolille. Lainsäädännön keskeinen uusi elementti onkin nimenomainen suhteellisuusvaatimus, jonka perusteella myötätuntotyötaistelu voidaan katsoa kielletyksi, mikäli sen vaikutukset ovat suhteettomia pääriitaan nähden.⁴ Muita muutoksia lainsäädäntöön ovat poliittisten työtaisteluiden enimmäiskeston rajoittaminen sekä lainvastaisten työtaisteluista tuomittavien hyvityssakkojen huomattava korottaminen.⁵

² PeVL 9/2024 vp, s. 2.

³ HE 12/2024 vp, s. 51 ja 76.

⁴ Ks. Lamminen 2020, s. 279–281. Lamminen on hahmotellut myötätuntotyötaistelutoimenpiteille soveltuvaa suhteellisuusarviointia jo muutama vuosi sitten väitöskirjassaan.

⁵ Ks. Valtioneuvosto 2023, s. 61.

Erilaiset työtaistelutoimenpiteet, niiden määrä ja seuraukset ovat viime vuosina aiheuttaneet laajaa yhteiskunnallista ja poliittista keskustelua.⁶ Tämä on ymmärrettävää, sillä eurooppalaisessa vertailussa Suomi on noussut lakkoilussa kärkisijoille 2020-luvulla. Vielä kahtena edeltävänä vuosikymmenenä Suomen sijoitus oli keskitasoa, joten lakkojen määrä muihin Euroopan valtioihin on kasvanut nykyisen vuosikymmenen aikana.⁷ Suomessa työtaistelutoimenpiteitä esiintyy suhteessa palkansaajien määrään enemmän kuin esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa.⁸ Vuonna 2024 Suomessa käytiin yhteensä 55 työtaistelua, joista lakkoina tai lakonuhkina toteutuneita työtaisteluita oli 46 kappaletta. Lukumäärä kuitenkin laski huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin käytiin yhteensä 120 työtaistelua. Tukilakkoja järjestettiin vuonna 2024 vain yksi ja 2020-luvulla kaikkiaan yhteensä viisi.⁹

Hallituksen esityksen mukaan uudistuksen tavoitteena on ennaltaehkäistä suhteettoman laajoja myötätuntotyötaisteluita ja siten vähentää varsinaiseen työriitaan nähden ulkopuolisille työnantajille ja muille kolmansille tahoille aiheutuvia kohtuuttomia kustannuksia sekä kohtuutonta haittaa.¹⁰ Tällaisia haittoja ja kritiikkiä on noussut esiin erityisesti niin sanottujen avainryhmien myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden yhteydessä.¹¹ Avainryhmillä viitataan kansantalouden kannalta keskeisiin toimialoihin, Suomen kohdalla esimerkiksi viennin kannalta keskeisiin aloihin ja toimintoihin.¹²

Yhtä lailla suomalaisessa yhteiskunnassa työntekijäpuolen tarpeet ja motiivit erilaisille työtaistelutoimenpiteille ovat kasvaneet. Viime vuosien lakkoja selittävät muun muassa hallituksen työelämään kohdistuvat uudistukset sekä sosiaaliturvaan tehdyt leikkaukset.¹³ Jännite työntekijä- ja työnantajapuolen välillä näkyy sekä työehtosopimuksia koskevissa

⁶ Ks. Ilta-Sanomat 1.2.2024; Helsingin Sanomat 6.3.2024 ja Helsingin Sanomat 12.3.2024.

⁷ ETUI 2023, s. 94.

⁸ Labore, Miltä lakot näyttävät tilastojen valossa? 15.8.2024. <https://labore.fi/julkaisu/milta-lakot-nayttavat-tilastojen-valossa/> (9.1.2026), kuvio 4. Menetetetyt työpäivät Suomessa ja joissain vertailumaissa.

⁹ Tilastokeskus, työtaistelutilasto. Työtaistelut, osalliset ja menetetyt työpäivät 2004–2024. 30.5.2025. <https://stat.fi/fi/tilasto/tta> (9.1.2026). Menettyjen työpäivien määrä vuonna 2024 oli 213 600 työpäivää. Kaikkiaan yleisimpänä työtaistelun syynä ollessaan poliittiset lakot luokiteltiin ensimmäistä kertaa omaan syyluokkaansa. Toiseksi yleisin syy työtaisteluille johtui alan työehtosopimukseen liittyvistä kiistoista. Tällaisia työtaisteluita oli vuonna 2024 yhteensä 18 kappaletta.

¹⁰ Ks. HE 12/2024 vp, s. 50.

¹¹ Ks. myös EK 11.6.2014 ja Turun Sanomat 26.11.2015.

¹² Lamminen 2025, s. 165–166. Esimerkiksi huhtikuussa 2015 uhattiin jäänmurtajakiistan tukitoimilla, jotka olisivat pysäyttäneet Suomen lipun alla kulkevien alusten liikenteen ja käytännössä koko viennin ja tuonnin. Vaikka työehtosopimuskiista koski vain noin 200 henkilöä, toimenpiteiden arvioitiin aiheuttavan suurta vahinkoa teollisuudelle ja Suomen maineelle, mikä herätti keskustelua niiden oikeasuhtaisuudesta.

¹³ Leikkauksia on kohdistunut esimerkiksi työttömyysturvaan.

neuvotteluissa että työehtojen parantamiseen tähtäävissä työtaisteluissa.¹⁴ Hallituksen ajamia uudistuksia ovat tukeneet erityisesti työnantajapuolen näkemykset, kun taas työntekijäpuoli on reagoinut koettuun kompromissihaluttomuuteen työtaistelutoimenpitein.¹⁵

Suomalaisessa työtaisteluoikeuteen liittyvässä oikeuskäytännössä suhteellisuuden käsitettä ei ole aikaisemmin käytetty nimenomaisesti, mutta oikeusjärjestyksen ja hyvän tavan vastaisuuden arvioinnissa on katsottu, etteivät edes lähtökohtaisesti sallitut työtaistelutoimenpiteet saa olla liian vahingollisia suhteessa siihen päämäärään, jota työtaistelutoimenpiteellä tavoitellaan.¹⁶ Suomessa onkin jo 1980-luvulta lähtien oikeuskäytännössä tarkasteltu esimerkiksi sitä, millaisia tarkoituksia työtaistelulla on ollut ja ovatko käytetyt toimenpiteet kohtuullisia suhteessa tavoiteltuun päämäärään. Kehitys näkyi erityisesti korkeimman oikeuden ratkaisukäytännöissä sekä oikeuskirjallisuudessa, joissa alettiin muotoilla oppia yleisestä työrauhavelvoitteesta.¹⁷

Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on vuosikymmenten aikana vakiintunut kriteeristö, jonka perusteella myötätuntotyötaisteluiden laillisuutta arvioidaan. Näissä kriteereissä on selvästi heijastunut suhteellisuusperiaatteen logiikka, sillä erityisesti primääri työtaistelua laajemmat ja taloudellisilta vaikutuksiltaan merkittävät tukitoimet edellyttävät suhteellisuuspunnintaa. Käytännössä kyse on suhteellisuusarvioinnista, jossa primääri riidan merkitystä ja laajuutta verrataan siihen, millaisia vaikutuksia sekundaarisilla työtaistelutoimenpiteillä on.¹⁸

Suhteellisuusperiaatteen mukaista arviointia voidaan sinänsä pitää perusteltuna, kun tarkastellaan eri oikeuksien keskinäisiä suhteita ja niiden painoarvoa. Periaate soveltuu erityisesti tilanteisiin, joissa eri oikeushyviä on sovittava yhteen. Oikeuksien

¹⁴ Tilastokeskus, työtaistelutilasto. Työtaistelut, osalliset ja menetetyt työpäivät 2004–2024. 30.5.2025. <https://stat.fi/fi/tilasto/tta> (9.1.2026).

¹⁵ Ks. Yle Uutiset 11.3.2024.

¹⁶ Lamminen 2020, s. 22.

¹⁷ Lamminen 2020, s. 279–280. Kari-Pekka Tiitinen laati 1980-luvun lopulla Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirjaan artikkelin ”Mukavuuslippu ja kansainväliset työehtosopimukset”, jossa hän tarkasteli korkeimman oikeuden 1980-luvun oikeuskäytäntöä ja hahmotteli sen pohjalta yleistä työrauhavelvollisuutta koskevan normin. Artikkelissa Tiitinen katsoi, että Suomessa on voimassa työrauhavelvollisuuden lisäksi myös sellainen normi, jolla on vahingonkorvausvelvollisuuden uhalla kielletty ryhtymästä ”oikeudenvastaiseen” työtaistelutoimenpiteeseen. Johtopäätöksenä artikkelissa oli, että ”ilmeistä, ehken selvääkin on, että tällainen kielto sisältyy Suomen oikeusjärjestykseen”. Ks. Tiitinen 1988, s. 61–114.

¹⁸ Ks. TT 1995:26, TT 1995:71, TT 1997:11 ja TT 2015:35. Ks. myös Lamminen 2020, s. 281 ja 190. Tuettavaa riitaa kutsutaan usein primaariyöriidaksi, johon pyritään vaikuttamaan tukitoimenpiteellä eli sekundaari työtaistelulla.

yhteentörmäystilanteissa periaatteen soveltaminen merkitsee käytännössä erilaisten oikeuksien välisen punninnan tekemistä.¹⁹ Kuitenkin kysymys siitä, mitä oikeushyviä tulee suojata eniten ja toisaalta mistä voidaan joustaa, on vaikeampi linjanvetokysymys.

Perustuslakivaliokunta on huomauttanut, että sallittujen ja kiellettyjen myötätuntotyötaisteluiden rajanveto muodostuu sekä työriita- että työehtosopimuslain säännöksen perusteella vaikeaselkoiseksi ja tulkinnanvaraiseksi. Valiokunta kiinnitti huomiota erityisesti siihen, että käsitteet ”suhteettomista vahingollisista seurauksista” ja työtaistelutoimenpiteen ulottaminen ”laajemmin kuin on tarpeen” on jätetty epämääräisiksi. Laissa ei selvästi määritellä sitä, kenen näkökulmasta ja millä mittakaavalla arviot tulee tehdä.²⁰

Lain soveltaminen ja tulkinta jäävät pitkälti tuomioistuimien tulevan ratkaisukäytännön varaan. Ongelmallista on myös se, että myötätuntotyötaisteluita käsittelee joko työtuomioistuin tai yleinen tuomioistuin riippuen siitä, vallitseeko työrauhavelvollisuus vai ei. Tämä toimivallan jakautuminen kahden eri tuomioistuimen välille voi johtaa siihen, että samantyyppisiä tilanteita arvioidaan eri tavoin eri tuomioistuimissa, jolloin oikeuskäytäntö pirstaloituu ja oikeusvarmuus heikkenee.²¹

Tässä maisteritutkimuksessa tarkastellaan uusia työehtosopimuslain sekä työriitalain 8 a §:iä. Lainopillisen tutkimuksen ja analyysin kohteena on myötätuntotyötaisteluiden järjestämiseen asetetut rajoitukset sekä ennen kaikkea suhteellisuusvaatimus, jonka vaikutukset työtaisteluoikeuden toteutumiseen muodostavat tutkimuksen keskeisen tarkastelunaiheen. Nämä työtaisteluoikeuden rajoitukseksi tulkittavat muutokset saavat tutkimisen arvoisen kontekstin, kun niitä tarkastellaan suhteessa Suomen perustuslain (731/1999) 13 §:ssä turvatusta ammatillisesta yhdistymisvapaudesta johdettavaan oikeuteen toteuttaa työtaistelutoimenpiteitä,²² mutta toisaalta perustuslain tarjoamaan omaisuudensuojaan ja elinkeinovapauteen.

¹⁹ Lamminen 2020, s. 279.

²⁰ PeVL 9/2024 vp, s. 5.

²¹ PeVL 9/2024 vp, s. 5.

²² Ks. HE 153/2007 vp, s. 5 ja PeVL 12/2003 vp, s. 2–3; oikeuskäytännöstä KKO 2010:93 ja KKO 2023:95; oikeuskirjallisuudessa Sipponen 2009, s. 448–458 ja Tuori 2011, s. 493–534.

1.2 Tutkimusmetodi, tutkimuksen rajaukset ja tutkimuskysymys

Tutkielma toteutetaan oikeusdogmaattisella eli lainopillisella metodilla, jonka kohteena on oikeus normikoostumana. Lainoppi perustuu voimassa olevan oikeuden tulkintaan, systematisointiin ja jäsentämiseen. Lainopin keskeisin tavoite on tuottaa suosituksia siitä, miten lakia tulee soveltaa.²³ Menetelmä soveltuu tutkimusongelmaan, koska sen avulla voidaan analysoida, miten uutta lainsäädäntöä tulee tulkita suhteellisuusvaatimuksen ja lain tavoitteiden mukaisesti. Lainoppi jakaantuu käytännölliseen ja teoreettiseen lainoppiin, joista tutkielmani keskittyy ensisijassa käytännölliseen lainoppiin tulkitessani oikeusnormeja sekä esittäessäni tulkintasuosituksia.²⁴ Tutkielman ytimessä ovat työriitalain ja työehtosopimuslain 8 a §:t, joita analysoidaan systemaattisesti ja pyritään sijoittamaan johdonmukaisesti osaksi voimassaolevaa oikeusjärjestystä.

Tutkielma keskittyy ensisijaisesti myötätuntotyötaisteluita koskevaan uuteen sääntelyyn sekä sen tulkinnan haasteisiin ja oikeudellisiin perusteisiin. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti ne normit ja tulkintalinjat, jotka määrittävät missä määrin ja millä edellytyksillä myötätuntotyötaistelut ovat nykylainsäädännön mukaan lainmukaisia sekä miten niitä arvioidaan suhteessa työrauhavelvoitteen ja työmarkkinaosapuolien oikeuksien toteutumiseen. Tutkielma rajataan siten, että poliittisia lakkoja, virkamiesten työtaisteluita ja muita työrauhauudistuksen osa-alueita koskevat kysymykset jätetään sen ulkopuolelle, jotta huomio voidaan kohdistaa täysipainoisesti myötätuntotyötaistelujen erityispiirteisiin ja niiden sääntelyn systemaattiseen tarkasteluun. Lisäksi tarkastelun ulkopuolelle jää työrauhauudistuksen tarkempi valtiosääntöpillinen tarkastelu, joka laajuudeltaan sopii kokonaan omaksi tutkimuslähtökohdaksi.

Tutkielmassa käsiteltävä problematiikka keskittyy myötätuntotyötaisteluiden sääntelyn piiriin ja tarkastelun kohteena ovat myötätuntotyötaisteluiden rajoituksiin liittyvät oikeudelliset kysymykset. Keskeisenä tutkimuskysymyksenä on, miten työriita- ja työehtosopimuslaissa edellytettävää suhteellisuusvaatimusta tulee tulkita myötätuntotyötaisteluiden yhteydessä. Tutkielmassa analysoidaan sitä, miten myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden rajoitusten suhteellisuutta tulee arvioida voimassa olevan oikeuden mukaan ottaen huomioon kansainvälisten työ- ja ihmisoikeusvelvoitteiden tulkintakäytännön vaikutukset sekä

²³ Savola 2001, s. 460.

²⁴ Aarnio 2006, s. 283 ja Kolehmainen 2015, s. 8.

myötätuntotyötaisteluita koskevan kansallisen sääntelyn muutokset ja niiden vaikutukset työtaisteluoikeuden systematiikkaan.

Tutkielmassa käsiteltävä aihe on ajankohtainen. Tutkielman merkitystä ja tarpeellisuutta korostaa se, ettei säännösten tulkintaan vaikuttavaa aineistoa ole juurikaan kertynyt lain esitöiden lisäksi. Hallituksen esityksessä (HE 12/2024 vp) ehdotetut muutokset, joilla pyritään erottamaan sallitut ja kielletyt myötätuntotoimenpiteet toisistaan, on perustuslakivaliokunnan mukaan todettu objektiivisesti vaikeaselkoisiksi ja hankaliksi soveltaa käytännössä. Lain pykälät tai edes lain esityöt eivät tarjoa riittävän täsmällistä ja tarkkaa tulkintakehystä uusien pykälien soveltamiselle, mikä on ongelmallista ennustettavuuden ja työtaistelun osapuolten oikeusturvan kannalta. Tutkielmassa pyritään tarjoamaan tulkintaa tukevia näkökulmia monipuolisesti ja esittämään niihin perustuvaa analyysiä. Tämä kokonaisuus osoittaa, että tutkielman aihe on paitsi ajankohtainen myös oikeudellisesti merkittävä, sillä uusi sääntely herättää tulkinnallisia kysymyksiä, joihin ei ole vielä muodostunut vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

1.3 Lähteiden, aineiston ja sisällön esittely

Lainopissa noudatetaan oikeuslähdeoppia, jonka mukaan oikeuslähteet jaetaan vahvasti ja heikosti velvoittaviin sekä sallittuihin oikeuslähteisiin. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat esimerkiksi perustuslaki, lakien nojalla annetut alempitasoiset normit sekä kansallisen oikeuden ulkopuoliset normistot. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä on sen sijaan esimerkiksi korkeimman oikeuden ennakkoratkaisut sekä lainsäätäjän tarkoitus, kuten hallituksen esitykset. Sallittuja oikeuslähteitä ovat muun muassa yleiset oikeusperiaatteet ja oikeustiede.²⁵

Normihierarkia määrittää sen, missä järjestyksessä eri normeja tulee soveltaa. Työoikeudessa ylimpänä ovat perustuslaki sekä Suomen hyväksymät kansainväliset ihmisoikeussopimukset, joita seuraa pakottava lainsäädäntö, kuten EU-lainsäädäntö. Näiden jälkeen mahdollisissa normiritiriidoissa tarkastellaan työehtosopimuslain velvoittavia määräyksiä sekä yleissitovien työehtosopimusten ehtoja, joista säädetään työehtosopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:ssä. Jos ratkaisua ei näistä löydy, voidaan tarkastella sopimusvapauden piiriin kuuluvia normeja, joista voidaan sopia toisin, tai yhteistoimintalain perusteella tehtyjä sopimuksia.²⁶

²⁵ Aarnio 2006, s. 292–293 ja Kolehmainen 2015, s. 8–10.

²⁶ Bruun 2022, s. 12–21 ja 281.

Tulen hyödyntämään tutkielmassani kaikkia näitä edellä esiteltyjä oikeuslähteitä. Tutkielmassa keskiöön nousevat sekä työehtosopimus- ja työriitalaki että Suomen perustuslaki. Lisäksi tutkimustyössä vahvasti velvoittavina oikeuslähteinä hyödynnetään kansainvälistä oikeusnormistoa, kuten Euroopan ihmisoikeussopimuksien sääntelyä. Koska aiheesta ei ole merkittävää tutkimustyötä lakimuutosten tuoreuden ja oikeuskäytännön puutteen vuoksi, problematiikkaa lähestytään laaja-alaisesti oikeuskirjallisuuden, lain esitöiden, asiantuntijalausuntojen sekä aiemman, tutkimuskysymyksen kannalta relevantin, oikeuskäytännön avulla. Tutkielma on työoikeudellinen ja keskittyy olennaisesti suomalaisen työelämän lainsäädäntöön, mutta sillä on myös vahva kansainvälisoikeudellinen ulottuvuus.

Tutkielman tausta-aineistoa kerätäkseeni ja ymmärrystä syventääkseni olen haastatellut ja keskustellut työrauhauudistuksesta ja erityisesti tutkimuskysymykseeni liittyvistä teemoista sekä SAK:n juristin että EK:n lakiasiainjohtajan kanssa. Molemmat osallistuivat työriitalain ja työehtosopimuslain uusien säännösten valmisteluun.

Tutkielma koostuu kuudesta pääluvusta. Ensimmäinen luku sisältää johdannon, jossa esitellään tutkimuksen aihepiiri sekä johdatellaan lukija työtaisteluoikeuden ja myötätuntotyötaisteluiden keskeisiin kysymyksiin. Luvussa kuvataan myös tutkimusmetodi, tutkimuskysymys ja rajaukset sekä esitellään käytetty lähdeaineisto ja tutkielman rakenne. Toisessa luvussa tarkastellaan työtaisteluoikeutta ja työrauhavelvollisuutta yleisellä tasolla. Luvun tarkoituksena on luoda käsitteellinen ja oikeudellinen pohja tutkielman myöhemmälle analyysille. Kolmas luku keskittyy työtaistelutoimenpiteiden oikeudelliseen sääntelyyn. Luvussa tarkastellaan työtaisteluoikeuden perusoikeusasemaa sekä sen kansainvälisiä ulottuvuuksia. Lisäksi luvussa käsitellään työehtosopimusten merkitystä sääntelykokonaisuudessa.

Neljännessä luvussa siirrytään tutkielman keskeiseen teemaan eli suhteellisuusvaatimukseen laillisen myötätuntotyötaistelun ehtona. Lisäksi luvussa käsitellään suhteellisuusvaatimuksen yhteyttä suojelutyöhön. Viides luku syventää analyysiä tarkastelemalla suhteellisuusvaatimuksen sisältöä ja soveltamisrajoja. Kuudes ja viimeinen luku sisältää tutkielman johtopäätökset. Luvussa kootaan yhteen tutkimuksen keskeiset havainnot ja vastataan tutkimuskysymykseen sekä arvioidaan tutkimuksen merkitystä ja mahdollisia jatkotutkimustarpeita

2. Työtaisteluoikeus ja työrauhavelvollisuus

2.1 Työtaistelutoimenpide

Suomalainen lainsäädäntö ei sisällä yleistä työtaistelutoimenpiteen määritelmää, jonka vuoksi työtaistelutoimenpiteen oikeudellisen käsitteen tunnusmerkit on haettava sekä oikeuskäytännöstä että oikeuskirjallisuudesta. Työtaistelutoimenpiteiksi on vakiintuneesti katsottu lukeutuvan sellaiset työntekijä- tai työnantajapuolen kollektiiviset eli joukkoluonteiset painostustoimet, jotka suuntautuvat vastapuoleen tämän tai kolmannen osapuolen taivuttamiseksi hyväksymään esitetyt vaatimukset.²⁷ Työtaistelu voidaan toteuttaa siten joko työnantaja- tai työntekijäpuolen aloitteesta, mutta Suomessa työntekijäpuolen järjestämät työtaistelutoimet ovat huomattavasti yleisempiä.²⁸ Työtaistelutoimenpiteitä ovat muun muassa lakko, työtahdin hidastaminen, saarto sekä kieltäytyminen kollektiivisesti noudattamasta työnantajan ohjeita.²⁹

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että työtaistelutoimenpiteen täsmällisestä legaalisesta määritelmästä saattaisi olla pikemminkin haittaa kuin hyötyä käytännön oikeuselämässä.³⁰ Liian yksiselitteinen määritelmä voi esimerkiksi vaikeuttaa lain soveltamista käytännössä ja rajata joitakin ennakoimattomia työtaistelun muotoja lainsoveltamisen ulkopuolelle. Toisaalta työtaistelutoimenpiteen käsitteen oikeudellinen määrittely tai työtaistelun perustunnusmerkkien oikeudellinen täsmentäminen voisi tukea esimerkiksi oikeustieteellistä tutkimusta ja normatiivista arviointia, kun tarkastellaan ja jäsennellään työtaisteluoikeuden rajoja ja yhteiskunnallisia vaikutuksia. Lisäksi työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön selvittäminen on sinänsä välttämätöntä, jotta voidaan määritellä kuinka laaja työehtosopimuslain 8 §:ssä säädetty työrauhavelvollisuus on, millaiset toimet rikkovat

²⁷ Saloheimo – Anttila 2025, s. 222.

²⁸ Esimerkiksi vuonna 2024 työnantajapuoli julisti kaksi työsulkua, kun työtaisteluita ja sen uhkia oli vuonna 2024 yhteensä 55 kappaletta. Ks. Tilastokeskus, työtaistelutilasto. Työtaistelut, osalliset ja menetetyt työpäivät 2004–2024. 30.5.2025. <https://stat.fi/fi/tilasto/tta> (9.1.2026).

²⁹ Ks. Bruun 2022, s. 168. Työtaistelutoimenpiteiden luettelo ei ole tyhjentävä, sillä toimenpide voi toteutua myös esimerkiksi erilaisten yhdistelmien ja variaatioiden muodossa.

³⁰ Sarkko 1969 s. 33–36; Sarkko 1980, s. 223–227 ja Tossavainen 2000, s. 205–208. Tässä tutkielmassa ei erotella erikseen työtaistelutoimenpiteen, työtaistelutoimen ja työtaistelun käsitteitä toisistaan, vaan näillä kaikilla viitataan erilaisiin työtaistelumuotoihin. Ks. myös Lamminen 2020, s. 13–14, jossa tuodaan ilmi käsitteiden eroavaisuutta ja erottelun ongelmat.

työrauhavelvollisuutta ja missä menee raja sallitun toiminnan ja kielletyn painostustoimen välillä³¹.

Useimmiten työntekijöiden toimeenpanemilla työtaistelutoimilla pyritään välittömästi tai välillisesti estämään tai häiritsemään työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluvaa toimintaa.³² Työnantajien toteuttamat työtaistelutoimet kohdistuvat työntekijöihin vastaavanlaisena painostuksena.³³ Työtaistelua voidaan siten pitää molempien työmarkkinaosapuolten edunvalvonnan keinona, jossa osapuolet pyrkivät saavuttamaan omalta kannaltaan tärkeän päämäärän ja saada äänensä kuuluviin neuvotteluissa omien etujen puolustamiseksi.

Työtaistelu voi käytännössä toteutua eri muodoissa sekä työntekijä- että työnantajapuolella. Useimmiten työtaistelutoimenpiteet tulevat kyseeseen tilanteissa, joissa työehtosopimuksen ehtoista ei päästä sovintoon ja yhteisymmärryksen puute kulminoituu työriidasta työtaisteluksi. Jotta toimenpide voidaan katsoa työtaisteluksi, sen tulee täyttää kolme ehtoa: tehokkuus, liityntä työsuhteisiin ja joukkoluonteisuus eli kollektiivinen painostus³⁴. Nämä perustunnusmerkit on johdettu työtaistelutoimenpiteen käsitteestä siten, että ”työ” edellyttää toimen liittymistä työsuhteisiin, ”taistelu” joukkoluonnetta ja ”toimenpide” työtaistelutoimenpiteen tietynasteista tehokkuutta.³⁵

Liityntä työsuhteeseen voi ilmetä käytännössä eri tavoin. Esimerkiksi lakko, työsulku tai ylityöstä kieltäytyminen kohdistuvat suoraan työsuhteeseen ja sen ehtojen noudattamattomuuteen. Toisaalta työtaistelutoimenpiteisiin lukeutuu myös painostustoimia, joiden toteuttaminen ei kohdistu välittömästi yksittäisiin työsuhteisiin, vaan sillä pyritään painostamaan vastapuolta työehtosopimussuhdetta koskevissa asioissa.³⁶ Tunnusmerkin täytyminen ei kuitenkaan edellytä, että työtaistelu liittyisi välittömästi työsuhteeseen tai yksittäisiin työehtoihin. Asiaa havainnollistaa esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisu TT 2015:54:

TT 2015:54: Työntekijät olivat jarruttaneet työntekoa ja ryhtyneet lakkoon palkkausjärjestelmän muutoksen vuoksi. Työtaistelu kohdistui siten työehtosopimuksen

³¹ Ks. Sarkko 1969 s. 31–32.

³² Direktio- eli johto- ja valvontaoikeus antaa työnantajalle oikeuden ohjata työntekijää määräämällä miten, missä ja milloin työ tulee tehdä. Työnantajalla on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että sen lopputuloksen laatua. Työnjohto-oikeus perustuu työehtosopimuslain 1 luvun 1 §:ään sekä 3 luvun 1 §:ään. Ks. myös Äimälä ym. 2000, luku 5. työnjohto-oikeus.

³³ Hölttä 2012, s. 4–7.

³⁴ Savola 1969, s. 9; Sarkko 1980, s. 223–225; Kairinen 2004, s. 421 ja Koskinen 2006, s. 995.

³⁵ Koskinen ym. 2004, luku 3.

³⁶ Tällaisia toimia ovat esimerkiksi ostoboikotti tai saarto. Ks. Suviranta 1983.

työnjohtoa ja palkkausta koskeviin määräyksiin. Pääluottamusmiehen katsottiin toiminnallaan asettuneen tukemaan jarrutusta. Lakko oli toteutunut pääluottamusmiehen ilmoituksen mukaisesti. Ammattiosasto, joka vastaa työtaistelutoimenpiteisiin osallistuneen edustajansa menettelystä, oli rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

Työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteisuudella eli kollektiivisuudella tarkoitetaan sitä, että työtaistelutoimenpide toteutetaan ryhmänä taikka määrättyä ryhmää vastaan. Työtuomioistuin on ratkaisukäytännössään toistuvasti todennut, että työtaistelutoimenpiteenä on pidettävä työntekijöiden kieltäytymistä ylitöistä *yhteistuumin* saadakseen työnantajan taivutetuksi antamaan vuosilomat työntekijöiden vaatimalla tavalla.³⁷ Oleellista kollektiivisuuden toteutumisen kannalta on siten yhteisymmärrys, yhteinen tavoite ja päätös ryhtyä toimenpiteisiin yhteistä tiettyä tarkoitusta varten. Työtaisteluun osaa ottavien työntekijöiden lukumäärällä ei ole myöskään merkitystä, vaan yhteispainostustarkoitus voi ilmetä jopa yhden ainoan työntekijän toimeenpanemassa työtaistelutoimenpiteessä³⁸. Ratkaisevana seikkana ei siten ole, millainen joukko työtaistelutoimenpiteeseen on ottanut osaa, vaan yhteinen tarkoitus.

Rajanvetotapauksena työtaistelutoimenpiteen kollektiivisuudesta voidaan pitää tapauksia TT 2005:99 sekä TT 2005:101.

TT 2005:99: Kartonkitehtaan työntekijä oli kieltäytynyt siirtymästä hänelle tilapäisesti osoitettuun työtehtävään. Asiassa ei selvitetty, että kieltäytyminen olisi johtunut esimerkiksi työehtosopimukseen liittyvästä erimielisyydestä, jonka ratkaisemiseksi tällaiseen toimeen olisi ryhdytty. Kieltäytymisen yhteydessä työntekijä vaati uuden tehtävän mukaista palkkaa. Vaikka ammattiosasto oli asettunut tukemaan työntekijän menettelyä, oli jäänyt näyttämättä, että se olisi painostanut työnantajaa työnjohto-oikeuden käyttämistä koskevassa asiassa. Työstä kieltäytyminen ei siten ollut työehtosopimuslain 8 §:n mukainen työtaistelutoimenpide eikä ammattiosasto ollut tapauksen yhteydessä rikkonut työrauhavelvollisuuttaan.

TT 2005:101: Työntekijä oli kieltäytynyt siirtymästä sijaiseksi työntekijän toimenkuvaan sisältymättömään tehtävään. Kieltäytymisen taustalla oli jo pidempään esillä ollut tulkintaerimielisyys työnantajan oikeudesta määrätä työntekijä muihin kuin työnkuvan mukaisiin tehtäviin. Kieltäytyminen oli painostustoimi työnantajaa kohtaan hyväksymään työntekijäpuolen tulkinta asiassa. Luottamusmiehet olivat puoltaneet kieltäytymisen

³⁷ TT 1961:5. Ks. myös TT 1965:37 ja TT 1967:24.

³⁸ Sarkko 1969, s. 39–41. Yhteispainostustarkoituksella Sarkko tarkoittaa sitä, että työtaistelutoimenpide edellyttää työntekijäyhdistyksen tarkoitusta taikka useampien työntekijöiden yhteistä tarkoitusta työn tekemisestä kieltäytymällä tai muuten painostaa jotakuta joidenkin tarkoituksien toteuttamiseksi.

perusteeksi esitettyä tulkintaa. Ammattiosasto, joka vastasi edustajiensa menettelystä, oli rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

Työtaistelutoimenpiteiden tehokkuuden tunnusmerkki on johdettu työtaistelutoimenpiteen käsitteestä siten, että ”toimenpide” edellyttää määrätyn laista tehokkuutta.³⁹ Työtaistelun kestoajalla ei ole merkitystä tässä suhteessa, vaan myös lyhytaikaista työtaistelua voidaan pitää työtaistelutoimenpiteenä.⁴⁰ Myös työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista voidaan pitää itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä, mikäli uhkaaminen on tarkoitettu todelliseksi.⁴¹

Työtaistelulla uhkaaminen muodostaa itsenäisen kielletyn työtaistelutoimenpiteen vain silloin, kun sen esittäneen tahon katsotaan tarkoittaneen uhata työtaistelulla, joka toteutuessaan olisi työrauhavelvollisuuden vastainen, ja kun tällaista uhkaa voidaan pitää myös tehokkaana.⁴²

Tyypillisesti työtaistelulla uhkaamiseen liittyy työntekijäpuolen työnantajalle esittämiä vaatimuksia.⁴³ Toisaalta työtuomioistuin on ratkaisussa TT 2019:106 todennut, että ennakoilmoitus tulevasta työtaistelusta voi olla työnantajan kannalta toivottavaa esimerkiksi vahinkojen minimoimiseksi. Siksi kaikkia ilmoituksia aiotusta työtaistelusta ei voida automaattisesti pitää työtaistelulla uhkaamisena. Ratkaisevaa on aina tapauskohtainen kokonaisarvio siitä, onko kyse painostavasta uhkasta vai hyväksyttävästä ennakoilmoituksesta.⁴⁴

Tehokkuuden arviointi ilmenee esimerkiksi tapauksissa TT 2022:49 ja TT 2022:6:

TT 2022:49: Ammattiliitto oli julkaissut omilla verkkosivuillaan tiedotteen tulevasta tukityötaistelusta. Työtuomioistuin katsoi asiaa kokonaisuutena arvioituaan, että tiedotteen julkaisemista oli pidettävä painostustarkoituksessa toteutettuna

³⁹ Ks. TT 2003:44.

⁴⁰ Esim. tapauksessa TT 1968:33 työnseisaus, joka kesti 50 minuuttia, katsottiin työtaisteluksi. Samaten tapauksessa TT 1982:112a kymmenen minuutin kollektiivinen työstä kieltäytyminen katsottiin työtaisteluksi. Ks. myös tapaukset TT 2023:33 ja TT 2013:27.

⁴¹ Koskinen ym. 2006, kpl 3. Ks. myös Saloheimo – Anttila 2025, s. 227–228.

⁴² Työtuomioistuin antoi vastikään ratkaisun TT 2026:3, jossa arvioitiin mm. työtaistelun kohdistumista sekä uhkaamista työtaistelutoimenpiteenä. Työehtosopimus oli irtisanottu, mutta sen määräykset jatkuivat roikkopykälän perusteella, kunnes uusi sopimus syntyisi tai neuvottelut todettaisiin päättyneiksi. Toinen palkansaajajärjestö ilmoitti yksin neuvottelujen päättymisestä ja ryhtyi työtaistelutoimiin jo sopimuskaudella, kun taas toinen teki saman vasta sopimuskauden lopussa. Tuomioistuimen mukaan roikkopykälää tuli tulkita siten, että neuvottelujen päätyminen edellytti joko työnantajaliiton tai molempien palkansaajajärjestöjen yhteistä toteamusta. Yksin toiminut palkansaajajärjestö rikkoi työrauhavelvollisuuttaan ja tuomittiin hyvityssakkoon, mutta toisen järjestön osalta vaatimus hylättiin. Ks. myös OAJ 13.4.2026.

⁴³ Ks. TT 2013:179; TT 2014:149; TT 2015:99; TT 2018:111; TT 2021:93 ja TT 2022:6.

⁴⁴ Ks. TT 2019:106 ja TT 2026:3.

työtaistelutoimenpiteenä, jolla ammattiliitto oli rikkonut työrauhavelvollisuutensa. Ammattiosaston ja ammattiliiton lisäksi myönnettyä työrauhavelvollisuuden rikkomisen, molemmat tuomittiin hyvityssakkoon.

Perusteluissa työtuomioistuin totesi, että työtaistelutoimenpiteellä tarkoitetaan kollektiivista ja joukkoluonteista painostustoimea, jolla pyritään taivuttamaan vastapuoli hyväksymään esitetyt vaatimukset.

TT 2022:6: Ammattiliiton ilmoittama ja toteuttama työtaistelu liittyi työnantajayhtiön suunnitelmaan vaihtaa sovellettavaa työehtosopimusta. Työtuomioistuin ei pitänyt ammattiliiton ilmoitusta työtaisteluaikeista pelkkänä ennakoilmoituksena, vaan todellisena ja painostustarkoituksessa esitettynä työtaistelu-uhkana. Toteutunut työtaistelu ja sitä edeltänyt uhka kohdistuivat työehtosopimuksen työjohto-oikeutta ja palkkausta koskeviin määräyksiin, mutta eivät työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Ammattiliiton ja ammattiosaston katsottiin rikkoneen työrauhavelvoitettaan ja ne tuomittiin hyvityssakkoon.

Samat työtaistelutoimenpiteiden tunnusmerkit soveltuvat myös työnantajien järjestämiin työtaisteluihin. Työnantajien järjestämissä työtaisteluissa joukkoluonne ilmenee usein siten, että toimet kohdistuvat yhteispainostustarkoituksessa useampaan työntekijään kerralla tai sillä on vaikutustarkoituksia useampaa työntekijää koskevassa asiassa.⁴⁵ Vaikka sinänsä työnantajan työtaisteluna ilmentyvä toimi olisikin työnantajan toimivaltuuksiin normaalisti kuuluva toimenpide, se voidaan katsoa työtaistelutoimenpiteeksi, jos työntekijä on voinut perustellusti kokea tai tulkita menettelyn painostavaksi. Myös työnantajan on tullut käsittää tämä.⁴⁶

Työnantajien järjestämiin työtaisteluihin kuuluu ensisijaisesti työsulku, jossa työntekijöiden työt lopetetaan tai heiltä kielletään työhön pääsy ja palkanmaksu keskeytetään. Työsulkua kuitenkin käytetään harvoin, eikä siihen turvauduta työrauhavelvollisuuden voimassa ollessa.⁴⁷

Työnantajapuolen tavat toteuttaa työtaistelutoimia liittyvät pääsääntöisesti työnjohdollisiin ratkaisuihin, joihin sinänsä voi olla lain tai työehtosopimuksen mukainen peruste, tai painostus ilmenee muunlaisina painostustoimina tai ilmoituksina.⁴⁸ On myös mahdollista, että

⁴⁵ Saloheimo – Anttila 2025, s. 230–231. Painostus voi kohdistua myös ammattiliittoon, kuten tapauksessa TT 2012:52, jossa liittojen välillä sovittu koulutustilaisuus peruutettiin.

⁴⁶ Ks. TT 1980:90 ja TT 2002:23. Ratkaisussa TT 1980:90 työnantaja oli antanut ilmoituksen palkanmaksun keskeyttämisestä vastatyötaistelutoimenpiteenä työntekijöiden työtaistelutoimenpiteille.

⁴⁷ Työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteistä ks. Nummijärvi 1987, s. 39–84 ja Koskinen 1993 s. 57–99.

⁴⁸ Saloheimo – Anttila 2025, s. 230.

työnantajapuolella ryhdytään myötätuntotyötaistelutoimenpiteeseen, mutta nähdäkseni tämä on työmarkkinajärjestelmän rakenteesta johtuen erittäin harvinaista ja työnantajan käytettävissä olevien painostuskeinojen luonteesta johtuen vaikutuksiltaan melko tehoton toteutusmuoto.

2.2 Myötätuntotyötaistelutoimenpide

Vuoden 2024 työrauhauudistuksen myötä myötätuntotyötaistelu määriteltiin ensimmäistä kertaa nimenomaisesti laissa. Työehtosopimus- ja työriitalain 8 a §:t määrittelevät myötätuntotyötaistelun työtaisteluksi, jolla tuetaan toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia.⁴⁹ Aikaisemmin myötätuntotyötaisteluiden lainmukaisuutta ja sallittavuutta arvioitiin työehtosopimuslain 8 §:n perustyörauhavelvollisuuden kannalta. Tällöin esimerkiksi sillä, oliko tuettavan työtaistelun yhteydessä rikottu esimerkiksi työriitalain säännöksiä, ei ollut merkitystä tukitoimien laillisuuden kannalta.⁵⁰ Myöskään työehtosopimuksella sovitun velvoitemääräyksen vastaisen työtaistelun tukeminen ei ole tehnyt sekundaarityötaistelua kielletyksi, mikäli tuettava työtaistelu on ollut työehtosopimuslain 8 §:n mukainen.⁵¹ Työehtosopimuslain 8 §:n valossa myötätuntotyötaistelu oikeus määrittyi negaation kautta, eli se mitä laissa ei kielletty, pidettiin sallittuna.⁵²

Suomalaisessa oikeuskäytännössä myötätuntotyötaistelut nousivat ensimmäisen kerran esiin työehtosopimuslain esitöissä, joissa ne katsottiin sallituiksi.⁵³ Myötätuntotyötaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, johon ryhdytään muiden työnantajien tai työntekijöiden kuin toimenpiteeseen osallistuvien hyväksi.⁵⁴ Ratkaisevaa ei ole se, kenen työriidan tukemisesta on kyse, vaan se, ettei toimenpide kohdistu edes välillisesti toimeenpanijan omaan

⁴⁹ Määrittely pätee myös tilanteessa, jossa työtaistelu järjestetään tuen osoittamiseksi sellaisessa työriidassa, joka ei ole vielä edennyt työtaistelun asteelle. Ks. TyVM 4/2024 vp, s. 12.

⁵⁰ TT 1992:120. Ks. Lamminen 2020, s. 188–189.

⁵¹ TT 2020:42. Velvoitemääräyksellä tarkoitetaan työehtosopimusosapuolten välisessä sopimussuhteessa vaikuttavia laajentavia lausekkeita esimerkiksi työrauhasta. Ks. Saloheimo – Anttila 2025, s. 116–117.

⁵² TT 2020:77.

⁵³ LVK 1921:11, s. 26. Ensimmäisen kerran myötätuntotyötaistelu arvioitiin aidoksi tapauksessa TT 1980:86, jossa työtuomioistuin totesi, etteivät tukityötaistelutoimenpiteet rikkoneet omaa työehtosopimusta. Myötätuntotyötaistelun tulee olla aito eli puhdas ollakseen sallittu. Tällä tarkoitetaan, että toimenpiteeseen ryhdytään puhtaasta solidaarisuudesta kolmatta osapuolta kohtaan eikä osaksikaan pyritä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen. Ks. myös Aaltonen 1998, s. 5–6 ja oikeuskäytäntö TT 1979:22 sekä TT 1987:60.

⁵⁴ Suviranta 1983, s. 7.

työehtosopimukseen.⁵⁵ Tuettavaa riitaa kutsutaan usein primaarityötaisteluksi, johon pyritään vaikuttamaan tukitoimenpiteellä eli sekundaarityötaistelulla.⁵⁶

Oikeuskäytännössä myötätuntotyötaistelun ilmenemismuotoja on arvioitu pääsääntöisesti yhdenmukaisin perustein.⁵⁷ Myötätuntotyötaistelu voidaan määritellä tukitoimenpiteeksi, jonka tarkoituksena ei ole vaikuttaa omaan työehtosopimukseen, vaan tukea ulkopuolista työtaistelua tai työriitaa.⁵⁸ Työriidalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantajan ja työntekijöiden välillä on erimielisyyttä, mutta joka ei ole ainakaan vielä yltnyt työtaistelutoimenpiteisiin asti. Tuettavan työriidan tulee olla sellainen, että osapuolilla olisi mahdollisuus ryhtyä laillisiin työtaistelutoimiin. Muuten tukitoimetkin katsotaan laittomiksi.⁵⁹

Ennen työrauhauudistusta tukitoimet olivat mahdollisia myös työehtosopimuskauden aikana, kunhan ne eivät kohdistuneet omaan työehtosopimukseen ja tuettava pääriita oli laillinen.⁶⁰ Lisäksi sillä, oliko tukitoimiin tosiasiaassa ryhdytty, ei ollut merkitystä, sillä pelkkä työtaistelulla uhkaaminen voitiin katsoa työtaistelutoimenpiteeksi.⁶¹ Esimerkiksi tapauksessa TT 2005:69 oli kyse myötätuntotyötaistelulla uhkaamisesta. Uhkaus työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä oli esitetty sellaisissa olosuhteissa ja sellaisella tavalla, että se katsottiin jo sellaisenaan työtaistelutoimenpiteeksi. Työtaistelun uhka oli todellinen.⁶²

Ennen uusia lainkohtia kertyneessä oikeuskäytännössä on kuitenkin havaittavissa esimerkkejä ja rajanvetoa tilanteista, joissa on arvioitu myötätuntotyötaistelun sallittavuutta ja lainmukaisuutta. Työrauhauudistuksen perusteluiden mukaan uusien säännösten tarkoituksena on työrauhavelvollisuuden laajentaminen, ei olemassa olevan oikeuskäytännön muuttaminen.⁶³ Tämä tarkoittaa, että jo aikaisemman oikeuskäytännön perusteella kielletyiksi myötätuntotyötaisteluiksi katsotut toimenpiteet ovat edelleen kiellettyjä ja lainvastaisen

⁵⁵ Koskinen ym. 2006, luku 3; Sarkko 1969, s. 299. Ks. myös Suviranta 1983, s. 7. Mikäli myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä tuettava asia koskee työpaikkaa kokonaisuudessaan, toimenpide kohdistuu helposti siihen ryhtyneiden omaan työehtosopimukseen, ks. tapaus TT 1988:41.

⁵⁶ Saloheimo – Anttila 2025, s. 241.

⁵⁷ Saloheimo 2020, s. 226–227.

⁵⁸ Saloheimo – Anttila 2025, s. 240–243. Sarkko on todennut, että tuettavan asian ei tarvitse olla edennyt työtaisteluksi jotta sitä voidaan tukea. Tuettava asia voi olla siten myös muunlainen työoikeudellinen riita. Ks. Sarkko 1969, s. 199.

⁵⁹ TT 1980:86 ja TT 1997:53.

⁶⁰ Myötätuntotyötaistelun on katsottu vakiintuneesti kohdistuvan tukijan omaan työehtosopimukseen, jos tuettava työtaistelu rikkoo työrauhavelvoitetta. Ks. Sarkko 1969, s. 316 ja Lamminen 2020, s. 189. Ks. myös ratkaisut TT 1979:22 ja TT 2004:107.

⁶¹ Koskinen ym. 2006, luku 3. Ks. Saloheimo – Anttila 2025, s. 227–228.

⁶² Ks. TT 2005:69.

⁶³ Ks. HE 12/2024 vp, s. 51.

työtaistelun tukeminen myötätuntotyötaistelulla on edelleen työrauhavelvollisuuden vastaista. Myös myötätuntotyötaistelulla uhkaaminen myötätuntotyötaisteluita koskevien uusien säännösten vastaisesti on kielletty.⁶⁴

Suhteellisuusvaatimus siten ikään kuin täydentää aikaisempaa oikeuskäytäntöä laillisten myötätuntotyötaisteluiden suhteen. Siksi myös aikaisemman oikeustilan ja sääntelyn ymmärtäminen on tärkeää, jonka vuoksi siihen paneudutaan seuraavassa tarkemmin esimerkkien avulla.

Työehtosopimuslain 8 § kieltää työtaistelut, myötätuntotyötaistelut mukaan lukien, vain silloin kun työehtosopimus on voimassa. Myötätuntotyötaisteluihin voi siten ryhtyä vapaasti silloin kun toimeenpanijaa sitova työehtosopimus ei ole voimassa. Nykyisin kuitenkin työriitalain 8 a §:ssä on rajoitettu myötätuntotyötaisteluiden järjestäminen myös työrauhavelvollisuuden ulkopuolella sopimuksettomana aikana.

Jos myötätuntotyötaistelun tavoitteet eivät liity tukijan omaan työehtosopimukseen, tukitoimet ovat työehtosopimuslain 8 §:n mukaan lähtökohtaisesti sallittuja. Tällöin tukitoimi voidaan ylipäätään arvioida myötätuntotyötaisteluksi.⁶⁵ Sallittavuus edellyttää kuitenkin kahden edellytyksen täyttymistä. Näitä samoja edellytyksiä sovelletaan myös tilanteeseen, jossa primääriyötaistelu ei ole johtanut työtaistelutoimiin asti, vaan kysymys on vasta neuvotteluissa esitettyjen vaatimusten tukemisesta.⁶⁶

Ensinnäkin sallitun myötätuntotyötaistelun edellytyksenä on, että työtaistelutoimenpiteen tulee olla työehtosopimuslain mukaan sallittu.⁶⁷ Tämä merkitsee käytännössä sitä, että primääriyöriita käydään alalla, jolla vallitsee sopimukseton tila. Jos myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä tuetaan sellaista työtaistelua, joka on työrauhavelvollisuuden vastainen, myös myötätuntotyötaistelutoimenpide on kielletty.⁶⁸

⁶⁴ Ks. HE 12/2024 vp, s. 80, jonka mukaan hyvityssakko voidaan tuomita myös lainvastaisella myötätuntotyötaistelulla uhkaamisesta, sillä suhteettoman laajan tukitoimen uhka voi aiheuttaa merkittäviä vahingollisia seurauksia esimerkiksi tuotannon alasajon johdosta. Työtaistelulla uhkaaminen voi käytännössä aiheuttaa vastaavia vaikutuksia kuin toteutunut työtaistelu. Työtaistelun uhan tulee nykykäytäntöä vastaavasti olla todellinen eli työtaistelun kohteen tulisi voida perustellusti ymmärtää, että työtaistelu toimeenpannaan.

⁶⁵ Myötätuntotyötaistelu katsotaan kohdistuvan toimeenpanijan omaan työehtosopimukseen, jos sen tosiasiallisena vaikutustarkoituksena on vaikuttaa oman työehtosopimuksen määräyksiin, vaikka se muodollisesti esitetään toisen työtaistelun tukemisena.

⁶⁶ Saloheimo – Anttila 2025, s. 244.

⁶⁷ TT 1979:22, TT 1999:68; vrt. TT 1992:120; TT 2005:42; TT 2005:43; TT 2005:57 ja TT 2005:69.

⁶⁸ Ks. TT 2022:81.

Tapauksessa TT 2023:11 arvioitiin laillisen primaarityötaistelun tukemiseksi järjestettyä myötätuntotyötaistelua:

TT 2023:11: Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa viitattiin muiden työehtosopimusten noudattamiseen, mutta niitä ei pidetty osana yrityskohtaista sopimusta. Työtuomioistuin katsoi, etteivät näihin työehtosopimuksiin kohdistuvat työtaistelut rikkoneet yrityskohtaista työrauhavelvoitetta. Lisäksi yrityskohtaisen sopimuksen tehneen ammattiliiton ilmoittama työnseisaus katsottiin lailliseksi tukilakoksi, koska sen ei näytetty pyrkineen vaikuttamaan yrityskohtaiseen työehtosopimukseen.

Toiseksi myötätuntotyötaistelutoimenpiteen laillisuus edellyttää, ettei sillä pyritä osaksikaan edistämään omia, voimassa olevaa työehtosopimusta koskevia tavoitteita. Edellytyksen täytyessä tukitoimi ei kohdistu sen toimeenpanijaa sitovaan työehtosopimukseen työehtosopimuslain 8 §:ssä kielletyllä tavalla.⁶⁹ Jos tukitoimet kohdistuvat toimeenpanijan omaan työehtosopimukseen, kyseessä ei ole myötätuntotyötaistelu vaan omaan työehtosopimukseen tähtäävä työtaistelu.⁷⁰ Tätä voidaan kuvata esimerkiksi ratkaisulla TT 1997:11:

TT 1997:11. Paperiliiton ammattiosastot olivat liiton myötävaikutuksella toimeenpanneet vuorokauden kestäviä tukilakkoja tukeakseen liiton toimeenpanemaa lakkoa järjestäytymättömän työnantajan painostamiseksi solmimaan yrityskohtainen työehtosopimus liiton kanssa. Tukilakot eivät olleet kohdistuneet työtaistelutoimenpiteinä paperiteollisuuden työehtosopimuksen yksittäisiin määräyksiin. Työntekijäliiton tarkoituksena ei ollut tukilakkojen avulla saada aikaan muutoksia koko työehtosopimusrakenteeseen. Tukityötaistelutoimien johdosta paperiteollisuuden työehtosopimus ei ollut myöskään menettänyt siinä määrin merkitystään työrauhan turvaajana, että lakot ja niillä uhkaamiset olisivat tälläkään perusteella kohdistuneet paperiteollisuuden työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.

Suomessa toimii suuria ammattiliittoja, jotka edustavat useampaa alaa samanaikaisesti. Tällainen liitto voi järjestää työtaistelun, jossa on jäseniä mukana varsinaisessa työriidassa sekä tukitoimissa. Tulkittavissa oleva asia tässä suhteessa onkin se, vaikutetaanko työtaistelulla myös omaan työehtosopimukseen. Kuitenkaan itsessään se, että myötätuntotyötaistelutoimenpiteen tosiasialliset vaikutukset vastaavat mahdollisen omaan

⁶⁹ Saloheimo – Anttila 2025, s. 242.

⁷⁰ Ks. TT 1997:43. Ks. kirjallisuudesta myös Saloheimo – Anttila 2025, s. 245–246.

työehtosopimukseen kohdistuvan työtaistelun seurauksia, ei sellaisenaan tee tukitoimenpidettä kielletyksi.⁷¹

Voidaan todeta, että myötätuntotyötaisteluiden laillisuusarviointi suomalaisessa oikeusjärjestyksessä rakentuu viimeistään työrauhauudistuksen myötä useiden toisiinsa kytkeytyvien edellytysten varaan. Keskiöön nousevat ennen kaikkea työtaistelutoimenpiteen kohdistumisen ja tarkoituksen arviointi. Toisaalta työrauhauudistus on täsmentänyt sääntelyä ja tuonut myötätuntotyötaistelun nimenomaisesti lainsäädäntöön, mutta ei ole muuttanut näitä arvioinnin keskeisiä lähtökohtia. Pikemminkin uudistus vahvistaa jo oikeuskäytännössä omaksuttua linjaa. Vaikka sääntely on kehittynyt, oikeustilan ydin säilynee pitkälti ennallaan ja aikaisemmalla oikeuskäytännöllä on edelleen keskeinen merkitys tulkintaa ohjaavana lähteenä.

2.3 Perustyörauhavelvollisuus

Myötätuntotyötaisteluiden arviointi kytkeytyy kiinteästi työehtosopimusjärjestelmän keskeiseen peruseriaatteeseen, perustyörauhavelvollisuuteen. Jotta myötätuntotyötaisteluihin liittyvää sääntelyä voidaan ymmärtää, on ensin tarkasteltava, mitä työrauhavelvollisuudella tarkoitetaan ja millaisia velvoitteita se asettaa työehtosopimukseen sidotuille osapuolille.

Työrauhauudistuksen myötä keskeiseksi arviointikriteeriksi on muodostunut se, vallitseeko tukitoimiin ryhtyvän tahon ja tämän työnantajan välillä työrauhavelvollisuus. Tämä seikka ratkaisee, sovelletaanko myötätuntotyötaistelun suhteellisuuden arvioinnissa työehtosopimuslain vai työriitalain säännöksiä.

Perustyörauhavelvollisuutta voidaan luonnehtia eräänlaisena kauppasopimuksena työehtosopimusosapuolten välillä. Kun työehtosopimuksesta on sovittu, työnantaja saa vastineeksi työrauhan alkavaksi sopimuskaudeksi. Työntekijät sen sijaan saavat työehtosopimuksen takaaman suojan siitä, että työnantaja on velvollinen noudattamaan työsuhteen ehtoina sovittuja työehtosopimuksen määräyksiä.⁷² Työehtosopimuksen keskeisenä tarkoituksena on näin tasapainottaa lähtökohtaisesti epätasaväkistä neuvotteluasemaa työnantajan ja työntekijän välillä.⁷³ Vastineena saatu työrauha on lakisääteinen, mutta ei aina tosiasiallinen⁷⁴. Tämä tarkoittaa, että lain mukaan muodollisesti työrauhan pitäisi vallita koko

⁷¹ TT 1995:18 ja TT 1997:53.

⁷² Sarkko 1980, s. 180 ja Paanetoja 2024, s. 111.

⁷³ Sarkko 1973, s. 5.

⁷⁴ Saloheimo – Anttila 2025, s. 216.

sopimuskauden ajan, mutta käytännössä työrauhavelvollisuus ei aina toteudu, sillä joskus työntekijät voivat silti ryhtyä työtaisteluihin, vaikka sopimus olisikin voimassa.

Työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuus ei merkitse yleistä kieltä kaikkien työtaistelutoimiin sopimuskauden aikana. Kiellettyjä ovat vain sellaiset työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat kyseiseen, osapuolia sitovaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen. Tämä omaan työehtosopimukseen kohdistumisen vaatimus kuuluu työrauhavelvollisuuden ytimeen. Kyse ei ole työtaistelukiellosta vaan kiellosta ryhtyä omaa voimassaolevaa työehtosopimusta vastaan kohdistuviin työtaistelutoimiin.

Perinteisesti myös myötätuntotyötaisteluita on arvioitu työehtosopimuslain 8 §:n 1 momentin mukaan, jossa säädetään perustyörauhavelvollisuudesta. Vuoden 2024 työrauhauudistuksen myötä työehtosopimuslain ja työriitalain 8 a §:ien vastaiset myötätuntotyötaistelut ovat kiellettyjä myös perustyörauhavelvollisuuden ulkopuolella, eli työehtosopimuskauden päätyttyä. Työrauhauudistuksen perusteluissa on katsottu työrauhauudistuksessa olevan kysymys työehtosopimuslakiin perustuvan työrauhavelvollisuuden laajentamisesta, sillä nykyisin työrauhavelvollisuuden piiriin katsotaan kuuluvan pidättäytyminen suhteettomilta työtaisteluilta.⁷⁵

Työehtosopimuslain 8 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Lisäksi pykälässä veloitetaan sopimukseen sidottuja yhdistyksiä huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Pykälän 2 momentissa säädetään tarkemmin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen katsotaan laiminlyöneen 1 momentissa tarkoitetun valvontavelvollisuutensa, mikäli selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ei ole sovellettu, työehtosopimukseen osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti eikä

⁷⁵ HE 12/2024 vp, s. 51.

väärää soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut yhdistyksen tietoon.

Työehtosopimuksen vastaisten työtaistelutoimenpiteiden järjestämisestä voidaan seuraamukseksi määrätä työehtosopimuslain 9 §:ssä tarkoitettu hyvityssakko. Se koskee sekä työrauhavelvollisuuden että työehtosopimuslaissa säädetyn suhteettoman myötätuntotyötaistelukiellon rikkomista.⁷⁶ Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974, työtuomioistuinlaki) 1 §:n mukaan työrauhavelvollisuuden rikkomiseen perustuvaa hyvitystä koskeva kanne sekä sen käsittely ja ratkaiseminen kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan.

Työrauhavelvoite liittyy ainoastaan työehtosopimuslain perusteella noudatettavaan työehtosopimukseen ja se on voimassa vain kunkin työehtosopimuksen voimassaoloaikana.⁷⁷ Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että työehtosopimuskauden ajalla työehtosopimukseen sidotut yhdistykset työnantaja- ja työntekijäpuolella sekä yksittäiset työnantajat eivät saa ryhtyä sellaisiin työtaistelutoimiin, jotka kohdistuvat joko osittain tai kokonaan kyseiseen työehtosopimukseen. Jos painostustoimintaa järjestää sellainen yhdistys, joka ei ole jäsenenä missään työehtosopimukseen sitoutuneessa järjestössä, työehtosopimuslain 8 §:n mukainen työrauhavelvollisuus ei ole sitä sitova. Sama koskee työehtosopimukseen sidottua yhdistystä, kun sen järjestämä painostus ei kohdistu työehtosopimukseen.⁷⁸

Työrauhavelvollisuuden asiallisen sisällön määrittäminen edellyttää kahden keskeisen kysymyksen tarkastelua. Ensinnäkin on ratkaistava, milloin tiettyä käyttäytymistä on pidettävä työtaistelutoimenpiteenä. Mikäli toiminta ei täytä työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkejä aikaisemmin luvussa 2.1 esitetyn mukaisesti, asiaa arvioidaan työsopimuslain ja työsopimusvelvoitteiden täyttymisen kannalta.⁷⁹ Tällöin kyseessä voi olla perusteettomasti työstä kieltäytyminen tai muu vastaava rike tai laiminlyönti, josta voi olla seurauksena ääritapauksessa työsopimuksen päättäminen.⁸⁰ Toiseksi on arvioitava, kohdistuuko tällaiseksi katsottava toimi työehtosopimukseen kokonaisuudessaan vai johonkin sen yksittäiseen määräykseen. Tämä arvio on olennainen, sillä työehtosopimuslain mukainen

⁷⁶ Työrauhauudistuksen myötä hyvityssakon enimmäismäärä on noin viidenkertaistunut aikaisempaan nähden. Hyvityssakon määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

⁷⁷ Paanetoja 2024, s. 111.

⁷⁸ Hölttä 2008, s. 70.

⁷⁹ Ks. Paanetoja 2024, s. 126.

⁸⁰ Ks. esim. TT 2023:76, jonka ratkaisussa päädyttiin siihen ettei työnseisaus ollut työehtosopimuslain 8 §:ssä tarkoitettu työtaistelutoimenpide.

työrauhavelvollisuus on relatiivinen eli kiellettyjä ovat vain ne työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat voimassa olevaan työehtosopimukseen tai sen tiettyyn määräykseen.⁸¹

TT 2023:76 (ään.): Ammattiosaston järjestämän työnseisauksen syynä oli lentoyhtiön päätös lopettaa normaalia alemmalla hinnalla matkustamaan oikeuttavien lentolippujen tarjoaminen maapalveluja alihankintana lentoyhtiölle tuottavien yritysten työntekijöille. Työnseisaukseen osallistuneet työntekijät olivat alihankintayritysten työntekijöitä, mutta työnseisauksella oli välitön vaikutus lentoyhtiön toimintaan. Tuomiosta tarkemmin ilmenevillä perusteilla työtuomioistuin katsoi asiassa esitettyä näyttöä arvioituaan, että työnseisausta ei kokonaisuutena arvioiden ollut pidettävä työnantajayhtiöihin suunnattuna painostustoimena vaan enemmänkin lentoyhtiön päätökseen kohdistuneena mielenilmauksena. Siten työnseisaus ei ollut työehtosopimuslain 8 §:ssä tarkoitettu työtaistelutoimenpide.

Tiivistetysti voidaan todeta työehtosopimuslain 8 a §:n määrittämän työrauhavelvollisuuden velvoittavan olemaan ryhtymättä työehtosopimuksen voimassa ollessa kyseiseen työehtosopimukseen kohdistuviin työtaistelutoimenpiteisiin. Työtaistelutoimenpidettä tulee välttää, kohdistuu se sitten työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai vain sen yksittäiseen määräykseen.

Työehtosopimukseen usein sisältyy niin sanottu työrauhauseke, jossa usein toistetaan lakisääteisen työrauhavelvollisuuden sisältö.⁸² Työrauhavelvollisuuden laajentaminen ei kuulu työehtosopimuslain 1 §:n mukaisella normimääräyksellä sovittavien asioiden piiriin.⁸³ Työrauhavelvollisuuden laajentamisesta voidaan sopia työehtosopimusosapuolten välisessä suhteessa vaikuttavalla velvoitemääräyksellä. Työrauhavelvollisuuden supistaminen sen sijaan ei ole sovittavissa oleva asia, sillä työehtosopimuslain 8 § ei ole dispositiivinen eli tahdonvaltainen säännös.⁸⁴

⁸¹ Koskinen ym. 2006, luku 5.3.

⁸² Työrauhausekkeista enemmän ks. myös Koskinen 2002, s. 1235–1246.

⁸³ TT 2021:99.

⁸⁴ Saloheimo – Anttila 2025, 273–274.

2.4 Yleinen työrauhavelvollisuus

Edellä tarkasteltu perustyörauhavelvollisuus koskee työehtosopimuksen voimassaoloaikaa. Sopimuksettomassa tilassa työtaisteluoikeus on lähtökohtaisesti laajempi, mutta tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että työtaistelutoimenpiteitä voitaisiin toteuttaa täysin rajoituksetta. Jo ennen vuoden 2024 työrauhauudistusta oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on muotoutunut oppi niin sanotusta yleisestä työrauhavelvollisuudesta, joka asettaa rajoja myös eturiitatilanteissa toteutettaville työtaisteluille.

Työehtosopimuskauden päätyttyä ja uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa on kyse eturiitatilanteesta, joka ratkaistaan osapuolten välisin neuvotteluin.⁸⁵ Suomessa on eturiitatilanteissa toimeenpantujen työtaistelutoimenpiteiden yhteydessä jo 1980-luvulta lähtien oikeuskäytännössä tarkasteltu esimerkiksi sitä, millaisia tarkoituksia työtaistelulla on ollut ja ovatko käytetyt toimenpiteet kohtuullisia suhteessa tavoiteltuun päämäärään. Oikeusjärjestyksen ja hyvän tavan vastaisuuden arvioinnissa on katsottu, etteivät edes lähtökohtaisesti sallitut toimenpiteet saa olla liian vahingollisia suhteessa siihen päämäärään, jota työtaistelutoimenpiteellä tavoitellaan.⁸⁶ Kehitys näkyi erityisesti korkeimman oikeuden ratkaisukäytännöissä sekä oikeuskirjallisuudessa, joissa alettiin muotoilla oppia yleisestä työrauhavelvollisuudesta.⁸⁷

Yleisellä työrauhavelvollisuudella tarkoitetaan pysyväluonteista kieltoa ryhtyä oikeusjärjestyksen ja hyvän tavan vastaisiin toimenpiteisiin esimerkiksi työtaistelutoimin.⁸⁸ Kielto perustuu ajatukselle, jonka mukaan työtaistelutoimen vaikutustarkoitusten on perustuttava hyväksyttävälle tarkoitukselle eikä hyväksytyjäkään tarkoituksia tule tavoitella suhteettomien toimin.⁸⁹ Toisin kuin perustyörauhavelvollisuus, yleinen työrauhavelvoite on voimassa jatkuvasti riippumatta siitä, onko osapuolia sitova työehtosopimus voimassa tai onko kyseessä työsuhde. Se tarkoittaa työehtosopimusten voimassaolosta ja työehtosopimuslain 8

⁸⁵ Kairinen 2009, s. 480. Ks. myös Lamminen 2020, s. 184.

⁸⁶ Lamminen 2020, s. 22.

⁸⁷ Ks. KKO 1999:39 ja KKO 2000:94. Oikeuskirjallisuudessa yleisen työrauhavelvoitteen käsite esitettiin ensimmäisen kerran artikkelissa Tiitinen, Kari-Pekka: Mukavuuslippu ja kansainväliset työehtosopimukset. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1988, s. 61–114.

⁸⁸ Doktriinista on käytetty myös nimitystä pysyvä työrauhavelvollisuus, mutta Hölttä sanoo nimen tarkoittavan virkamiehille virkaehtosopimuslailla säädettyä velvollisuutta pidättäytyä aina tietyistä työtaistelutoimista. Kyse on siten eri asiasta kuin mistä nyt esillä olevassa teoriassa on. Ks. Hölttä 2008, s. 67.

⁸⁹ Lamminen 2020, s. 185.

§:stä riippumatonta velvoitetta pidättäytyä työtaisteluna järjestettävästä painostustoiminnasta.⁹⁰

Toimenpiteiden oikeusjärjestyksen ja hyvän tavan vastaisuutta arvioitaessa huomiota kiinnitetään erityisesti toimenpiteiden taustalla oleviin tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Jos tavoite on hyvän tavan vastainen ja oikeusjärjestyksen kannalta moitittava, painostustointa ei ole oikeutta panna toimeen.⁹¹ Sinänsä sallittujakaan toimenpiteitä ei saisi toteuttaa tavoitteisiin nähden liiallisilla tai ylimitoitetuilla toimenpiteillä. Arviointi perustuu siten nykyisen työriita- ja työehtosopimuslain 8 a §:n mukaista suhteellisuusvaatimusta muistuttaviin kriteereihin.⁹²

Kyse on varsinkin tiettyjen oikeusjärjestyksen vastaisten vaikutustarkoitusten kiellosta, jonka mukaan voi olla hyvän tavan ja oikeusjärjestyksen vastaista esimerkiksi puuttua työtaistelutoimenpitein sellaiseen työriitaan, jonka varalta on ollut käytettävissä muita lainmukaisia oikeuskeinoja.⁹³ Kiellettyä on myös esimerkiksi painostaminen maksamaan sellaisia palkkasaatavia, joista painostettava ei ole ollut lain mukaan vastuussa.⁹⁴ Hyvän tavan vastaista voi olla esimerkiksi työtaistelulla puuttuminen työntekijän ja työnantajan väliseen riitaan, jonka varalta työntekijällä on käytettävissään laissa säädetyt oikeuskeinot.⁹⁵

Oikeudenvastaista voi olla se, että toimenpiteellä tavoitellaan Suomen oikeusjärjestyksen mukaan kiellettyä sopimusta⁹⁶ tai se, että omistajalle A kuuluvan aluksen saarrolla tavoitellaan omistajalle B kuuluvan aluksen miehistön palkka-asoiden selvittämistä, vaikka saarretun aluksen omistaja ei ole vastuussa B:lle kuuluvan aluksen miehistön palkoista.⁹⁷

Työtaistelut voitaisiin kieltää, jos ne sisältävät työtaisteluoikeuden selvän väärinkäyttämisen. Tästä on kyse silloin, kun toisen oikeusasemaa on loukattu perusteettomasti, oikeudellisia keinoja ei ole kunnioitettu riidan ratkaisemiseksi, työtaistelu on hyvän tavan vastainen ja oikeutta on muuten väärinkäytetty. Kyse ei myöskään saa olla liiallisesta toimenpiteestä suhteessa tavoiteltavaan päämäärään eikä toimenpiteen kohteena saa olla perusteettomasti sellainen taho, jolla ei ole asiassa osuutta.⁹⁸ Kuitenkin yleisen työrauhavelvoitteen soveltamista

⁹⁰ Hölttä 2008, s. 67–68.

⁹¹ Koskinen ym. 2006, luku 3.

⁹² Ks. KKO 1983-II-187; KKO 1985-II-118; KKO 1987:85 ja KKO 1987:86. Ks. myös Tiitinen 1988, s. 104–112.

⁹³ Ks. KKO 1983-II-187. Ks. myös Lamminen 2020, s. 185.

⁹⁴ KKO 1985-II-118 ja KKO 1987:86.

⁹⁵ KKO 1983-II-187.

⁹⁶ KKO 1987:85. Korkein oikeus toisti ratkaisussaan esitetyn kantansa uudelleen ratkaisussa KKO 2018:61, jonka mukaan työtaistelun päämäärää voidaan pitää oikeudenvastaisena, jos sillä pyritään saamaan aikaan samanaikaisesti sopimus tai suoritus, joka on kielletty, mitätön tai ilmeisen pätemätön.

⁹⁷ KKO 1987:86.

⁹⁸ Koskinen 2000, s. 7–8. Ks. myös KKO 1999:39.

on pidettävä poikkeuksellisena ja sen käyttöalaa suppeana.⁹⁹ Yleisen työrauhavelvollisuuden perusteella ei voida kieltää yleisen työmarkkinakäytännön mukaisia toimenpiteitä, kuten tyypillisiä työehtosopimusneuvotteluihin liittyviä toimia.¹⁰⁰

Oikeuskäytännössä yleinen työrauhavelvoite on konkretisoitunut erityisesti tilanteissa, joissa on arvioitu tukitoimien kohdistumista sivullisiin:

HelHO 18.12.2018/1637: Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, että vaikka hyvän tavan vastaisuudesta ei ole Suomen lainsäädännössä nimenomaista yleissäännöstä, käsite sisältyy useisiin lakeihin ja vaikuttaa oikeusjärjestyksessä yleisenä periaatteena myös ilman erillistä sääntelyä. Tapauksessa hovioikeus liitti hyvän tavan vastaisuuden läheisesti oikeuden väärinkäytön kieltoon.

Oikeuden väärinkäyttönä voidaan pitää esimerkiksi sellaista toimintaa, jolla ilman hyväksyttävää perustetta heikennetään tai loukataan toisen oikeusasemaa. Hovioikeus totesi, ettei asiassa ollut esitetty hyväksyttäviä syitä sille, miksi ilmoitetut tukitoimet kohdistuivat käytännössä pääasiassa yhteen yritykseen, joka ei ollut varsinaisena osapuolena tuettavassa työtaistelussa. Lisäksi asiakkailta olisi ollut mahdollisuus käyttää kuljetuksiin muitakin alan toimijoita työtaistelusta huolimatta.

Siten myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden ei katsottu olevan oikeassa suhteessa niiden tavoitteisiin nähden. Tällaisessa tilanteessa tukitoimenpiteet arvioitiin syrjiviksi ja toisen oikeusasemaa perusteettomasti loukkaaviksi.

Tapauksessa ilmenee, että tukitoimien kohdistaminen yhteen työriidan ulkopuoliseen työnantajaan katsottiin syrjiväksi, työtaisteluoikeuden väärinkäyttämiseksi, kohtuuttomaksi ja hyvän tavan vastaiseksi. Hyvän tavan vastaisuutta koskevassa kokonaisarvioinnissa painavat työtaistelutoimenpiteen todelliset seuraukset. Hovioikeuden ratkaisun oikeuslähdearvoa heikentää kuitenkin se, että korkein oikeus kumosi sen ratkaisulla KKO 2020:50, jota käsitellään tässä luvussa myöhemmin.

Yleinen työrauhavelvollisuus on ollut kritiikin kohteena osaltaan 2000-luvulla tapahtuneen työtaisteluoikeuden perus- ja ihmisoikeuslottuvuuden vahvistumiskehityksen myötä¹⁰¹ -

⁹⁹ Tiitinen 1988, s. 112.

¹⁰⁰ Lamminen 2020, s. 185.

¹⁰¹ Lamminen 2020, s. 158 ja Hölttä 2008. Hölttä on artikkelissa esittänyt kritiikkiä yleistä työrauhavelvollisuutta kohtaan ja luonnehtinut yleistä työrauhavelvoitetta lakiin perustumattomaksi myytiksi. Hänen mukaan oikeuskäytännössä muodostunut ratkaisulinja ei perustu selkeään ja johdonmukaiseen normipohjaan, vaan pikemminkin pitkän ajan kuluessa syntyneisiin hajanaisiin ja osin

Yleinen työrauhavelvollisuus olikin 1980-luvun jälkeen vain vähän esillä oikeuskäytännössä, mutta doktriini nousi uudelleen esille korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä 2010-luvulla.¹⁰² Kritiikki on kohdistunut erityisesti siihen, että työtaisteluoikeuden rajoittavasta luonteesta johtuen yleisestä työrauhavelvoitteesta tulisi säätää laissa erikseen ja huomioida muutkin perusoikeuksien rajoitusedellytykset.¹⁰³ Sinänsä kritiikkiä puoltaa perustuslakivaliokunnan mietinnössä esiin tuotu edellytys, jonka mukaan työtaisteluoikeuden rajoituksesta olisi syytä säätää lailla.¹⁰⁴

Kritiikistä huolimatta yleisen työrauhavelvoitteen voidaan katsoa jo jokseenkin vakiintuneen oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa yhtenä mahdollisena työtaisteluoikeuden rajoitusperusteena.¹⁰⁵ Doktriinia ei ole siten kumottu vaan pikemminkin sen asema on vahvistunut ja se on saanut lisää sisällöllistä täsmennystä sekä aiempaa jäsennellymmän rakenteen.¹⁰⁶

Yleinen työrauhavelvollisuus oli käsiteltävänä myös tuoreemmissa tapauksissa KKO 2020:50 sekä KKO 2023:95, jotka kumpikin koskivat turvaamistoimiasiaa.¹⁰⁷ Vuoden 2020 tapauksessa korkein oikeus otti kantaa työtaistelutoimenpiteen hyvän tavan vastaisuuteen, mutta edellytti asioiden summaarisuudesta johtuen sitä, että hyvän tavan vastaisuutta puoltavien seikkojen on oltava ilmeisiä.

KKO 2020:50: Ammattiliitot päättivät tukea X ry:tä myötätuntotyötaisteluilla, jotka kohdistuivat neuvotteluihin nähden sivullisiin DHL-yhtiöihin. DHL-yhtiöt vaativat toimenpiteiden kieltämistä turvaamistoimena vedoten niiden syrjivyyteen, hyvän tavan vastaisuuteen ja kohtuuttomuuteen. Käräjäoikeus ja hovioikeus katsoivat, että turvaamistoimen edellytykset olivat täyttyneet.

ristiriitaisiin ratkaisuihin. Näitä ratkaisuja on hänen näkemyksensä mukaan pyritty kokoamaan yhteen vetoamalla hyvän tavan ja oikeusjärjestyksen vastaisuuden kaltaisiin avoimiin käsitteisiin tilanteessa, jossa täsmällisempi sääntely puuttuu. Hölttä katsoo lisäksi, ettei hyvän tavan vaatimusta voida asettaa perustuslain edelle. Hänen mukaansa käsite on tulkinnallisesti väljä ja osin työnantajaintresseistä käsin muotoutunut. Ks. kritiikistä tarkemmin Hölttä 2012, s. 237–252.

¹⁰² Harvoja tapauksia ovat olleet KKO 1999:39; KKO 2000:94 ja HeHO 15.05.2006/1420. 2010-luvun tapauksia ovat esim. KKO 2016:14 ja KKO 2018:61.

¹⁰³ Hölttä 2008, s. 82–83.

¹⁰⁴ PeVM 25/1994 vp, s. 5.

¹⁰⁵ Ks. myös Tiitinen 1988, s. 88; Koskinen 1992, s. 108 ja Lamminen 2020, s. 185.

¹⁰⁶ Lamminen 2020, s. 188.

¹⁰⁷ Oppia yleisestä työrauhavelvollisuudesta on käsitelty myös tapauksessa TT 2023:37, joka koski työehtosopimuksen pätevyyttä. Ks. myös Lamminen 2022.

Korkein oikeus kuitenkin katsoi, etteivät DHL-yhtiöt olleet saattaneet todennäköiseksi, että myötätuntotyötaistelut olisivat olleet syrjiviä, hyvän tavan vastaisia, suhteettomia tai muutoin oikeudenvastaisia. Toimenpiteiden kohdistaminen vain DHL-yhtiöihin ei sellaisenaan osoittanut syrjivyyttä, eikä niiden liiallisuutta tai tehottomuutta ollut näytetty. Työtaisteluoikeus nauttii perusoikeussuojaa, eikä pelkkä taloudellinen haitta sivulliselle riitä sen rajoittamiseen.

Siten KKO kumosi alempien oikeuksien ratkaisut ja vahvisti, ettei väliaikaisen turvaamistoimen määräämiselle ollut edellytyksiä.

Ratkaisusta on havaittavissa, että korkein oikeus viittasi eräänlaiseen suhteellisuusarviontiin, kun työtaistelun hyväksyttävyyttä tarkasteltiin nimenomaisesti sen keinojen ja vaikutusten suhteessa tavoiteltuun päämäärään.

KKO 2023:95: Yhtiöt vaativat lakon kieltämistä kriittisissä toiminnoissa vedoten hengen, terveyden ja ympäristön vaarantumiseen.

Korkein oikeus korosti, että lakko voidaan katsoa oikeudenvastaiseksi vain poikkeuksellisesti, jos se välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti vaarantaa perusoikeuksia. Lakon katsottiin lisäävän riskiä esimerkiksi kaukolämmön häiriöihin, mutta tästä ei osoitettu seuraavan tällaista vakavaa vaaraa. Myöskään ympäristövahingon todennäköisyys ei ollut riittävästi näytetty.

Siten yhtiöt eivät näyttäneet lakon olevan oikeudenvastainen, eikä sen kieltämiselle ollut edellytyksiä.

Kuten edellä kuvatuista ratkaisuista käy ilmi, jo aikaisempi hyvän tavan ja oikeuden vastaisuuden arviointiin perustuva oikeuskäytäntö on heijastellut suhteellisuusarviointia työtaistelutoimenpiteiden hyväksyttävyyttä harkittaessa. Siten oikeustila ei aikaisemminkaan ole merkinnyt sitä, että työtaistelutoimenpiteitä olisi voitu toteuttaa täysin rajoituksetta työrauhavelvollisuuden ulkopuolella. Kyse on kuitenkin aikaisemmin ollut tapauskohtaisesta ja verrattain suppeasti sovelletusta oikeuskäytännöstä, kun taas nykyinen suhteellisuusvaatimuksen sisältävä sääntely pyrkii jäsentämään ja täsmentämään näitä arviointikriteerejä yleisemmällä tasolla.¹⁰⁸ Arviointiin on yhdistynyt kriteerejä toimenpiteiden

¹⁰⁸ Ks. Koskinen asiantuntijalausunto 15.3.2024, s. 3.

toteuttamistavoista, päämääristä sekä seurauksista sekä tavoitteiden ja keinojen oikeasuhtaisuudesta.¹⁰⁹

Vuoden 2024 lainsäädäntöuudistuksessa yleinen työrauhavelvoite on nimenomaisesti mainittu vain kerran¹¹⁰, mutta se sisältää useita viittauksia koskien yleistä työrauhavelvollisuutta koskevaan tapauskäytäntöön sekä kriteeristöön eri yhteyksissä¹¹¹. Lainsäätäjän tarkoituksena ei ole kuitenkaan ollut uusilla työriita- ja työehtosopimuslain 8 a §:ien myötätuntotyötaistelun rajoituksilla puuttua voimassa olevaan oikeuskäytäntöön,¹¹² joten uudistusta on perusteltua toisaalta tulkita olemassa olevan oikeustilan täsmentämisenä ja jäsentämisenä kuin sisällöllisesti merkittävänä muutoksena.

Siten myös aikaisempi hyvän tavan tai oikeudenvastaisia työtaisteluita koskeva oikeuskäytäntö ja sen muotoilemat periaatteet ovat ilmentäneet työtaisteluihin liittyvää suhteellisuusarviointia. Työtaisteluoikeus ei ole aikaisemminkaan ollut siten täysin mielivaltaisesti tai rajoittamattomasti käytetty oikeus, vaan sen käyttämistä ovat ohjanneet varsin vakiintuneet ohjeet ja periaatteet hyvän tavan ja oikeudenvastaisuuden arvioinnin näkökulmasta. Nämä periaatteet pysyvät edelleen voimassa uuden sääntelyn rinnalla ja näkyvät esimerkiksi KKO 2020:50:n kaltaisissa tilanteissa.¹¹³ Huomioitavaksi tulee siten sekä uusi työriitalain 8 a § että aikaisempi oikeuskäytäntö, jossa työtaisteluiden hyväksyttävyyttä on arvioitu hyvän tavan ja oikeudenvastaisuuden perusteella.

Kun arvioidaan myötätuntotyötaistelun lainmukaisuutta, ratkaisua ei enää tehdä ensisijaisesti yleisen työrauhavelvollisuuden perusteella, vaan nimenomaan uuden, erityisen lainsäädännön nojalla. Tästä näkökulmasta voidaan pohtia uuden, pois harvoja asiatilanteita koskevasta ja yksittäistapauksellisesta arvioinnista siirtyvän lainsäädännön tarvetta.¹¹⁴ Toisaalta lainsäädännön voidaan nähdä täsmentävän ja selkeyttävän normatiivista kehystä sallitulle myötätuntotyötaistelutoimenpiteelle sekä lisäävän työmarkkinaosapuolten kannalta oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta tulkinnanvaraisuuden vähentyessä. Lisäksi uusi lainsäädäntö voi tarjota tuomioistuimille selkeämmän viitekehyksen arvioida

¹⁰⁹ Ks. Lamminen 2025, s. 163–164.

¹¹⁰ HE 12/2024 vp, s. 9.

¹¹¹ HE 12/2024 vp, s. 9; 17 ja 97.

¹¹² HE 12/2024 vp, s. 77 ja 84.

¹¹³ Lamminen 2025, s. 168.

¹¹⁴ Ks. Koskinen lisälausunto perustuslakivaliokunnalle 28.3.2024, s. 14.

myötätuntotyötaistelujen suhteellisuutta sekä niiden vaikutuksia suhteessa pääriitaan ja sivullisiin toimijoihin.

3. Työtaistelutoimenpiteiden sääntely

3.1 Perusoikeusasema

Seuraavaksi tarkastellaan työtaistelutoimenpiteiden oikeudellista sääntelyä.

Sääntelykokonaisuus rakentuu usealle eri tasolle, joista keskeisimpiä ovat perustuslain turvaamat perusoikeudet, Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet sekä kansallinen työoikeudellinen lainsäädäntö ja työehtosopimusjärjestelmä. Näiden normilähteiden yhteisvaikutus määrittää työtaisteluoikeuden sisällön, laajuuden ja rajoitukset suomalaisessa työoikeudessa. Erityistä huomiota kiinnitetään myötätuntotyötaisteluiden asemaan osana työtaisteluoikeuden normistoa.

Perusoikeuksilla tarkoitetaan Suomen perustuslain 2 luvussa kaikille turvattuja yksilön oikeuksia, ja niillä on korotettu muodollinen lainvoima.¹¹⁵ Kokoonumis- ja yhdistymisvapaus ovat perusoikeuksina kirjattu Suomen perustuslain 13 §:ään, jonka mukaan jokaisella on oikeus lupaa hankkimatta järjestää kokouksia ja mielenosoituksia sekä osallistua niihin. Lisäksi jokaisella on yhdistymisvapaus.

Yhdistymisvapautteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Näihin vapauksiin perustuu työtaisteluvapaus, eli oikeus työtaisteluun.¹¹⁶ Perusoikeustason suoja koskee kaikkia työtaistelun muotoja, siten luonnollisesti myös myötätuntotyötaisteluita.

Työtaisteluoikeuden perustuslainsuoja johdetaan Suomen perustuslain 13 §:n 2 momentin ammatillista yhdistymisvapautta koskevasta säädöksestä. Vaikka perustuslain sanamuoto ei

¹¹⁵ Hallberg 1999, s. 31.

¹¹⁶ Hölttä on väitöskirjassaan käsitellyt työtaistelua perusoikeutena. Hänen näkemys on, että työtaisteluun liittyvä vapaus pohjautuu yleiseen toimintavapauteen, joka kuuluu jokaiselle yksilölle. Siten on perustellumpaa käyttää termiä työtaisteluvapaus, sillä sana ”oikeus” viittaa mahdollisuuteen panna oikeus täytäntöön nostamalla kanne tuomioistuimessa. Työtaistelutilanteissa kanteen nostaminen ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukainen tai hyödyllinen keino, jonka vuoksi asiasta on Höltän mukaan selkeämpää puhua vapautena. Tässä tutkielmassa puhutaan työtaisteluoikeudesta tarkoittaessa oikeutta ryhtyä työtaisteluun. Ks. Hölttä 2012.

nimenomaisesti tunnustakaan työtaisteluoikeutta perusoikeutena, ovat sekä perustuslakivaliokunta että oikeuskäytäntö ja -kirjallisuus yksimielisesti katsoneet työtaisteluoikeuden johtuvan ammatillisesta yhdistymisvapaudesta.¹¹⁷ Suomen ratifioimissa kansainvälisissä sopimuksissa tunnustetaan työtaisteluoikeus osana ammatillista yhdistymisvapautta ja perusoikeusuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä viitataan ammatillisen yhdistymisvapaus -säännöksen sisällön osalta niihin.¹¹⁸

Ammatillisella yhdistymisvapaudella tarkoitetaan työnantaja- ja työntekijäpuolen oikeutta perustaa yhdistyksiä sekä liittyä niihin etujensa ajamiseksi.¹¹⁹ Perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä todetaankin nimenomaisesti, ettei yhdistystoimintaan tai lailliseen ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen ole hyväksyttäviä syitä työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun.¹²⁰ Siten työtaisteluoikeus on osa ammatillista yhdistymisvapautta ja se nauttii tietynlaajuista perustuslaillista suojaa.¹²¹

Vuoden 1995 perusoikeusuudistusta valmistellut perusoikeuskomitea esitti alun perin, että yhdistymisvapautta koskevaan säännökseen sisällytettäisiin nimenomainen maininta työtaisteluoikeudesta. Ehdotuksen mukaan työtaisteluoikeus olisi pääsääntö, jota voidaan lailla rajoittaa.¹²² Myöhemmin perustuslakivaliokunnan valmistelussa eriävistä näkemyksistä huolimatta sitä ei lopulta sisällytetty perustuslain sanamuotoon, sillä järjestäytymisoikeus nähtiin liian yksityiskohtaisena säänneltäväksi perustuslain tasolla.¹²³

Tarkempia säännöksiä kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta sekä siihen liittyvästä ammatillisesta yhdistymisvapaudesta annetaan esimerkiksi yhdistyslaissa (503/1989), työehtosopimuslaissa sekä työsopimuslaissa (55/2001).¹²⁴ Tämä lakivaraus osoittaa, että eduskunnalla on oikeus säätää tarkentavia normeja, jotka konkretisoivat kokoontumis- ja

¹¹⁷ Ks. HE 153/2007 vp, s. 5; PeVL 3/1998 vp ja PeVL 12/2003 vp, s. 2–3. Ks. Tuori 2011, s. 493–534 ja Sipponen 2009, s. 448–458. Oikeuskäytännöstä ks. KKO 2010:93 ja KKO 2023:95.

¹¹⁸ HE 309/1993 vp, s. 61.

¹¹⁹ Sipponen 2009, s. 448.

¹²⁰ HE 309/1993 vp, s. 61.

¹²¹ Bruun 1999, s. 272 ja Tuori 2011, s. 493–534.

¹²² Ks. KM 1992:3, s. 36–39 ja 274–275. Perusoikeuskomitean ehdotti yhdistymisvapaudesta säänneltävän seuraavasti: ”Vapaus järjestäytyä poliittisesti sekä ammatillisesti ja muiden oikeuksien valvomiseksi on turvattu. Työtaisteluoikeudesta säädetään tarkemmin lailla.”

¹²³ HE 309/1993 vp, s. 60–61 ja PeVM 25/1994 vp, s. 9. Vrt. Ruotsin perustuslain 2:14 §:ssä suojataan työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä nimenomaisesti.

¹²⁴ Kairinen ym. 2006, s. 985.

yhdistymisvapauden sisällön, soveltamisalan sekä perusteet mahdollisille rajoituksille.¹²⁵ Toisekseen lakivaraus osoittaa, että kyseinen oikeus ei ole ehdoton, mutta siihen voi tehdä rajoituksia vain lailla.¹²⁶ Lakivaruksella pyritään turvaamaan perusoikeuden sisällön ja sääntelyn aukottomuus.¹²⁷

Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus kuuluvat poliittisten perusoikeuksien ryhmään. Tämä merkitsee sitä, että poliittisiksi perusoikeuksiksi määritellyt oikeudet luovat perustan kansalaisyhteiskunnan järjestäytymiselle sekä toiminnalle demokraattisessa oikeusvaltiossa. Samalla yhdistymisvapaus on niin kutsuttu vapausoikeus, joka asettaa rajoituksia julkisen vallan käytölle ja toiminnalle.¹²⁸ Kuka tahansa ei millä tahansa perusteella pysty tällaista oikeutta rajoittamaan.

Työtaisteluoikeus on siten perustuslaillista suojaa nauttiva perusoikeus, joka sisältyy ammatilliseen yhdistymisvapauteen. Tämä korostaa yhtäältä julkisen vallan rajoitettua mahdollisuutta puuttua työtaisteluihin ja toisaalta työntekijöiden ja työnantajien oikeutta harjoittaa laillista järjestäytymis- ja edunvalvontatoimintaa ilman syrjintää.¹²⁹ Samalla se on yksi keskeisistä poliittisista perusoikeuksista ja luonteeltaan vahvistaa ajatusta siitä, että järjestäytyneen kansalaisyhteiskunnan toiminta ei ole vain oikeutettua vaan myös demokraattisen järjestelmän toimivuuden sekä legitimitetin kannalta välttämätöntä.

3.2 Kansainväliset ihmisoikeussopimukset

Myös kansainvälisillä ihmisoikeussopimuksilla on merkittävää vaikutusta ammatillisen yhdistymisvapauden toteutumiseen ja sisältöön Suomessa. Työtaisteluoikeutta suojataan laajalti Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa, joissa se tunnetaan paremmin lakko-oikeuden (*Right to Strike*) nimellä. Pääsääntöisesti kansainväliset sopimukset suojaavat työtaisteluoikeutta osana yhdistymisvapautta.

¹²⁵ Viljanen 2011, s. 164–166.

¹²⁶ Viljanen 2001, s. 27–36. Lakiviittaus ei suoranaisesti oikeuta lainsäätäjää rajoittamaan perusoikeutta, mutta se antaa lainsäätäjälle tehtävän laatia perusoikeuden käyttöä koskevia tarkempia säännöksiä.

¹²⁷ Viljanen 2011, s. 165 ja PeVM 25/1994 vp, s. 6.

¹²⁸ Tuori 2011, s. 493.

¹²⁹ Mikäli toimenpiteessä ei ole kyseessä kaikki aikaisemmin kappaleessa 2.1 ehdot täyttävästä työtaistelutoimenpiteestä, kyseeseen voi tulla esimerkiksi perusteeton työstä kieltäytyminen tai muu vastaava rike tai laiminlyönti, seurauksena voi olla ääritapauksessa työsopimuksen päättäminen, ks. työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohta.

Myös eri kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin kuuluvan pakkotyökiellon voidaan katsoa suojaavan työtaisteluoikeutta, sillä kielto ulottuu myös siihen, ettei työtaisteluun osallistuvia voida pakottaa töihin työtaistelun aikana.¹³⁰

Työ- ja elinkeinoministeriö vastasi myötätuntotyötaisteluiden rajoittamista koskevan hallituksen esityksen valmistelusta ja siitä, että esitys on Suomen kansainvälisten sitoumusten ja perustuslain mukainen.¹³¹ Myötätuntotyötaisteluiden asema kansainvälisten sopimusten perusteella ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, sillä yhdistymisvapauden suojaama työtaisteluoikeus ei sisällä nimenomaista oikeutta myötätuntotyötaisteluihin. Seuraavassa tarkastellaan keskeisiä Suomea sitovia kansainvälisiä sopimuksia sekä yleisen työtaisteluoikeuden valossa että erityisesti myötätuntotyötaisteluiden osalta.

Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan kaikille ihmisille kuuluvia perustavanlaatuisia oikeuksia, jotka on turvattu kansainvälisoikeudellisesti velvoittavissa ja valtionsisäisesti voimaan saatetuissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.¹³² Suomessa noudatetaan dualistista järjestelmää, joka tarkoittaa, että kansainväliset sopimukset saatetaan osaksi oikeusjärjestystä kaksivaiheisesti, ensiksi ratifioiden ja sen jälkeen valtionsisäisesti voimaansaattamalla.¹³³ Perus- ja ihmisoikeudet ovatkin osittain päällekkäisiä, sillä perusoikeusuudistuksessa uuteen perustuslakiin otettiin kaikki ne kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet sekä taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet, joihin Suomi oli aikaisemmin kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa sitoutunut.¹³⁴ Sisällöllisesti kysymys on siis pitkälti samoista oikeuksista.¹³⁵

Merkittävimmät Suomessa voimassa olevat työtaisteluoikeutta koskevat kansainväliset ihmisoikeussopimukset ovat

- Yhdistyneiden kansakuntien (YK) erityisjärjestönä toimivan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva yleissopimus 87 (SopS 45/1949)

¹³⁰ Hölttä 2012, s. 162–163.

¹³¹ Ks. Mikkola 2025, s. 224. Mikkola esittää väitteen, että ministeriön valmistelijat esittivät paljon erilaisia perusteluja lakiesityksen tueksi, mutta eivät tehneet kokonaisvaltaista ja järjestelmällistä arviota sopimuksista ja niiden määräyksistä. Samalla sivuutettiin perustuslain 22 §:n velvoite turvata ihmisoikeuksien toteutuminen.

¹³² Ojanen 2003, s. 4–7.

¹³³ Pellonpää 2018, s. 57.

¹³⁴ Mikkola 2025, s. 219.

¹³⁵ Ks. Hallberg 2011, luku 1.1.

- ILO:n järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskeva yleissopimus 98 (SopS 32/1951)
- Euroopan neuvoston (EN) ihmisoikeussopimus (EIS, SopS 18-19/1990)
- uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (ESP, SopS 78-80/2002)
- Euroopan unionin perusoikeuskirja (2016/C 202/02)
- YK:n kansalaisyhteiskunta- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (KP-sopimus, SopS 7/1976) ja
- YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus, SopS 6/1976).

3.2.1 ILO:n sopimukset

YK:n alainen Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization, ILO) on pitänyt lakko-oikeutta ammattiyhdistysten keskeisenä oikeutena jo 1950-luvulta alkaen.¹³⁶ Toisen maailmansodan jälkeen ILO ja sen valvontakäytäntö ovat edistäneet ratkaisevasti työtaisteluoikeuden kehitystä. Tämä ilmenee esimerkiksi siten, että ILO on laatinut ensimmäiset työntekijöiden oikeuksia koskevat kansainväliset säännökset, jotka ovat toimineet pohjana esimerkiksi Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimusten taloudellisille, sosiaalisille ja sivistyksellisille oikeuksille sekä YK:n piirissä solmituille yleissopimuksille.¹³⁷

Järjestäytymisvapauden ja työtaisteluoikeuden kannalta tärkeimpinä ILO:n avainsopimuksina voidaan pitää sopimuksia numero 87, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua sekä numero 98, joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista. Vaikka kumpikaan sopimuksista ei mainitse työtaisteluoikeutta nimenomaisesti, sopimusten valvontakäytännössä on annettu suojaa työtaistelu- ja lakko-oikeudelle.¹³⁸ Työtaisteluoikeuden

¹³⁶ Lakko-oikeuden suoja on ollut osa ILO:n hallintoneuvoston alaisen yhdistymisvapauskomitean valvontakäytäntöä heti komitean ensimmäisestä tutkitusta tapauksesta lähtien (ILO, Case No. 1). Ks. myös Suviranta 1997, s. 221.

¹³⁷ Mikkola 2025, s. 219 ja Suviranta 1997, s. 221.

¹³⁸ Sulkunen 2000, s. 510–511. Työnantajapuoli on kyseenalaistanut viimevuosikymmenen aikana asiantuntijakomitean valvontakäytännön tekemien tulkintojen laajuuden ja painoarvon. Työnantajapuolen mukaan asiantuntijakomitealle alun perin annettu mandaatti ei sisältänyt toimivaltaa tehdä laajentavia sopimustulkintoja, joita komitea on tehnyt esimerkiksi lakko-oikeuden suojasta. ILO on marraskuussa 2023 pyytänyt Kansainväliseltä tuomioistuimelta (International Court of Justice, ICJ) neuvoa-antavaa lausuntoa siitä, suojataanko ILO:n yleissopimuksella 87 työntekijöiden ja ammattiyhdistysten lakko-oikeutta. ICJ ei ole vielä antanut neuvoa-antavaa lausuntoa asiassa. Ks. Zanotti 2024 ja Lamminen 2020, s. 56–61.

suoja ILO:n järjestelmässä on rakentunut erityisesti yhdistymisvapauskomitean ja asiantuntijakomitean kannanottojen varaan.

Kolmikantainen yhdistymisvapauskomitea (The Committee on Freedom of Association, CFA) on perustettu vuonna 1951 ja se tutkii eri maissa tapahtuvia yhdistymisvapauden rikkomuksia työntekijä- ja työnantajapuolen tekemien valitusten perustalta.¹³⁹ Mikäli yhdistymisvapauskomitea toteaa valtion rikkoneen yhdistymisvapautta, se raportoi siitä hallintoneuvoston välityksellä ja laatii kyseiselle valtiolle ehdotuksia tilanteen korjaamiseksi. Valtion tulee myöhemmin raportoida siitä, miten se on toteuttanut nämä ehdotukset.¹⁴⁰ CFA:n yksittäisissä tapauksissa antamien päätelmien tarkoituksena on ohjata hallituksia ja kansallisia viranomaisia keskustelussa sekä toimenpiteissä, joilla pannaan täytäntöön sen suositukset järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden alalla.¹⁴¹

Asiantuntijakomitean (Expert Committee) tehtävänä on seurata ja tulkita yleissopimusten ja suositusten kansallista voimaansaattamista. ILO:n pääsääntöisestä toimintamallista poiketen asiantuntijakomitea ei ole kolmikantainen elin, vaan koostuu 20 puolueettomasta työlainsäädännön asiantuntijasta, jotka valitaan tehtävään kolmevuotiskausittain. Komitean raportointimenettelyn perusteella jäsenmaiden tulee tietyin väliajoin raportoida asiantuntijakomitealle sen ratifioimien sopimusten kansallisista voimaansaattamistoimenpiteistä ja niiden soveltamisesta.¹⁴² Asiantuntijakomitean suositukset eivät ole oikeudellisesti sitovia.¹⁴³

Työehtoihin liittyvän työtaisteluoikeuden voidaan katsoa perustuvan ILO:n sopimukseen numero 87. Erityisesti tämän yleissopimuksen artiklojen 3, 8 ja 10 mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus järjestää toimintansa ja laatia toimintaohjelmansa jäsentensä etujen puolustamiseksi. Sopimuksen mukaan työntekijät ja heidän järjestönsä voivat parantaa omia työsuhteisiin liittyviä ja sosiaalisia etuja työtaistelutoimin.¹⁴⁴ Lakko-oikeuden käyttämisen

¹³⁹ Compilation 2018, kappale 754 ja Sulkunen 2000, s. 510–518.

¹⁴⁰ Compilation 2018, kappaleet 1–4.

¹⁴¹ Compilation 2018, kappaleet 3 ja 17–18.

¹⁴² Lamminen 2020, s. 48.

¹⁴³ Komitean lausunnot ja suositukset eivät ole sitovia, ja niiden tarkoituksena on ohjata kansallisten viranomaisten toimia. Ne saavat vakuuttavan painoarvonsa komitean työn legitimiudesta ja järjestyksestä (the legitimacy and rationality), joka perustuu komitean puolueettomuuteen, kokemukseen ja asiantuntemukseen. Ks. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part A), International Labour Conference, 111th Session, 2023, s. 38 ja 49. Ks. myös HE 12/2024 vp, s. 23–24.

¹⁴⁴ ILO Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey 1994, s. 66–67 ja ILO Giving globalization a human face, General Survey 2012, s. 46.

tulee siten liittyä työntekijöiden taloudellisten ja sosiaalisten etujen edistämiseen ja puolustamiseen.¹⁴⁵ ILO:n yhdistymisvapauskomitea on katsonut yleissopimuksen perusteella, että lakon kieltäminen on vastoin yhdistymisvapauden periaatetta ja siten myötätuntotyötaisteluiden kieltäminen kokonaan on selkeästi ILO:n tulkintakäytännön vastaista.¹⁴⁶ Yhdistymisvapauskomitea on kuitenkin pitänyt selvänä hyväksyvänsä lakkojen kieltämisen akuutin kansallisen hätätilan sattuessa.¹⁴⁷

ILO:n valvontakäytännössä lähestymistapa erilaisten työtaistelumuotojen arviointeihin on työnseisausperustainen.¹⁴⁸ Työnseisaukset toteutuvat tyypillisimmillään siten, että lakon alaisissa tehtävissä työskentelevät työntekijät ovat kokonaan pois töistä työtaistelun keston ajan.¹⁴⁹ ILO:n valvontakomitean tulkintakäytännön mukaan työtaistelu-oikeus olisi ensisijaisesti työntekijöiden ammatillista järjestäytymistä koskevien kiistojen neuvotteluun liittyvä oikeus.¹⁵⁰

Myös myötätuntotyötaistelut ovat sallittuja. ILO:n sopimukset eivät kuitenkaan anna myötätuntotyötaisteluille erityistä suojaa ja myötätuntotyötaisteluihin tulevat sovellettavaksi lakko-oikeuden yleiset periaatteet sekä lakko-oikeuden kieltoja tai rajoittamista koskeva valvontakäytäntö. ILO:n järjestäytymiskomitea on tästä huolimatta todennut, että myötätuntotyötaistelujen täydellinen kieltäminen voisi johtaa väärinkäytöksiin.¹⁵¹ Tämän vuoksi työntekijöillä tulisi olla oikeus osallistua myötätuntotyötaisteluun edellyttäen, että tuettava työtaistelu on laillinen.¹⁵²

¹⁴⁵ ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000, s. 11. Tähän liittyy sopimuksen 87 artikla 10, jonka mukaan sopimuksen tarkoittaman järjestön tarkoituksena tulee olla työntekijöiden tai työnantajien etujen edistäminen ja puolustaminen. Ks. myös Sulkunen 2000, s. 510–516 ja Hölttä 2012, s. 164.

¹⁴⁶ Compilation 2018, kappale 759.

¹⁴⁷ esim. ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000, s. 18; ILO Report of the Committee of Experts 2010, s. 49 ja ILO Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018, s. 154–155.

¹⁴⁸ ILO:n valvontakomitean mukaan lakko voidaan määritellä seuraavasti ”Generally, a strike is a temporary work stoppage (or slowdown) wilfully effected by one or more groups of workers with a view to enforcing or resisting demands or expressing grievances, or supporting other workers in their demands or grievances.” Ks. ILO Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018, s. 148.

¹⁴⁹ Lakko-oikeuden suojan piiriin on hyväksytty myös muita työtaistelumuotoja perinteisen lakon lisäksi. Ks. ILO Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018, s. 148.

¹⁵⁰ HE 12/2024 mukaan työtaistelu-oikeus olisi ensisijaisesti työehtosopimusten neuvotteluprosessiin liittyvä oikeus. Työtaistelu-oikeuden määritelmä on hahmotettavissa siten eri tavoin.

¹⁵¹ HE 12/2024 vp, s. 33.

¹⁵² ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000, s. 15–16 ja 55; ILO Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018, s. 146 ja ILO Freedom of Association 2006, s. 112, kohta 534.

3.2.2 Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus

Euroopan neuvosto hyväksyi vuonna 1950 yleissopimuksen ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus, EIS). Sen 11 artikla turvaa työntekijöiden kokoontumis- ja yhdistymisvapauden.

EIS:n 11 artiklan mukaisesti

1. Jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, mikä käsittää myös oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa turvaamiseksi.
2. Näiden oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalien suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Tämä artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin, poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin nähden heidän käyttäessään näitä oikeuksia.

EIS:n toteutumista valvoo Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (EIT), jolle yksilöt voivat kansalliset oikeuskeinot käytettyään tietyin edellytyksin tehdä kanteluita tai valituksia EIS suojaan kuuluvan oikeuden tai vapauden rikkomisesta. Valtiot ovat sidottuja EIT:n päätöksiin.¹⁵³ Tapauksessa arvioidaan EIS:n artikloissa ja tapauskäytännössä hahmottuneiden rajoitusedellytysten täyttymistä. Nämä ovat

- 1) lailla säättämisen vaatimus (EIS 11 artiklassa ”prescribed in law”)
- 2) rajoituksen hyväksyttävyyshaatimus (legitimate aim)
- 3) vaatimus rajoituksen välttämättömyydestä demokraattisessa yhteiskunnassa (necessary in a democratic society), sekä
- 4) vaatimus rajoituksen oikeasuhtaisuudesta hyväksyttävän tavoitteen saavuttamiseksi.¹⁵⁴

Rajoitusten välttämättömyyttä arvioidessa tuomioistuin tarkastelee sitä, onko rajoitukselle ollut jokin painava sosiaalinen tarve (pressing social need).¹⁵⁵ Lisäksi valtiolla on harkintamarginaali, jonka määrä vaihtelee tapauksen erityispiirteiden sekä kyseessä olevalle oikeudelle tai

¹⁵³ Pellonpää ym. 2012, s. 163–197.

¹⁵⁴ Pellonpää ym. 2012 s. 163–197 ja Lamminen 2014, s. 848–849.

¹⁵⁵ Pellonpää ym. 2018, s. 349–358.

vapaudelle myönnetyn suojan mukaan.¹⁵⁶ Neljännen rajoitusedellytyksen arviointi on yhteydessä tähän harkintamarginaalin määrään. Rajoitus voi sinänsä palvella EIS:n mukaan hyväksyttävää tavoitetta, mutta valtion toteuttamat toimenpiteet voivat olla liiallisia suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.¹⁵⁷

EIT:n ratkaisukäytännössä rajoituksen oikeasuhteisuuden toteutumista on arvioitu esimerkiksi tapauksessa *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom* (RMT-tapaus)¹⁵⁸. Tapauksessa oli käsiteltävänä kaksi asiakysymystä, joista toinen koski myötätuntotyötaisteluiden täyskiellon EIS 11 artiklan mukaisuutta. Tapaus koski ammattiliittoa, jonka mahdollisuudet painostaa työnantajaa olivat heikot, koska sen jäsenmäärä yrityksessä oli pieni ja myötätuntotyötaistelut olivat Yhdistyneen Kuningaskunnan lain mukaan kiellettyjä. Tapauksessa käsiteltävänä oli siis tilanne, oliko Yhdistyneen Kuningaskunnan lainsäädännön mukainen myötätuntotyötaisteluiden täyskielto vastoin EIS:n 11 artiklaa ja oliko tällainen täyskielto vaikutuksineen valtion harkintamarginaalissa.¹⁵⁹

Ratkaisussaan EIT katsoi, että 11 artiklan mukaista yhdistymisvapautta oli tulkittava siten, että myötätuntotoimenpiteet olivat artiklan suojan piirissä.¹⁶⁰ Rajoitusten oikeasuhtaisuuden arvioinnissa EIT lähti siitä, että myötätuntotyötaistelujen kieltäminen oli niin sanottu yleinen toimenpide (general measure). Tämä tarkoitti, että valtio sai säätää ennalta yleisiä ja ehdottomia sääntöjä ilman tapauskohtaista punnintaa, kunhan kokonaisratkaisu pysyi ihmisoikeussopimuksen rajoissa.¹⁶¹

Ratkaisun kannalta keskeistä oli, millä tavoin oikeus myötätuntotyötaisteluihin liittyy yhdistymisvapauden ydinalueeseen. EIT katsoi, etteivät myötätuntotyötaistelut kuulu yhdistymisvapauden ydinalueeseen, vaan ovat sille vain liitännäinen ja toissijainen elementti.¹⁶² Tämän vuoksi valtion harkintamarginaali oli laaja, ja oikeasuhteisuuden vaatimus täyttyi helpommin kuin silloin, jos rajoitus olisi koskenut suoraan esimerkiksi oikeutta järjestäytyä tai käydä kollektiivisia neuvotteluja. Suhteellisuusvaatimus siten täyttyi ja myötätuntotyötaistelut täysin kieltävä lainsäädäntö oli tässä tapauksessa 11 artiklan mukainen rajoitus.¹⁶³

¹⁵⁶ Arai-Takahashi 2013, s. 62–105.

¹⁵⁷ Lamminen 2014, s. 849.

¹⁵⁸ C-31045/10, annettu 8.4.2014.

¹⁵⁹ Ratkaisun kappale 101–104.

¹⁶⁰ Ratkaisun kappale 84.

¹⁶¹ Ratkaisun kappaleet 61–65 ja 68.

¹⁶² Ratkaisun kappale 88.

¹⁶³ Ratkaisun kappale 104.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on tulkinnut yhdistymisvapautta siten, että siihen sisältyy työntekijöiden oikeus järjestäytyä ja edistää omia etujaan esimerkiksi työtaistelutoimenpitein.¹⁶⁴ Vaikka EIS 11 artikla ei nimenomaisesti mainitse työtaisteluoikeutta, EIT on tunnustanut lakko-oikeuden osaksi artiklan 11 suojaamaa ammatillista järjestäytymisoikeutta, joskin sääntely jää ensisijaisesti edelleen kansallisen oikeuden varaan.¹⁶⁵

EIT:n oikeuskäytännössä lakko-oikeutta on pidetty yhtenä valtion tärkeimmistä keinoista turvata ammattiyhdistyksen vapaus suojella jäsentensä ammatillisia etuja.¹⁶⁶ Jo vuonna 1976 antamassaan ratkaisussa EIT tulkitsi 11 artiklan kattavan työntekijöiden oikeuden valvoa omia etujaan.¹⁶⁷ Myös myötätuntotyötaisteluoikeus on artiklan 11 mukaisen yhdistymisvapauden suojan piirissä, mutta niiden katsotaan olevan yhdistysten toissijaista toimintaa.¹⁶⁸ Kokonaisuutena EIT:n oikeuskäytäntö edellyttää, että jäsenvaltioiden on turvattava oikeus työtaistelutoimenpiteisiin, jotta 11 artikla toteutuu EIS:ssa tarkoitetulla tavalla.¹⁶⁹

Myötätuntotyötaisteluiden rajoittaminen on sallittua, mikäli rajoittamiselle on EIS 11 artiklan 2 kohdassa määritellyt perusteet:

Näiden oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen ja yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalien suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien

¹⁶⁴ Bruun ym. 2011, s. 38. Ks. tapaus Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkki (nro 68959/01, annettu 21.4.2009).

¹⁶⁵ Sulkunen 2000, s. 552. Ks. tapaus Demir and Baykara v. Turkey (34503/97, annettu 12.11.2008). Ratkaisun kohdan 154 mukaan ”ottaen huomioon sekä kansainvälisen että kansallisen työoikeuden kehityksen ja sopimusvaltioiden käytännöt näissä asioissa, oikeudesta neuvotella kollektiivisesti työnantajan kanssa on tullut yksi yleissopimuksen 11 artiklassa määrätyn ammattiyhdistysten ’perustamista ja niihin liittymistä etujensa suojaamiseksi’ koskevan oikeuden olennaisista osatekijöistä.”

¹⁶⁶ Ks. esim. tapaus Wilson, National Union of Journalists and Others v. Yhdistynyt Kuningaskunta 2.7.2002, kohta 45).

¹⁶⁷ Schmidt and Dahlström v. Sweden (55589/72, annettu 6.2.1976). Ratkaisun kohdassa 36 EIT lausui lakko-oikeuden olevan yksi tärkeimmistä keinoista ammatillisten etujen suojelemiseksi ja edistämiseksi, mutta että olemassa on muitakin. Oikeuteen, jota ei ole nimenomaisesti artiklassa ilmaistu, voidaan kansallisesti soveltaa sellaista menettelyä, joka rajoittaa sen käyttöä tietyissä tapauksissa.

¹⁶⁸ Ks. tapaus National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) v. the United Kingdom (RMT-tapaus, 31045/10, annettu 8.4.2014). Ratkaisun kappaleesta 88: – – It cannot be said that the effect of the ban on secondary action struck at the very substance of the applicant’s freedom of association. On this ground the case is to be distinguished from those referred to in paragraph 84 above, which all concerned restrictions on »primary» or direct industrial action by public-sector employees; and the margin of appreciation to be recognised to the national authorities is the wider one available in relation to the regulation, in the public interest, of the secondary aspects of trade union activity.

¹⁶⁹ Jaspers 2019, s. 294.

turvaamiseksi. Tämä artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin, poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin nähden heidän käyttäessään näitä oikeuksia.

Työnantajalle aiheutuvat taloudelliset haitat tai menetykset eivät kuulu EIS 11.2 artiklassa mainittuihin hyväksyttäviin syihin. Siten valtiolla ei ole ainakaan EIS 11.2 perusteella mahdollisuutta asettaa taloudellisiin menetyksiin kytkettyjä suhteellisuusvaatimuksia.¹⁷⁰ Toisaalta tässä yhteydessä on perusteltua erottaa toisistaan tavanomainen taloudellinen vahinko, joka kuuluu työtaisteluoikeuden ydinalueeseen, sekä vahingot, joissa työtaistelutoimenpide johtaisi vakavaan, hallitsemattomaan tai vaaralliseen vahinkoon. Esimerkiksi työntekijän keskeyttäessä työn ja siten aiheuttaen peruuttamattoman vahingon tuotantolaitteistolle sekä muulle henkilökunnalle, ei sinänsä ole rinnastettavissa tavanomaiseen tuotannon keskeyttämiseen.¹⁷¹

Tässä yhteydessä on esitetty kritiikkiä, että myötätuntotyötaisteluiden rajoituksia koskevan hallituksen esityksen perusteluista jää uupumaan arviointi siitä, ovatko työntekijöiden ja heidän ammattiliittojensa mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden asemaa koskevaan lainsäädäntöön, työnantajan päätöksentekoon tai työehtojen tason heikentämissyrkimyksiin turvatut EIS 11 artiklan edellyttämällä tavalla. Tällaista kokonaisarviointia ei tehty, vaikka työntekijöiden työtaisteluoikeuden kuuluminen EIS 11 artiklan suojan alaan ja esitetyn lain tuohon oikeuteen puuttuminen oli tunnistettu lain valmistelussa.¹⁷² Lisäksi lausunnoissa kyseenalaistetaan erityisesti ILO:n valvontakäytännön mukaisuus, mutta työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan kansainvälisistä sitoumuksista ja erityisesti ILO:n valvontakäytännöstä ei ole löydettävissä selkeitä esteitä hallituksen esityksessä ehdotetulle lainsäädännölle.¹⁷³

¹⁷⁰ Ks. HE 12/2024 vp, s. 40; TyVM 4/2024 vp, s. 35 esitetty vastalause ja Mikkola 2025, s. 224.

¹⁷¹ Tätä erottelua ilmentää myös myöhemmin kappaleessa 4.3 käsiteltävä työriitalain 8 d §:n mukainen suojelutyövelvollisuus, joka ulottuu henkeä, terveyttä, ympäristöä sekä merkittävää omaisuutta uhkaavien vahinkojen estämiseen.

¹⁷² Ks. HE 12/2024 vp, s. 18–19 ja Pehkonen 2025, s. 288. Myös Mikkola toteaa, että EIS 11.2 artiklaa ja sen rajoituksille asettamia ehtoja ei tarkastelu asian vaatimalla tavalla. Ks. Mikkola 2025, s. 225.

¹⁷³ VN/1/2024-TEM-36, s. 3.

3.2.3 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan neuvoston peruskirja vuodelta 1961 sisälsi ensimmäisenä nimenomaisen määräyksen oikeudesta painostustoimiin, kuten lakkoon. Lakko-oikeutta täsmentää edelleen vuonna 1996 uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan 4 kohta, jonka mukaan työntekijöillä ja työnantajilla on oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa yhteistoimiin, kuten lakkoon, jollei voimassaolevista työ- tai virkaehtosopimuksista muuta johdu. Artiklan sanamuoto ei nimenomaisesti erikseen yksilöi millaisia työtaistelutoimenpiteitä suoja koskee, mutta lakko on otettu esille esimerkinomaisesti eräänä yhteistoiminnan muotona. ESP:n 5 artikla tunnistaa työntekijöiden ja työnantajien oikeuden järjestäytyä etujensa edistämiseksi.

Myötätuntotyötaisteluiden asema Euroopan sosiaalisen peruskirjan näkökulmasta on ollut pitkään melko epäselvä. Aluksi myötätuntotyötaisteluita pidettiin osittain suojattuina viittaamalla ILO:n käytäntöön 1990-luvulta lähtien, mutta vasta vuoden 2014 valvontakierroksella myötätuntotyötaistelut otettiin virallisesti peruskirjan 6 artiklan 4 kohdan tulkinnan piiriin.¹⁷⁴ Tällöin Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea omaksui eräänlaisena irtiottona Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen RMT-tapauksessa tekemistä linjauksista pidemmälle menevän näkökulman myötätuntotyötaistelujen turvaamiseen.¹⁷⁵ Käytännössä on kuitenkin epäselvää, mitä tämä laajempi suoja eri tilanteissa tarkalleen ottaen tarkoittaa.¹⁷⁶

RMT-tapauksessa EIT totesi, että myötätuntolakot kuuluvat Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan turvaaman yhdistymisvapauden piiriin. Tuomioistuin katsoi kuitenkin, että Yhdistyneen kuningaskunnan myötätuntolakkojen kokonaiskielto oli hyväksyttävä, koska se voitiin nähdä 11 artiklan mukaisena laillisena rajoituksena. ESP:n järjestelmä ei kuitenkaan lähtökohtaisesti näytä hyväksyvän RMT-tapauksessa ilmenneen kaltaista myötätuntotyötaistelujen yleistä täyskieltojärjestelmää. Rajoituksilta edellytetään ESP:n tulkinnan mukaan rajatumpaa ja kohdennetumpaa soveltamisalaa.¹⁷⁷

Vuoden 2014 valvontakierroksella ESP:n valvontakomitea päätyi siihen, että peruskirjan 6 artiklan 4 kohta antaa lakko-oikeudelle laajemman suojan kuin EIS:n 11 artikla. Komitean mukaan tämä suoja ulottuu myös myötätuntotyötaisteluihin, ja peruskirjan säännös on siten

¹⁷⁴ Ks. ECSR 1993, Article 6-4. Vrt. Mikkola 2010, s. 283–284. Mikkola on vuonna 2010 katsonut, ettei ESP suojaa myötätuntotyötaisteluita lainkaan. Lisäksi vuonna 2011 artikkelissaan Evju on katsonut, ettei myötätuntotyötaisteluita varsinaisesti suojata, ks. Evju 2011, s. 209 alaviite 47.

¹⁷⁵ RMT-ratkaisun kohta 84. ECSR Digest 2018, s. 104.

¹⁷⁶ Lamminen 2020, s. 82.

¹⁷⁷ RMT-ratkaisun kohta 104. Ks. myös Lamminen 2020, s. 82.

täsmällisempi ja kattavampi kuin ihmisoikeussopimuksen vastaava artikla.¹⁷⁸ ESP suojaa nykyisin myötätuntotyötaistelutoimenpiteitä niiden aikaisemmasta epäselvästä asemasta huolimatta.¹⁷⁹

Sosiaalisen peruskirjan mukaan työtaisteluoikeutta voidaan rajoittaa G artiklan mukaisesti. Hallituksen esityksessä todetaan, että sosiaalisen oikeuksien komitean tulkinnan mukaan jonkinlaisen suhteellisuusperiaatteen soveltaminen voisi olla peruskirjan G artiklan nojalla mahdollista. Komitean tulkintakäytäntö ei ole oikeudellisesti sitovaa.¹⁸⁰ Euroopan sosiaalisen peruskirjan G artiklan 1 kohta:

Tämän peruskirjan I osan mukaisten oikeuksien ja periaatteiden tehokas toteuttaminen edellyttää, että näihin oikeuksiin ja periaatteisiin sekä niiden II osan mukaiseen tehokkaaseen käyttöön ei saa kohdistaa muita kuin näissä osissa määritellyjä rajoituksia, lukuun ottamatta sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi tai yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansan terveyden tai moraalien suojelemiseksi.

Taloudelliset haitat tai menetykset eivät kuulu säännöksissä mainittuihin hyväksyttäviin syihin. Siten valtiolla ei ole ainakaan näiden kansainvälisten sitoumusten valossa mahdollisuutta asettaa taloudellisiin menetyksiin kytkeytyjä suhteellisuusvaatimuksia.¹⁸¹

¹⁷⁸ ECSR Conclusions XX-3 (2014).

¹⁷⁹ Lamminen 2020, s. 81.

¹⁸⁰ HE 12/2024, s. 39. Vrt. Mikkola 2025, s. 225. Mikkola on kritisoinut hallituksen esityksen valmistelua mm. siitä, että ESP:n tapauskäytäntö ohitettiin perusteettomalla väitteellä, ettei se ole sitovaa.

¹⁸¹ Mikkola asiantuntijalausunto Eduskunnan työelämä ja tasa-arvolautakunnalle 2024. Mikkola on ehdottanut lausunnossaan, että taloudellisten vaikutusten suhteellisuutta koskeva rajoite poistettaisiin ja myötätuntotyötaisteluiden laajuus sidotaan pääriidan tarkoitukseen. Ks. tähän liittyen pohdintaa s. 38–29.

3.2.4 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 12 artiklassa säädetään kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta. Sen mukaan jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumisvapauteen ja yhdistymisvapauteen kaikilla tasoilla erityisesti poliittisessa, ammattiyhdistys- ja yhteiskunnallisessa toiminnassa, mihin sisältyy, että jokaisella on oikeus perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi. Perusoikeuskirjan selityksien mukaan kyseisellä artiklalla on sama merkitys kuin Euroopan ihmisoikeussopimuksen määräyksillä.¹⁸²

Lisäksi 28 artikla turvaa neuvotteluoikeuden ja oikeuden työtaistelutoimiin. Sen mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimiin, lakko mukaan lukien. Artikla perustuu Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklaan sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan.¹⁸³ Niiden asianmukaisten tasojen osalta, joilla voidaan käydä työehtosopimusneuvotteluja, viitataan edellisen artiklan selitykseen. Yhteistoimien, kuten lakon, toteuttamista koskevien menettelyjen ja rajoitusten osalta noudatetaan kansallisia lainsäädäntöjä ja käytäntöjä.¹⁸⁴ Tämä koskee myös sitä, voidaanko työtaistelutoimia toteuttaa samanaikaisesti useassa jäsenvaltiossa.

Suoranaisesti 28 artikla ei sääntele myötätuntotyötaisteluista mitään ja säännöstä voidaan tulkita niin, että se rajaa myötätuntotyötaistelut työtaisteluoikeuden ulkopuolelle. Artiklan kohta *oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimeen* viittaisi siihen, että vain omiin etuihin kohdistuvat puolustustoimet ovat oikeutettuja.¹⁸⁵ Kuitenkin voidaan argumentoida, että myötätuntotyötaistelut kuuluvat ammattiliikkeen solidaarisuuteen perustuvaan toimintaan.¹⁸⁶ Siten työntekijöiden edut voidaan ymmärtää yhteisiksi riippumatta siitä, kenen palveluksessa he ovat.¹⁸⁷

¹⁸² Ks. myös Ojanen 2010, s. 370–380.

¹⁸³ EUVL N:o C 303, 14.12.2007, s. 26.

¹⁸⁴ EUVL N:o C 303, 14.12.2007, s. 26

¹⁸⁵ ECSR Digest 2022, s. 90.

¹⁸⁶ Lamminen 2020, s. 88.

¹⁸⁷ Hölttä 2012, s. 279–280.

Euroopan unionin tuomioistuin käsitteli työtaisteluoikeuden ja taloudellisten perusvapauksien välistä suhdetta ratkaisuisaan Viking¹⁸⁸ ja Laval¹⁸⁹ vuonna 2007. Molemmissa tapauksissa työtaisteluoikeus asetettiin vastakkain EU:n sisämarkkinavapauksien, kuten sijoittautumis- ja palvelujen tarjoamisen vapauden kanssa. EIT katsoi, että työtaisteluoikeutta voidaan rajoittaa, jos rajoitus on perusteltu yleisen edun kannalta ja täyttää suhteellisuusperiaatteen vaatimukset, eli toimenpiteen tulee olla tarpeellinen ja välttämätön, eikä se saa mennä pidemmälle kuin tavoitteen saavuttamiseksi on tarpeen. Ratkaisujen keskeinen seuraus oli, että työtaisteluoikeutta ei asetettu samalle tasolle taloudellisten perusvapauksien kanssa, vaan sitä on pidetty niihin nähden toissijaisena oikeutena.¹⁹⁰ Ratkaisut ovat herättäneet kritiikkiä erityisesti siitä, että ne korostavat taloudellisia vapauksia työntekijöiden oikeuksien kustannuksella.¹⁹¹

3.2.5 Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimukset

Suomessa noudatetaan myös YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaa yleissopimusta, eli niin sanottua KP-sopimusta (SopS 7-8/1976). Lisäksi tärkeä noudatettava sopimus on taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus eli niin kutsuttu TSS-sopimus (SopS 6/1976). KP- ja TSS-sopimuksien ammatillista yhdistymisvapautta ja työtaisteluoikeutta koskevat artiklat perustuvat ILO:n tulkintakäytäntöön ja sopimuksia valvovat komiteat noudattavat toiminnassaan ILO:n tulkintakäytäntöä. Siten käsityksen sopimuksien relevantista sisällöstä saa analysoimalla ILO:n valvontakäytäntöä.¹⁹²

KP-sopimuksen 22 artikla sääntelee yhdistymisvapautta ja rajoittamista. Sen mukaan jokaisella on oikeus yhdistymisvapauteen muiden kanssa. Vastaavasti TSS-sopimuksen 8 artikla sisältää ammattiyhdistysvapautta koskevan melko yksityiskohtaisen määräyksen siitä, että sopimuksen osapuolet takaavat lakko-oikeuden edellyttäen, että sitä käytetään kansallisen lainsäädännön

¹⁸⁸ International Transport Workers ´ Federation v. Viking Line ABP (C-438/05, annettu 11.12.2007). Ratkaisussa oli kyse suomalaisen Vikingin *Rosella*-aluksen rekisteröinnistä muualle kuin Suomeen, esimerkiksi Viroon tai Norjaan. Ulkomaille rekisteröinnin tarkoituksena oli saada aikaan aluksen miehistölle alhaisemman palkkatason työehtosopimus, jotta Viking olisi pärjännyt kilpailussa virolaisaluksille, joiden palkkakustannukset olivat alemmat. Suomen Merimies-Unioni ry (SMU) vastusti Vikingin suunnitelmaa työtaistelutoimenpitein.

¹⁸⁹ Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (C-341/05, annettu 18.12.2007). Ratkaisussa oli kyse palveluiden tarjoamisen vapauden suhteesta työtaisteluoikeuteen. Tuomioistuin toisti Viking-tapauksen linjauksen, mutta EY:n perustamissopimuksen silloisen 49 artiklan palvelujen tarjoamisen näkökulmasta.

¹⁹⁰ Lamminen 2020, s. 94–95.

¹⁹¹ ECSR Complaint No. 85/2012, kappaleet 121–122.

¹⁹² Ks. Lamminen 2020, s. 61–64.

mukaisesti. Toisin kuin ILO:n sopimuksissa, TSS-sopimuksen 8 artiklassa nimenomaisesti mainitaan työtaisteluoikeus, TSS-sopimuksen käytäntö perustuu ILO:n valvontakäytäntöön.¹⁹³

3.3 Työehtosopimukset

Työehtosopimukset muodostavat suomalaisen työoikeusjärjestelmän keskeisen osan. Niiden avulla säädellään kollektiivisesti työehtoja sekä turvataan työmarkkinoiden ennakoitavuutta ja vakautta. Seuraavassa tarkastellaan työehtosopimuksen käsitettä, oikeudellista luonnetta ja sitovuutta sekä niiden asemaa osana suomalaista ja eurooppalaista työmarkkinajärjestelmää.

Työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajien yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.¹⁹⁴ Työehtosopimusosapuolten kompetenssi sopia yksittäisissä työsuhteissa vaikuttavista määräyksistä perustuu työehtosopimuslain 1 §:n 1 momenttiin.¹⁹⁵

Työehtosopimus on sopimus, jolla voidaan sopia määräyksistä, jotka vaikuttavat sopijapuoliin nähden ulkopuolisten tahojen välisissä suhteissa, pääosin työnantajan ja tämän työntekijän välisessä työsuhteessa.¹⁹⁶ Työehtosopimuksilla vahvistetaan kollektiivisesti työ- ja palkkaehdot tietyllä toimialalla, ammattiryhmässä tai yksittäistä yritystä varten, näiden erityistarpeista lähtien. Merkitykseltään perinteisesti tärkeimpiä työehtosopimuksia ovat työntekijä- ja työnantajaliittojen väliset työehtosopimukset. Tällaisia sopimuksia sovitaan Suomessa noin 185 vaihtelevan pituisiksi sopimuskausiksi.¹⁹⁷ Muita työehtosopimuksia ovat esimerkiksi keskusjärjestösopimukset sekä julkisen sektorin sopimukset, joihin ei paneuduta tässä enempää tutkielman aihepiirin rajauksen vuoksi.

Työehtosopimus on luonteeltaan normisopimus. Normisopimuksella määrätään sopijapuolten kannalta ulkopuolisten tahojen, esimerkiksi työntekijöiden ja työnantajien, oikeuksista ja

¹⁹³ Lamminen 2020, s. 61–64.

¹⁹⁴ Työehtosopimuslain 1 §:n 2 momentin mukaan työnantajain yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajien etujen valvominen työsuhteissa. Vastaavasti työntekijöiden yhdistyksellä yhdistystä, joka tarkoituksiin kuuluu työntekijöiden etujen valvominen. Työnantajien puolella myös yksittäinen työnantaja on kelpoinen solmimaan työehtosopimuksen.

¹⁹⁵ Paanetoja 2024, s. 3.

¹⁹⁶ Paanetoja 2024, s. 3.

¹⁹⁷ Saloheimo – Anttila 2025, s. 25.

velvollisuuksista.¹⁹⁸ Työehtosopimuksen sitovuus kolmanteen osapuoleen on perinteisten sopimusoikeudellisten periaatteiden vastaista ja siten poikkeuksellista, sillä usein sopimus velvoittaa ja sitoo vain sopimuksen osapuolia. Mikäli sopimuksella on vaikutusta ulkopuolisen asemaan, sen tulee perustua lain säännökseen tai sopimuksen osapuolten yhteisymmärrykseen.¹⁹⁹

Työehtosopimus eroaa työsopimuksesta siten, että sillä ei sovita työn konkreettisesta tekemisestä, vaan määritellään ne palkka- ja muut työehdot, joita työsuhteissa tulisi noudattaa työehtosopimuksen soveltamisalalla.²⁰⁰ Lisäksi työehtosopimukset voivat asettaa velvoitteita myös sopijajärjestöihin kuuluville työnantajille ja työntekijöille sekä julkisyhteisöille, näiden keskinäisissä työsuhteissa.²⁰¹

Työehtosopimuksien sitovuus kolmanteen perustuu työehtosopimuslain 4 §:n 1 momenttiin ja 6 §:ään sekä työsopimuslain 2 luvun 7 §:ään. Yleensä työehtosopimuksen laatijaosapuolina ovat työntekijöiden yhdistys tai yhdistykset sekä yksittäinen työnantaja tai työnantajien yhdistys taikka yhdistykset.²⁰² Työmarkkinajärjestöjen oikeus tehdä sopimuksia jäsentensä puolesta on tarkasti rajattua niihin asioihin, joissa järjestöille on annettu toimivalta. Mikäli järjestöjen toimet menevät annetun toimivallan ulkopuolelle, sopimukset eivät sido jäseniä.

KKO 2002:90: Työnantaja- ja työntekijäliitto olivat työehtosopimuksen mukaisissa neuvotteluissa päätyneet yksimieliseen lopputulokseen siitä, että työntekijää irtisanottaessa ei ollut menetelty lain tai työehtosopimuksen osana noudatetun irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteiden mukaan katsottiin, ettei liittojen irtisanomisen laillisuudesta tekemä sopimus sitonut työehtosopimukseen sidottua työntekijää oikeudenkäynnissä, jossa hän vaati työsopimuslain nojalla vahingonkorvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Tavallisesti työehtosopimuksen voimassaolokausi on yhdestä kahteen vuotta. Tällä välillä sopijaosapuolet ovat velvoitettuja työrauhavelvollisuuteen. Sopimuksettomana kautena

¹⁹⁸ Ks. Saloheimo 2020, s. 276. Normisopimuksen vaikutuspiiriä ei rajata työehtosopimuksen solmimisen yhteydessä, sillä työehtosopimuksella määrätään myös vastaisuudessa solmittavien palvelussuhteiden ehdoista.

¹⁹⁹ Saarnilehto – Annola 2018, s. 37–38.

²⁰⁰ Ks. LVK 1921:11, s. 9. Ks. myös Sarkko 1973, s. 4–5 ja Kairinen ym. 2013, s. 13.

²⁰¹ Saloheimo 2012, luku 1.1. ja Paanetoja 2024, s. 23–24. Työehtosopimuslain 1 §:stä käy imi työehtosopimuksien normisopimusluonne, eli sopimuksen määräykset vaikuttavat pääosin muiden kuin sopijakumppaneiden välisessä suhteessa. Ks. myös Sarkko 1980, s. 181.

²⁰² Ks. Paanetoja 2024, s. 31–32.

toteutettuja työtaistelutoimenpiteitä arvioidaan eturiitoina²⁰³, jolloin työtaistelutoimenpiteiden toteuttaminen on lähtökohtaisesti vapaata ja sallittua.²⁰⁴ Käytännössä työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja silloin, kun työehtosopimusosapuolten välillä ei ole voimassa olevaa työehtosopimusta eikä työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuus sido osapuolia.

Työtaistelutoimi voi kohdistua työehtosopimukseen, jos sillä pyritään muuttamaan tai kumoamaan sen määräys tai pakotetaan vastapuoli tosiasiallisesti noudattamaan muunlaista ehtoa. Työtaistelutoimien keskeisin käyttötarkoitus on uuden työehtosopimuksen solmimiseen tähtäävä kollektiivinen painostus ja tällaiset toimet nauttivat vahvaa suojaa kansainvälisten ihmisoikeussopimusten perusteella.²⁰⁵

Työehtosopimuskauden päätyttyä työtaistelutoimeen ryhtyessä tulee kuitenkin noudattaa työriitalain mukaisia menettelytapoja²⁰⁶, joihin kuuluu ennakoilmoituksen tekeminen viimeistään 14 päivää ennen työnseisaukseen tai sen laajentamiseen ryhtymistä ja velvollisuus osallistua työriitalain mukaiseen sovittelumenettelyyn valtakunnansovittelijan tai muun sovittelijan johdolla. Työriitalain 7.2 § koskee myötätuntotyötaisteluita ja velvoittaa ilmoittamaan seitsemän päivää ennen myötätuntotyönseisausten järjestämisestä tai sen laajentamisesta.

Suomalaisen työmarkkinajärjestelmän erityispiirteenä on pitkään ollut työehtosopimusten korkea kattavuus ja kollektiivisen sääntelyn vahva asema. Viime vuosina työmarkkinapolitiikassa on ilmennyt muutospainetta muun muassa paikallista sopimista korostavaan suuntaan.²⁰⁷ Toisaalta 19.12.2022 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2022/2041) riittävästä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa velvoittaa edistämään työehtosopimustoimintaa ja vahvistaa työmarkkinaosapuolten asemaa palkanmuodostuksessa. Niin sanotun vähimmäispalkkadirektiivin myötä näyttäisi selvältä, että EU tunnustaa työehtosopimusneuvotteluiden keskeisen merkityksen oikeudenmukaisen

²⁰³ Eturiidalla tarkoitetaan erimielisyyttä, joka on ratkaistavissa työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyjän ja sen vastapuolen välisellä sopimuksella. Osapuolina riidassa ovat tahot, jotka voivat olla keskenään työehtosopimussuhteessa. Eturiita koskee vasta solmittavaa työehtosopimusta, eli ne käydään työehtosopimuksen voimassaolon ulkopuolella. Ks. eturiidan määritelmästä enemmän Lehto 1953, s. 31–37.

²⁰⁴ Ks. Lamminen 2020, s. 184 ja Paanetoja 2024, s. 113 ja 214. Ks. kappale 2.4, joka koskee yleistä työrauhavelvollisuutta.

²⁰⁵ Lamminen 2020, s. 265 ja Paanetoja 2024, s. 113.

²⁰⁶ Tiitinen – Ruponen 1998. Sovittelutoiminnan käytäntöjä selvittää Pohjonen 2009, s. 56–73.

²⁰⁷ Paikallisessa sopimisessa on kyse työpaikkakohtaisesta sopimisesta työsuhteen ehdoista, jotka voivat poiketa esim. työehtosopimuksista. Ks. Työ- ja elinkeinoministeriö, Paikallisen sopimisen lisääminen. <https://tem.fi/paikallisen-sopimisen-lisaaminen> (18.4.2026).

palkkatason turvaamisessa ja sen myötä kansallisestikaan työehtosopimusten merkitys ei ainakaan kokonaan ole heikkenemässä.²⁰⁸

4. Suhteellisuusvaatimus laillisen myötätuntotyötaistelun ehtona

4.1 Työrauhauudistus

Kuten edellä olevissa kappaleissa esitetystä voidaan huomata, myötätuntotyötaisteluiden oikeudelliset rajat ovat aikaisemmin olleet Suomessa jokseenkin väljät. Rajat ovat muotoutuneet pääosin tuomioistuinratkaisujen kautta, joissa on punnittu työtaistelun tarkoitusta, keinoja ja vaikutuksia tapauskohtaisesti. Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä selviä myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden rajoituksia ovat olleet lähinnä toimenpiteeltä edellytetty puhdas solidaarisuusluonne ja primääritoimenpiteen tai -riidan laillisuus, eli primääririidassa mahdollisuus työtaistelutoimenpiteiden toimeenpanoon työrauhavelvollisuuden estämättä.²⁰⁹

Myötätuntotyötaisteluista ei ole ollut erikseen nimenomaista lainsäädäntöä, vaan myötätuntotyötaisteluita on tarkasteltu ennen vuotta 2024 työehtosopimuslain 8 §:n yleisten työrauhavelvollisuutta koskevien säännösten mukaan.²¹⁰ Tulkintaa on lähdetty tarkastelemaan negatiivisesti: se mitä laissa ei ole kielletty, on sallittua. Myötätuntotyötaistelut ovat olleet kiellettyjä, jos niillä tuetaan laitonta työtaistelua.²¹¹

Työehtosopimuslakiin perustuva työrauhavelvollisuus kieltää työtaistelut ja myös tukitoimet vain silloin, kun työehtosopimus on voimassa. Jos toimeenpanijaa sitovaa työehtosopimusta ei ole, tukitoimiin voidaan lain 8 §:n näkökulmasta ryhtyä vapaasti. Tästä huolimatta myötätuntotyötaisteluita koskee erillinen rajoitus työriitalain 8 a §:ssä, joka on voimassa myös työrauhavelvollisuuden ulkopuolella sopimuksettomana aikana.

²⁰⁸EIT antoi vähimmäispalkkadirektiiviä koskeva tuomion 11.11.2025. Tuomiossa EUT kumosi kaksi kohtaa vähimmäispalkkadirektiivissä, mutta voimaan jäi sen työehtosopimusneuvottelujen edistämistä koskevat vaatimukset, ks. Ks. C-19/23.

²⁰⁹ Ks. tarkemmin työtuomioistuimen oikeuskäytännön linjauksista Lamminen 2022, s. 151–153 ja Lamminen 2025, s. 166.

²¹⁰ Hallituksella oli poikkeuksellinen kiire saada työrauhalainsäädännön muutokset voimaan. Ks. myös Koskinen 2024.

²¹¹ Ks. TT 2020:77.

Sillä, että tukitoimet ovat olleet laajempia kuin tuettava työtaistelu, ei ole ollut laillisuuden arvioinnissa merkitystä. Työtuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan myötätuntotyötaistelun laillisuuden arvioinnissa merkitystä voisi antaa kuitenkin sille, voidaanko työehtosopimuksen katsoa menettäneen olennaisella tavalla merkityksensä työrauhan turvaajana.²¹²

Oikeuskäytännössä tukitoimenpiteitä ei ole kuitenkaan katsottu työrauhavelvollisuuden vastaisiksi tällä perusteella.²¹³

Kuten edellä on huomattu, myötätuntotyötaisteluoikeus on myös kansainvälisissä sopimuksissa suojattu työtaisteluoikeuden muoto. Myös suomalaisessa oikeusjärjestyksessä myötätuntotyötaistelut ovat vakiintunut osa työtaisteluoikeuden ydintä. Myötätuntotyötaistelut ovat toimineet keinona tukea toista työmarkkinaosapuolta tilanteissa, joissa yksittäisen ammattiliiton oma painostusvoima ei ole ollut riittävä tasapainoisen neuvotteluaseman saavuttamiseksi. Erityisesti pienemmille ja hajautuneille ammattiliitoille myötätuntotoimet ovat olleet keskeinen väline solidaarisuuden ja kollektiivisen neuvotteluvoimien toteuttamiseksi.

Vaikka määrällisesti kaikkein merkittävin osa Suomessa menetetyistä työpäivistä selittyy työehtosopimuskiistoihin liittyvillä laillisilla lakoilla, myötätuntotyötaisteluiden merkitys on korostunut viime vuosikymmeninä niiden vaikutusten laajuuden ja kohdentumisen vuoksi. Myötätuntotyötaistelut voivat erityisesti logistiikan aloilla aiheuttaa laajoja ja välittömiä haittoja toimialoille, jotka eivät ole varsinaisen työriidan osapuolia.

Erityisesti työnantajapuoli onkin puhunut sellaisten myötätuntotyötaisteluihin kohdistuvien rajoitusten puolesta, joilla suojattaisiin työriidan ulkopuolisia toimijoita kohtuuttomilta vaikutuksilta. Merkittävimpiä vaikutuksia on nähty tilanteissa, joissa tukitoimien seurauksena satamien toiminta on keskeytynyt, vaikka varsinainen pääriita on koskenut pienemmän toimialan työehtosopimusneuvottelua eikä palkansaajapuolen asema ole ollut merkittävä. Tällaisissa tapauksissa tukitoimena toteutettu satamien sulkeminen on kuitenkin aiheuttanut huomattavaa haittaa viennille ja koko kansantaloudelle, mikä on herättänyt keskustelua tukitoimien rajoittamisen tarpeesta sekä niiden oikeasuhtaisuudesta suhteessa tavoiteltuihin päämääriin.

Työrauhauudistuksen perusteluissa on katsottu uudistuksessa olevan kysymys työehtosopimuslakiin perustuvan työrauhavelvollisuuden laajentamisesta. Tarkoituksena ei ole

²¹² TT 1995:26, TT 1995:71 ja TT 1997:11.

²¹³ Saloheimo 2020, s. 231.

ollut puuttua voimassa olevaan oikeuskäytäntöön, jonka mukaan lainvastaisen työtaistelun tukeminen myötätuntotyötaistelulla on työrauhavelvollisuuden vastaista.²¹⁴ Rajoituksilla tavoiteltu lopputulos on tilanne, jossa myötätuntotyötaistelun painostusarvo suhteessa pääriitaan toteutuisi täysimääräisenä, mutta pääriidan ulkopuolisiin osapuoliin ei kohdistuisi suhteettomia vahingollisia seurauksia.²¹⁵

Työrauhauudistuksen myötätuntotyötaisteluiden rajoittamiseen kohdistuvaa tarvetta on perusteltu erityisesti vakaampien ja häiriöttömien työmarkkinoiden turvaamiseksi. Tällöin yritysten tuottavuus ja parempi kilpailukyky suhteessa keskeisiin kilpailijamaihin on turvattu sekä ulkomaalaisten toimijoiden käsitys Suomesta vakaana toiminta- ja investointiympäristönä on edistetty.²¹⁶ Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt huomiota myös siihen, että joissakin tapauksissa työtaistelujen rajoittamisella voi olla merkitystä myös yhteiskunnan perustavanlaatuisen palveluiden turvaamisen näkökulmasta.²¹⁷ Rajoituksilla siten osaltaan pyritään suojaamaan muita etuja ja oikeuksia.

Myönteiset vaikutukset oletetaan tulevan menetettyjen työpäivien vähentymisen sekä suomalaisten yritysten luotettavuuskuvan parantumisen myötä. Vaikkakin uudistusta koskevassa hallituksen esityksessä on nimenomaisesti todettu, että vaikutuksiltaan merkittäviä ja kohtuuttomiksi arvioituja myötätuntotyötaisteluita on ollut Suomen historiassa vähän, niiden rajoittaminen on silti tarpeen vaikutuksien kohteeksi joutuneiden työnantajien ja muiden tahojen kannalta.²¹⁸ Vaikutuksilla tässä yhteydessä nähdäkseni tarkoitetaan erityisesti taloudellisia menetyksiä.

Työtaisteluoikeuden rajoittamisen merkitystä on perusteltu myös perustuslain 15 §:ssä säädetyn työnantajan omaisuudensuojan ja elinkeinovapauden toteutumisen valossa. Vaikka perustuslain säännöksessä ei ole mainittu omaisuudensuojan kuuluvan sopimusvapauden piiriin, perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan on tämä sisältyvä 15 §:ään.²¹⁹ Perustelu on sinänsä ongelmallinen, sillä työtaistelutoimenpiteen tarkoitus on kollektiivisena toimena aiheuttaa taloudellista vahinkoa, jolla pyritään tasaamaan epäsuhtaa työnantaja- ja työntekijäpuolten kesken. Lisäksi omaisuudensuojan ja elinkeinovapauden periaatteen

²¹⁴ HE 12/2024 vp, s. 51 ja 76.

²¹⁵ HE 12/2024 vp, s. 75.

²¹⁶ HE 12/2024 vp, s. 50.

²¹⁷ PeVL 9/2024 vp, s. 3.

²¹⁸ HE 12/2024 vp, s. 49.

²¹⁹ HE 12/2024, s. 90.

nähdään ongelmallisena myös ILO:n yleissopimus 87:n valossa, sillä työnantajan taloudelliset haittavaikutukset eivät saa olla itsessään peruste työtaisteluoikeuden rajoittamiselle.²²⁰

Lisäksi ILO:n alaisuudessa toimiva yhdistymisvapauskomitea on ratkaisukäytännössään arvioinut taloudellisen seurausten merkitystä työtaisteluoikeuden rajoittamista koskevissa toimenpiteissä. Komitea onkin suhtautunut pidättyvästi työtaisteluoikeuden rajoittamiseen erityisesti silloin, kun rajoituksia ehdotetaan ei-olennaisille palveluille.²²¹ Esimerkkinä mainittakoon, että laajamittainen kauppaan tai kaupankäyntiin kohdistuvien lakkojen kieltäminen voisi tosiasiallisesti estää laillisen työtaistelutoimenpiteiden käytön kokonaan. Yhdistymisvapauskomitea on katsonut, että lakon mahdolliset pitkäaikaiset vakavat seuraukset kansalliselle taloudelle eivät oikeuta lakon kieltoa.²²²

Niin ikään yhdistymisvapauskomitean kannanotoissa ilmenee yleinen lähtökohta, jonka mukaan taloudellisiin perusteisiin nojaavat työtaistelutoimien rajoitukset voivat olla hyväksyttäviä lähinnä sellaisilla aloilla, joita toiminnan luonteen vuoksi pidetään olennaisina ja joilla työtaistelutoimenpiteiden toteutuminen voisi johtaa kansallisen hätätilan syntymiseen. Tällöin edellytetään tapauskohtaista harkintaa siitä, voiko työtaistelutoimenpide muuttaa muutoin ei-olennaisen toiminnan tosiasialliseksi toiminnaksi. Vastaavissa tilanteissa on lisäksi arvioitava, onko tarpeen säätää rajatuista työtaistelutoimenpiteistä välttämättömän toiminnan turvaamiseksi siten, että yhdistymisvapautteen kuuluva oikeus työtaisteluihin säilyy mahdollisimman laajana.²²³

Oikeudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna muutokset voidaan nähdä merkitsevän irtautumista aiemmasta, pitkälti oikeuskäytännön varaan rakentuneesta järjestelmästä kohti täsmällisempää ja seuraamuksiltaan ankarampaa sääntelyä.²²⁴ Enää ei riitä se, että tuomioistuin arvioi työtaistelun hyväksyttävyyttä jälkikäteen tapauskohtaisesti, vaan keskeiset rajat, velvoitteet ja seuraamukset on määritelty entistä yksityiskohtaisemmin jo lainsäädännössä etukäteen. Tukitoimiin ryhtyvän yhdistyksen tulee osata suhteuttaa tukitoimensa lainsäädännössä asetettujen rajojen sisään mutta kuitenkin niin, että tukitoimista on todellista vaikutusta työriidan ratkaisemiseen.

²²⁰ Tuori asiantuntijalausunto 2024, s. 2.

²²¹ Ei-olennaisia aloja ovat mm. tavaratalot, huvipuistot, metallialat, autojen valmistus sekä radio ja televisio.

²²² ILO 1984b, kohta 190. Ks. myös HE 12/2024 vp, s. 31.

²²³ HE 12/2024 vp, s. 94.

²²⁴ Koskinen 2026.

Palkansaajapuoli on erityisesti korostanut huoltaan siitä, että rajoitusten seurauksena myötätuntotyötaistelut työtaisteluoikeuden keskeisenä ilmenemismuotona rajataan niin rajalliseksi ja tehottomaksi, ettei niillä ole enää käytännössä merkittävää vaikutusta neuvotteluissa. Tämän pelätään heikentävän ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluvoimaa ja muuttavan työehtosopimusneuvottelujen dynamiikkaa. Työtaistelutoimien käyttömahdollisuuksien huomattavasta rajoittuneisuudesta tai oikeudellisista riskeistä johtuen ammattiliitot saattavat olla haluttomampia ryhtymään painostustoimiin. Tällöin neuvottelut voivat käytännössä tyypistyä varovaisemmiksi ja vähemmän painostuskeinoin tukeutuviksi, mikä voi johtaa työehtosopimusneuvotteluiden intensiteetin ja tosiasiallisen vaikutusvoiman heikkenemiseen.

Työrauhauudistus osaltaan ilmentää suurta muutosta työelämän lainsäädännössä.²²⁵ Selvää kuitenkin on, että myötätuntotyötaistelut ovat edelleen lähtökohtaisesti sallittuja poikkeuksia työrauhavelvollisuudesta. Sääntelyn perusteluista voidaan päätellä, että vaikka niiden tulisi ensisijaisesti kohdistua pääriidan osapuolena olevan työnantajan tuotantotoimintaan, työnantajalla on samalla tietty velvollisuus sietää sitä, että toimenpiteillä voi olla heijastusvaikutuksia myös muihin toimijoihin. Siten myötätuntotyötaistelu voi vaikuttaa myös työnantajan muihin sopimuskumppaneihin eikä ainoastaan varsinaiseen riidan osapuoleen.²²⁶ Myös pääriidan työnantajaan vaikutuksiltaan kohdistumatta jäävät solidaarisuudenosoitukset ovat lähtökohtaisesti sallittuja työehtosopimuslain 8 a §:n 3 momentin mukaan.

²²⁵ Lainsäädännön arviointineuvosto antoi lausunnon hallituksen esitykseen (VN/2897/2024-VNK-2, annettu 13.2.2024), ja kiinnitti tässä huomiota siihen, voiko esityksellä olla yhtymäkohtia hallituksen muihin työelämää koskeviin säädöshankkeisiin. Näiden esitysten yhteisvaikutuksia tulisi arvioida valmisteluvaiheessa, jotta lakiehdotusten yhteisvaikutukset haavoittuvassa asemassa oleville ihmisryhmille voidaan ottaa huomioon ja voidaan arvioida, kohdistuvatko muutosten yhteisvaikutukset samoihin ihmisryhmiin. Yhteisvaikutusten arviointien tärkeyttä käsitellään esimerkiksi oikeuskanslerin ratkaisussa OKV/1772/10/2023.

²²⁶ HE 12/2024 vp, s. 76 ja TyVM 4/2024 vp, s. 12. Vaikka myötätuntotyötaistelu olisi asianmukaisesti rajattu, se voi silti aiheuttaa työnantajalle ja tämän sopimuskumppaneille häiriöitä, kuten toiminnan hidastumista. Tällaisia rajattuja ja väistämättömiä haittavaikutuksia voidaan olosuhteet huomioon ottaen pitää kohtuullisina.

4.2 Suhteellisuuden vaatimus perusoikeuksien näkökulmasta

4.2.1 Työtaisteluoikeus perusoikeutena ja sen rajoittamisen lainsäädännölliset edellytykset

Kysymys oikeudellisista mahdollisuuksista rajoittaa työtaisteluoikeutta merkitsee suomalaisessa oikeusjärjestelmässä olennaisesti kysymystä siitä, voidaanko rajoituksista säätää tavallisella lailla vai onko noudatettava perustuslainsäädäntöjärjestystä. Perusoikeudet ovat suojattuja oikeuksia, mutta eivät sillä tavoin absoluuttisia tai ehdottomia, etteikö niitä voitaisi rajoittaa missään laajuudessa eikä millään edellytyksillä. Esimerkiksi ei voida hyväksyä tilannetta, jossa yksilö vaatii perusoikeudelleen niin ehdotonta suojaa, että sen seurauksena toisen yksilön perusoikeus loukkaantuisi vakavasti.

Perusoikeuden rajoittamisella tarkoitetaan perusoikeussäännöksen turvaaman oikeuden kaventamista tai yksilön oikeusasemaan puuttumista julkisen vallan toimesta.

Perustuslakivaliokunta on linjannut useita edellytyksiä perusoikeuksien rajoittamiselle.²²⁷

Perustuslakivaliokunnan mukaan perusoikeuksien rajoituksille asetetaan seuraavat vaatimukset:

1. *Vaatimus lailla säätämisestä.* Rajoituksia ei voida perustaa pelkästään asetuksiin tai viranomaisten harkintaan vaan niiden tulee perustua lakiin.
2. *Vaatimus täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta.* Rajoitusperusteiden tulee olla tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisesti määriteltyjä.
3. *Vaatimus rajoitusperusteen hyväksyttävyydestä.* Rajoitusperusteiden tulee olla painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia ja perusoikeusjärjestelmän näkökulmasta perusteltuja.
4. *Vaatimus perusoikeuksien ydinalueen koskemattomuudesta.* Tavallisella lailla ei voida säätää sellaisista rajoituksista, jotka puuttuvat perusoikeuden ytimeen.
5. *Vaatimus rajoitusten oikeasuhtaisuudesta.* Rajoitusten tulee olla välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi, eivätkä ne saa mennä pidemmälle kuin on tarpeen suhteessa suojattavaan etuun ja tavoiteltuun yhteiskunnalliseen hyötyyn.
6. *Vaatimus oikeusturvasta.* Kun perusoikeuksia rajoitetaan, on samalla huolehdittava siitä, että yksilöllä on käytettävissään riittävät oikeusturvakeinot.
7. *Vaatimus ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamisesta.* Rajoitukset eivät saa olla ristiriidassa kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.

²²⁷ PeVM 25/1994 vp, s. 4–5 ja Viljanen 2001, s. 37–38.

Nämä vaatimukset ovat merkittäviä luonnollisesti myös työtaisteluoikeuden rajoitusten kannalta.²²⁸ Perustuslakivaliokunnan mukaan kyse on esimerkkiluettelosta²²⁹, mutta vaatimukset ovat vakiintuneet perusoikeusuudistuksen jälkeen perustuslakivaliokunnan käytössä yleiseksi perusoikeuksien rajoittamisen sallittavuuden arvioinnissa käytettäväksi testiksi.²³⁰ Perusoikeusrajoituksen tulee täyttää luettelon vaatimukset samanaikaisesti²³¹, eli kaikkien vaatimusten on täyttyvä.

Tavallisella lailla säädetyt perusoikeuksien rajoitukset on syytä erottaa sekä varsinaisista perusoikeuspoikkeuksista että poikkeusoloissa toteutettavista tilapäisistä perusoikeuksista poikkeamisista. Perustuslaissa on säädetty rajat perusoikeuteen puuttumiselle tai rajoittamiselle tavallisella lailla. Laajat rajoitukset on tehtävä poikkeuslailla 73 §:n mukaisesti ja tilapäiset poikkeukset, jotka ovat välttämättömiä kansakuntaa uhkaavissa poikkeusoloissa, 23 §:n mukaan.²³²

4.2.2 Työtaisteluoikeus kollisiossa muihin perusoikeuksiin

Työtaisteluoikeuden rajoittamisessa on kyse keskenään kilpailevien perusoikeuksien ja muiden oikeushyvien yhteensovittamisesta. Arvioinnissa punnitaan oikeutta työtaistelutoimiin suhteessa omaisuudensuojaan ja elinkeinovapauteen sekä perustuslain 7 §:ssä turvattuun oikeuteen elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Jännite konkretisoituu esimerkiksi hoitoalalla, jossa lakko-oikeuden käyttäminen voi olla ristiriidassa potilaiden oikeuden kanssa saada välttämätöntä terveydenhuoltoa.

Vastaava punnintatilanne voidaan tunnistaa myös ympäristönsuojelun näkökulmasta. Perustuslain 20 §:ssä säädetään vastuusta ympäristöstä ja pykälän 2 momentissa julkiselle vallalle asetetaan velvollisuus turvata jokaiselle oikeus terveelliseen ympäristöön sekä mahdollisuus vaikuttaa elinympäristöönsä koskevaan päätöksentekoon. Näin ollen myös ympäristöperusoikeus voi asettua rajoittamaan työtaisteluoikeuden käyttämistä tilanteissa, joissa ympäristölle aiheutuva vahinko olisi merkittävää tai peruuttamatonta.

Perusoikeuksien välinen kollisio korostuu erityisesti myötätuntotyötaistelujen yhteydessä, joissa työtaisteluoikeuden toteutuminen vaikuttaa usein välillisesti sivullisiin tahoihin ja heidän

²²⁸ Saraviita 2005, s. 210 ja Kairinen ym. 2006, s. 988.

²²⁹ PeVM 25/1994 vp, s. 5.

²³⁰ Viljanen 2001, s. 39 ja 47–53.

²³¹ Viljanen 2001, s. 61.

²³² Viljanen 1999, s. 159 ja 180.

perusoikeuksiinsa. Työriitalain ja työehtosopimuslain 8 a §:ään sisältyviä rajoituksia myötätuntotyötaisteluihin osallistumiselle onkin perusteltu erityisesti perustuslain 15 §:ssä turvatun omaisuudensuojan sekä perustuslain 18 §:ssä säädetyn elinkeinovapauden turvaamisella. Perusoikeuksien yhteentörmäys- eli kollisiotilanteet ratkaistaan pääsääntöisesti punninnalla ja tavoitteena on turvata ratkaisulla mahdollisimman hyvin kaikkien vastakkain asetettujen perusoikeuksien toteutuminen samanaikaisesti.²³³

Perusoikeuksien punnintaa koskeva oikeudellinen kehys konkretisoituu perustuslain 106 ja 107 §:ssä säädettyissä tuomioistuinten velvollisuuksissa ja toimivaltuuksissa. Perustuslain 106 § antaa tuomioistuimille mahdollisuuden jättää lain säännös yksittäistapauksessa soveltamatta, jos sen soveltaminen johtaisi ilmeiseen ristiriitaan perusoikeussäännöksen kanssa. Lisäksi perustuslain 107 §:n mukaan asetusta tai muuta lakia alemman asteista säädöstä ei saa soveltaa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa siltä osin kuin se on ristiriidassa perustuslain tai muun lain kanssa.

Punnintatilanteissa korostuu perusoikeuksien periaatevaikutus.²³⁴ Perustuslakivaliokunnan tehtävänä on lainsäädäntövaiheessa tutkia ja ratkaista perusoikeuksien keskinäiset ristiriidat. Lisäksi sekä perustuslakivaliokunnan että myös tuomioistuinten tehtävänä on toteuttaa perus- ja ihmisoikeusmyönteistä laintulkintaa. Tämä merkitsee sitä, että tuomioistuinten on valittava perusteltavissa olevista laintulkintavaihtoehdoista sellainen, joka parhaiten edistää perusoikeuksien tarkoitusten toteutumista ja joka eliminoi perustuslain kanssa ristiriitaisiksi katsottavat vaihtoehdot.²³⁵

Perusoikeuksille ei ole tunnistettavissa selvää hierarkiaa. *Saraviidan* mukaan perusoikeussäännösten esitöistä tai lakitekstistä ei voida osoittaa perusteluja oikeuksien keskinäiselle etusijajärjestelmälle tai eroille normatiivisen vahvuuden ulottuvuudessa. Perusoikeuskohtainen sitovuusasteikko perustuu siten lähinnä kunkin säännöksen kirjoittamistapaan.²³⁶ *Viljasen* mukaan punninnasta ei voi olla kysymys ainakaan silloin, kun perusoikeussäännös on muotoiltu ehdottomaksi kielloksi tai kun ollaan perusoikeuden ydinalueen suojan piirissä, johon puuttuminen merkitsisi perusoikeuden tekemistä tyhjäksi.²³⁷

²³³ Viljanen 1999, s. 157 ja Hallberg 1999, s. 56.

²³⁴ Viljanen 2001, s. 61.

²³⁵ Ks. PeVM 25/1994 vp, s. 4.

²³⁶ Ks. Saraviita 2005, s. 67 ja 198–199 ja PeVM 25/1994 vp, s. 4–6.

²³⁷ Ks. Viljanen 2001, s. 132.

Käytännössä ainakin henkeen ja terveyteen liittyvät perus- ja ihmisoikeudet ovat punnintatilanteessa etusijalla muihin oikeuksiin nähden.²³⁸

4.3 Suhteellisuusvaatimus ja suojelutyö

Työtaistelutoimenpiteiden vaikuttavuus vaihtelee merkittävästi eri aloilla, eikä työtaisteluoikeus toteudu käytännössä kaikille toimijoille yhdenvertaisesti. Esimerkiksi satama- ja terveydenhuoltoalat ovat vaikutusvoimaltaan huomattavasti muita aloja vahvempia, koska niiden toiminta on yhteiskunnan kannalta kriittistä. Näillä aloilla työn keskeytyminen voi nopeasti aiheuttaa laajoja ja vakavia häiriöitä yhteiskunnan toimivuudelle työn poikkeavan luonteen vuoksi.²³⁹

Voidaan ajatella, että suhteellisuusvaatimus sallitun myötätuntotyötaisteluiden edellytyksenä perustuu ajatukselle, että tukitoimien seuraukset eivät saa olla suhteettomia eivätkä ne saa vakavasti loukata muita tärkeitä oikeushyviä. Lainsäätäjä on pyrkinyt varmistamaan lainsäädännön voimin yhteiskunnan kriittisten toimintojen jatkuvuuden myös työtaistelutilanteissa, jos osapuolet eivät pääse neuvotteluissaan sopuun sen aikana tarvittavasta suojelutyöstä.

Suojelutyöllä tarkoitetaan pääsääntöisesti työtä, joka on välttämätöntä hoitaa työtaistelun aikana, jotta esimerkiksi henki, terveys, työpaikan koneet ja laitteet tai ympäristö ei vaarannu.²⁴⁰ Suojelutyön tarpeet siten liittyvät tarpeeseen suojata perusoikeuksien ja yleisen edun kannalta merkittäviä oikeushyviä, eli ihmisten henkeä ja terveyttä, merkittävää aineellista omaisuutta, ympäristöä, eläimiä, maanpuolustusta, välttämättömien hyödykkeiden saatavuutta, yhteiskunnan toimintojen kannalta välttämättömien tieto- ja viestintätekniisten palvelujen ja yleisen maksuliikenteen toimivuutta sekä valtion ylimmän päätöksenteon toimivuutta.

²³⁸ Kairinen ym. 2012, s. 122–123.

²³⁹ HE 14/2025 vp koskee muun muassa suojelutyötä ja sillä rajoitetaan työtaisteluoikeutta säätämällä ammattiliitoille velvollisuus huolehtia välttämättömien toimintojen turvaamisesta työtaistelun rajauksilla tai suojelutyöllä. Lisäksi ehdotetut lakimuutokset mahdollistavat työtaistelun kieltämisen tuomioistuimen päätöksellä ja määrittelee hätätyön työnantajan viime sijaiseksi keinoksi vain akuutteihin ja poikkeuksellisiin vaaratilanteisiin. Suojelutyöstä lisää esim. Äimälä ym. 2000, kohta Suojelutyöstä työtaistelutilanteessa turvataan.

²⁴⁰ Äimälä ym. 2000, kohdassa Työrauhavelvollisuus, suojelutyö. Työtaistelun aikaisesta suojelutyöstä ei aikaisemmin ole työsuhteisten osalta säädetty laissa. Suojelutyön hieman suppeampi määritelmä löytyy kuitenkin valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 3 luvun 11 §:stä.

Aiemmin työtaisteluiden aikaisesta suojelutyöstä ei ole ollut työsuhteisten osalta nimenomaista sääntelyä laissa. Vuonna 2007 tilanteeseen tuli kuitenkin muutos, kun säädettiin ensimmäistä kertaa määräaikainen laki potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana (1027/2007) Tehyn uhattua noin 12 800 henkilöä koskeneella joukkoirtisanoutumisella.

Valtio puuttui terveydenhuoltoalan työtaistelutilanteeseen toistamiseen vuonna 2022 säätämällä jälleen määräaikaisen lain välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana (826/2022). Tällöin eduskunta antoi lausuman, jossa valtioneuvostoa edellytettiin selvittämään suojelutyötä koskevat kehittämistarpeet ja valmistelemaan tarvittaessa lainsäädäntöehdotukset suojelutyön turvaamiseksi ristiriitatilanteissa.²⁴¹ Lopulta välttämättömien toimintojen turvaamiseksi työtaistelutilanteissa säädetty työriitalain 2 luvun 8 d § tuli voimaan 16.6.2025.

Ammattiyhdistykset määrittelevät työtaisteluiden rajat ja rajaamisessa huomioidaan suojelutyön tarpeita yleisellä tasolla. Työtaistelun rajaamisessa ja suojelutyön tarpeen arvioinnissa ammattiyhdistyksen lähtökohtana on toteuttaa työtaistelun painostusvoima mahdollisimman suurena.²⁴² Suojelutyön tarjoamisessa ei ole ilmennyt yleisesti ongelmia tai epäselvyyksiä. Kuitenkin lainsäädännön uudistukseen on ajanut työnantajien kannalta esiin noussut ongelma siitä, että työnantajat eivät ole riittävästi saaneet etukäteen tietoa siitä, miten suojelutyö tullaan työpaikalla järjestämään. Lisäksi ongelmallista on ollut, että muut työtaistelut kuin työnseisaukset voivat alkaa välittömästi ilman ilmoitusaikaa, jolloin työnantajat eivät ole ehtineet reagoida suojelutyön tarpeeseen ajoissa.²⁴³

Uusi työriitalain 8 d § asettaa työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistykselle velvollisuuden huolehtia työtaistelua toimeenpannessaan työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä välttämättömistä toiminnoista. Huolehtimisvelvollisuuden vastainen työtaistelutoimi olisi kielletty, ellei työnantaja voisi välttää toimintojen välitöntä konkreettista ja vakavaa vaarantumista kohtuudella käytettävissään olevilla keinoilla. Kyse on siitä, että

²⁴¹ Eduskunnan lausuma perustui sosiaali- ja terveysvaliokunnan ehdotukseen StVM 14/2022 vp. Sosiaali- ja terveysvaliokunta katsoi, että työtaistelujen päätyttyä oli selvitettävä, tarvitaanko lainsäädäntöä kriittisistä yhteiskunnallisista toiminnoista, joissa työtaistelut voivat uhata ihmishenkiä tai vakavasti vaarantaa terveyttä. Valiokunta korosti yhteiskunnan velvollisuutta turvata elämä ja terveys työtaisteluiden aikana sekä arvioida mahdollisen erillisen sovittelun ja suojelutoimien kehittämistarve. Ks. EV 105/2022.

²⁴² HE 14/2025 vp, s. 34.

²⁴³ HE 14/2025 vp, s. 35.

työnantaja saa käyttöönsä sen työvoiman, joka on välttämätöntä vastuista huolehtimiseen, joita välttämättömien toimintojen turvaaminen edellyttää.²⁴⁴

Työntekijöiden yhdistyksen huolehtimisvelvollisuus toteutuu muun muassa siten, että työtaistelu rajataan työnantajan kriittisten toimintojen tai tehtävien ulkopuolelle tai jättämällä työnantajan käyttöön sellaisen vähimmäismäärän henkilöstä, joka on välttämätöntä sääntelyllä suojattavien toimintojen turvaamiseksi.²⁴⁵ Jos työtaistelu johtaa sääntelyn soveltamisalaan kuuluvien toimintojen välittömään, konkreettiseen ja vakavaan vaarantumiseen, huolehtimisvelvollisuutta ei ole noudatettu. Välittömyydellä tarkoitetaan, että yksittäistapauksessa on selvästi todettavassa, että vaarantuminen aiheutuu työtaistelun takia suorittamatta jääneestä työstä.²⁴⁶ Huolehtimisvelvollisuus koskee myös myötätuntotyötaisteluita järjestäviä työntekijöiden yhdistyksiä, jotka huolehtivat ja päättävät suojelutyön tekemisestä.

Työriitalain 8 a ja 8 d §:t ovat keskenään mielenkiintoisessa yhteydessä. Molemmissa säännöksissä on kyse perusoikeuksien ja oikeushyvien yhteensovittamisesta, vaikka tarkastelukulma on osin erilainen. Siinä missä työriitalain 8 a §:ssä painottuu myötätuntotyötaistelun kokonaisvaikutusten suhteellisuusarviointi, työriitalain 8 d § konkretisoi tätä punnintaa erityisesti suojelutyön ja työtaistelun rajaamisen kautta. Siltä osin, kun sääntely edellyttää suojelutyön tarjoamista ja työtaistelun rajaamista, kysymys on perusoikeutena turvatun työtaisteluoikeuden rajoittamisesta vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä esimerkiksi hengen, terveyden tai muiden välttämättömien toimintojen turvaamiseksi.

Uuden työriitalain 8 d §:n suhde edellä käsiteltyyn yleiseen työrauhavelvoitteeseen on myös mielenkiintoinen. Huolehtimisvelvollisuutta koskeva uudistus tulee esimerkiksi sovellettavaksi ensisijaisesti yleiseen työrauhavelvoitteeseen nähden edellä käsitellyn tapauksen KKO 2023:95 kaltaisissa tilanteissa.²⁴⁷ Siten myös tällä uudistuksella voi olla käytännössä vaikutusta yleisen työrauhavelvoitteen mahdollisiin soveltamistilanteisiin.

Myötätuntotyötaistelun järjestävän yhdistyksen tulee siten huomioida ja rajata toimintansa niin, että huolehtimisvelvollisuus toteutuu työriitalain 8 d §:n osoittamalla tavalla. Työriitalain 8 d §:n sinänsä itsessään toteuttaa osan 8 a §:n mukaisesta suhteellisuusharkinnasta, sillä lainkohta

²⁴⁴ HE 14/2025 vp, s. 37.

²⁴⁵ HE 14/2025 vp, s. 37–38.

²⁴⁶ HE 14/2025 vp, s. 61.

²⁴⁷ Lamminen 2025, s. 170.

itsessään kieltää työtaistelutoimen, jos välttämätön toiminto vaarantuu eikä sitä ole rajauksin tai suojelutyöllä turvattu. Se siten suojaa tiettyjä oikeushyviä jo itsessään. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työtaistelun järjestäjä huolehtii asianmukaisesta suojelutyöstä, tietyn tyyppiset vakavat ja kohtuuttomat haitat, esimerkiksi potilasturvallisuuden vaarantuminen, on jo normatiivisesti suljettu pois eivätkä tällöin seuraukset tule enää arvioitaviksi suhteettomuuden perusteena 8 a §:n mukaisesti.

Suojelutyösääntely siten konkretisoi suhteellisuusvaatimusta tietyissä kriittisissä tilanteissa. Kuitenkin vaikka suojelutyövelvollisuus täytyisikin, myötätuntotyötaistelu voi silti olla suhteeton 8 a §:n perusteella kokonaisvaikutusten ollessa pääriitaan nähden ylimitoitettuja. Asiaa voidaan havainnollistaa alla olevalla esimerkillä:

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ammattiliitto järjestää myötätuntotyötaistelun tukeakseen yksityisen logistiikka-alan yrityksen ja sen työntekijöiden välistä työriitaa. Työtaistelu kohdistetaan välinehuoltoon ja näytellogistiikkaan. Työtaistelua järjestävä yhdistys huolehtii suojelutyön toteutumisesta, eli esimerkiksi tehohoito ja päivystys sekä muut potilasturvallisuuden kannalta välttämättömät toiminnot turvataan. Työriitalain 8 d §:n mukainen huolehtimisvelvollisuus siten täyttyy.

Kuitenkin työtaistelu hidastaa sairaalan muuta toimintaa merkittävästi. Työtaistelun yhteys varsinaiseen primääriiriitaan on etäinen ja työtaistelu olisi ollut rajattavissa vain siihen osaan toiminnasta, joka palvelee pääriidan piirissä olevan työnantajan tarpeita. Siten työtaistelu ei täytä työriitalain 8 a §:n mukaista suhteellisuusvaatimusta.

Sama työtaistelutoimenpide voi käytännössä rikkoa sekä työehtosopimuslakia että olla suojelutyötä koskevan sääntelyn nojalla kielletty. Työehtosopimuslain 8 a §:n vastaisesta myötätuntotyötaistelusta seuraamuksena on työehtosopimuslain mukainen hyvityssakko ja asia käsitellään työtuomioistuimessa. Työriitalain 8 a §:n vastaisesta myötätuntotyötaistelusta seuraamuksena määrättävä hyvitys käsitellään yleisessä tuomioistuimessa. Huolehtimisvelvollisuutta koskevat riidat käsitellään niin ikään yleisessä tuomioistuimessa. Kyse on erillisistä prosesseista, joilla on omat oikeusperustansa ja tarkoituksensa.²⁴⁸

On mielenkiintoista jäädä seuraamaan, miten tuomioistuimet tulevat oikeuskäytännössä ratkaisemaan tilanteet, joissa mahdollisesti rikotaan huolehtimisvelvollisuutta ja joudutaan tarkastelemaan myötätuntotyötaistelun osalta suhteellisuusvaatimuksen täyttymistä.

²⁴⁸ HE 14/2025 vp, s. 39.

Huolehtimisvelvollisuuden laiminlyönti voi yhtäältä johtaa itsenäisiin oikeudellisiin seuraamuksiin, mutta toisaalta laiminlyönti voi toimia myös indikaationa siitä, että myötätuntotyötaistelu aiheuttaa kohtuuttomia seurauksia. Sama tosiseikasto voi siten toimia sekä itsenäisenä rikkomuksena että perusteena myötätuntotyötaistelun suhteettomuudelle.

Koska suojelutyövelvollisuus kohdistuu vain tiettyihin, ennalta tunnistettuihin oikeushyviin, suhteellisuusharkinta on väistämättä laajempi kokonaisuus, jossa voidaan ottaa huomioon myös muita vaikutuksia, kuten taloudelliset seuraukset sekä kolmansien oikeudet.

Huolehtimisvelvollisuus voidaan nähdä osana suhteellisuusvaatimusta, mutta se ei nähdäkseen sellaisenaan tyhjennä eikä korvaa tätä harkintaa.

5. Suhteellisuusvaatimuksen sisältö ja soveltamisrajat

5.1 Työriita- ja työehtosopimuslain soveltamisala myötätuntotyötaisteluissa työrauhavelvollisuuden perusteella

Edellä tarkasteltu suojelutyötä koskeva työriitalain sääntely osoittaa, että myötätuntotyötaisteluiden oikeudellinen arviointi rakentuu useista toisiaan täydentävistä normeista, joilla pyritään yhteensovittamaan työtaisteluoikeus ja muut keskeiset oikeushyvät. Työriitalain 8 d § konkretisoi tätä punnintaa erityisesti tilanteissa, joissa vaarantuvat henki, terveys tai muut yhteiskunnan kannalta välttämättömät toimet. Sen sijaan 8 a §:ssä säädetty suhteellisuusvaatimus kohdistuu laajemmin työtaistelun kokonaisvaatimusten arviointiin.

Se missä laajuudessa ja millä perusteilla myötätuntotyötaistelun suhteellisuutta ylipäätään arvioidaan, määräytyy tilanteeseen sovellettavan lain perusteella. Työehtosopimuslain ja työriitalain välinen soveltamisalaraja vaikuttaa ratkaisevasti siihen, edellytetäänkö myötätuntotyötaistelulta suhteellisuutta kaikissa tilanteissa vai vain tietyin edellytyksin.

Myötätuntotyötaisteluja koskeva normitus on jaettu lähes identtisin säännöksiin työehtosopimus- ja työriitalakiin. Säännöksissä on kuitenkin selkeä ero niiden soveltamisalan osalta. Seuraavassa tarkastellaan työehtosopimuslain ja työriitalain soveltamisalaa myötätuntotyötaisteluissa erityisesti työrauhavelvollisuuden näkökulmasta.

Sovellettavan lain valintaan vaikuttaa ensisijaisesti se, onko tukitoimiin ryhtyvien työntekijöiden ja heidän työnantajien välinen työrauhavelvollisuus voimassa. Jos työehtosopimus on voimassa, työrauhavelvollisuus velvoittaa pidättäytymään suhteettomien

myötätuntotyötaisteluiden järjestämiseltä ja myötätuntotyötaisteluiden lainmukaisuutta arvioidaan työehtosopimuslain 8 a §:n mukaan. Jos tukitoimiin ryhtyvän työntekijän työehtosopimus ei ole voimassa, soveltuu tilanteeseen työriitalain 8 a §. Siten sovellettava laki määräytyy ensisijaisesti tukitoimiin ryhtyvän tahon työrauhatilanteen perusteella, ei sen perusteella, mikä on tuettavan pääriidan tilanne.

Primääriyöriidan työrauhatilanne ei siten määritä normivalintaa suhteellisuusvaatimuksen kannalta. Kuitenkin primääriidassa vallitsevalla työrauhavelvollisuudella on merkitystä suhteellisuusarvioinnin kannalta esimerkiksi pian tarkemmin käsiteltävän työriitalain 8 a §:n asettamien edellytysten kannalta. Lisäksi mikäli primääriidalla vallitsee työrauhavelvoite, eli työriitaa käydään työehtosopimuksien voimassaolon ajalla, tilanne on työehtosopimuslain 8 §:n mukaisen perustyörauhavelvollisuuden kannalta ongelmallinen. Työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuushan kieltää työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelut silloin kun työehtosopimus on voimassa. Uuden lainsäädännön tarkoituksena ei ole puuttua aikaisempaan oikeuskäytäntöön, eli laittoman työtaistelun tukeminen sinänsä laillisella ja suhteellisuusvaateen täyttävällä myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä on edelleen kielletty.²⁴⁹ Tällöin myöskään suhteellisuusvaatimuksen tarkastelulla ei ole käytännössä merkitystä, sillä tukitoimilla tuetaan laitonta pääriitaa, joka on jo itsessään kiellettyä.²⁵⁰

Lakien välinen keskeinen ero liittyy siihen, milloin myötätuntotyötaistelulta edellytetään suhteellisuutta. Työehtosopimuslain soveltamisalassa suhteellisuusvaatimus koskee kaikkia myötätuntotyötaisteluita työrauhan aikana. Sen sijaan työriitalain soveltamisalassa suhteellisuusvaatimus tulee merkitykselliseksi vain tietyissä tilanteissa. Työriitalain 8 a §:n 1 momentin mukaan myötätuntotyötaistelun toimeenpano on kielletty, jos kaksi edellytystä täyttyy samaan aikaan:

1. tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimus *ja*
2. myötätuntotyötaistelua on pidettävä 2 tai 3 momentin mukaan suhteettomana.

Jos työrauhavelvollisuus ei ole voimassa, myötätuntotyötaisteluihin kohdistuvat rajoitukset koskevat vain tilanteita, joissa tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimuksen solmiminen. Tämä tarkoittaa sitä, että jos tuettava primaarikonflikti koskee

²⁴⁹ HE 12/2024 vp, s. 77. Ks. tapaukset TT 1999:68 ja TT 2005:57. Näissä ratkaisuissa työtuomioistuimien linjasi, että jos primääriidalla rikkoo työrauhavelvoitetta, myötätuntotyötaistelun voidaan nähdä kohdistuvan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan ja siten rikkovan myös työrauhavelvoitetta.

²⁵⁰ TT 2020:77.

erimielisyyttä esimerkiksi henkilöstövähennysten tai henkilöstöpolitiikan suhteen, tukitoimien on täytettävä suhteellisuuden ja vahinkoseurausten välttämisen edellytykset. Sen sijaan, jos primääririidan tavoitteena on työehtosopimuksen solmiminen, myötätuntotyötaistelun suhteellisuusvaatimus ei olisi voimassa. Siten sopimuksettomana aikana työntekijäjärjestöllä on mahdollisuus ilman erillistä suhteellisuuden arviointia tukea myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä työriitaa, jossa kysymys on työehtosopimusneuvottelujen edistämisestä.²⁵¹

Työriitalain myötätuntotyötaisteluita rajoittava säännös näyttää tietyissä tilanteissa sallivan tukitoimet ilman erillistä suhteellisuusarviointia. Esimerkiksi tilanteessa, jossa myötätuntotyötaistelulla tuetaan työehtosopimusneuvotteluihin liittyvää pääriitaa, tukitoimet voisivat lain sanamuodon perusteella toteutua samalla tavoin kuin vallitsevassa oikeustilassa ennen työrauhauudistuksen voimaantuloa. Siten työriitalain säännös mahdollistaa osin aiemman oikeustilan kaltaisen liikkumavaran työmarkkinatoimijoille sekä erilaisten tukitoimien toteuttamisen samalla tavoin kuin ennen. Arvioinnissa on kuitenkin otettava huomioon myös suojelutyötä koskevan sääntelyn asettamat rajoitukset, jotka voivat käytännössä kaventaa myötätuntotyötaisteluiden sallittua liikkumavaraa riippumatta siitä, edellytetäänkö tilanteessa varsinaisesti suhteellisuusharkintaa.

Työrauhavelvollisuuden ulkopuolella suhteettoman myötätuntotyötaistelun rajoitukset ovat siten pienemmät kuin työrauhan vallitessa eikä suhteellisuusvaatimus olisi voimassa tilanteissa, joissa pääriidan tavoitteena on työehtosopimuksen solmiminen. Hallituksen esityksen mukaan tämä suppeampi sääntely työehtosopimukseen tähtäävissä toimenpiteissä johtuu ennen kaikkea kansainvälisistä velvoitteista seuraaviin rajoituksiin, jotka liittyvät kansalliseen liikkumavaraan säädellä myötätuntotyötaistelun edellytyksistä.²⁵² Suppeampi rajoitus johtuu ennen kaikkea ILO:n sopimuksista.²⁵³

²⁵¹ Saloheimo – Anttila 2025, s. 249–250.

²⁵² HE 12/2024 vp, s. 95.

²⁵³ Lamminen 2025, s. 167. Ks. HE 12/2024 vp, s. 39–41 ja 96.

5.2 Suhteellisuusvaatimuksen normisisältö työriita- ja työehtosopimuslaissa

Myötätuntotyötaisteluiden rajana on työriita- ja työehtosopimuslain 8 a §:n 2 ja 3 momentissa mainittu suhteellisuuden vaatimus. Työehtosopimuslain asettama rajoitus on voimassa työrauhavelvollisuuden vallitessa, eli silloin kun työehtosopimuskausi on voimassa ja työriitalain rajoitus työrauhavelvollisuuden ulkopuolella, eli sopimuksettomana aikana.

Vaikka säännösten sanamuoto on pitkälti yhteneväinen, niiden soveltamisalat eroavat toisistaan. Työehtosopimuslain 8 a § kytkeytyy työrauhavelvollisuuteen ja rajoittaa sellaisten myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden käyttöä, jotka kohdistuvat tilanteeseen, jossa osapuolia sitoo voimassa oleva työehtosopimus. Tällöin lähtökohtana on työrauhan suojaaminen ja myötätuntotyötaistelut muodostavat poikkeuksen tästä pääsäännöstä. Sen sijaan työriitalain 8 a § toimii tilanteessa, jossa työrauhaa ei ole, eli osapuolilla on lähtökohtaisesti laajempi oikeus työtaistelutoimiin. Tällöin suhteellisuusvaatimus ei rajoita poikkeusta, vaan toimii yleisenä reunaehtona työtaisteluoikeuden käytölle.

Jos myötätuntotyötaistelu toteutetaan työrauhavelvollisuuden aikana, sen sallittavuutta arvioidaan työehtosopimuslain perusteella. Tällöin lähtökohtana on työrauhavelvollisuus, jolloin arvioinnissa korostuu kysymys siitä, voidaanko tukitoimi ylipäätään sallia sekä täyttääkö tukitoimi suhteellisuusvaatimuksen. Sen sijaan sopimuksettomassa tilassa arviointi perustuu työriitalakiin, jossa lähtökohtana on työtaisteluvapaus sopimuksettomassa tilassa. Tällöin suhteellisuusvaatimus toimii rajoituksena myötätuntotyötaisteluille, joilla tuetaan muuta kuin työehtosopimuksen aikaansaamiseksi tähtäävää primääri työtaistelua. Arvioinnissa keskeistä on, ylittääkö toimenpide sallitun suhteellisuuden rajat.

Lakien myötätuntotyötaistelulle asettamat suhteellisuuden vaatimukset ovat asiallisesti samat²⁵⁴, jonka vuoksi säännöksiä käsitellään seuraavassa yhtäläisinä.

Myötätuntotyötaisteluita on pidettävä työriita- ja työehtosopimuslakien 8 a §:ien 2 ja 3 momenttien mukaan suhteettomina, jos

- 1) työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan laajemmin kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa; ja

²⁵⁴ HE 12/2024 vp, s. 83.

- 2) rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia vahingollisia seurauksia, joita olosuhteet huomioon ottaen ei voida pitää kohtuullisina.

Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia seurauksia.

Säännös perustuu velvollisuudelle välttää suhteettomia vahinkoja, jotka aiheutuisivat työtaistelutoimenpiteen osapuolille. Sen taustalla on pyrkimys tasapainottaa toisaalta ammatillisen järjestäytymisvapauden ja työtaisteluoikeuden käyttö sekä toisaalta sivullisten suojan tarve. Tämä jännite tekee suhteellisuusarvioinnista väistämättä tapauskohtaista ja osin avoimeksi jäävää.

Säännöksen 2 momentin 1 ja 2 kohdat koskevat myötätuntotyötaistelutoimenpiteitä, joista voi koitua välillistä vahinkoa työnantajalle ja joilla voidaan vaikuttaa suoraan pääriidan piirissä olevan työnantajan asemaan.²⁵⁵ Pääriidan piirissä olevalla työnantajalla tarkoitetaan primääriiridassa osapuolena olevaa työnantajaa tai osapuolena olevan työnantajaliiton jäsenenä olevaa työnantajaa, jonka työntekijöiden ehdoista neuvotellaan.

Kohdassa 1 silmälläpidetään myötätuntotyötaistelun alaisessa yrityksessä aiheutuvia seurauksia. Lainkohdasta voidaan päätellä, että myötätuntotyötaistelu katsotaan suhteelliseksi, jos sen vaikutukset rajoittuvat vain siihen toimintaan, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa. Jos tukitoimi kohdistuu sellaisen yrityksen toiminnan osiin, joiden työntekijät ovat myötätuntolakossa mutta joilla ei ole yhteyttä varsinaiseen pääriitaan, tukitoimea voidaan pitää liian laajana. Tällöin myötätuntotyötaistelua tulee rajata ja kohdentaa siten, että yrityksen muu toiminta voi jatkua mahdollisimman normaalisti. Jos toimet vaikuttavat yrityksen muuhun toimintaan, toimet voivat olla suhteettomia.²⁵⁶

Kohdassa 2 mainitaan, että myötätuntotyötaistelu on suhteeton, jos rajoittamisesta aiheutuu kohtuutonta vahingollisia seurauksia työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun tai tämän sopimuskumppanille. Käänteisesti vaatimus voidaan nähdä tarkoittavan sitä, että myötätuntotyötaistelu katsotaan suhteelliseksi, jos siitä aiheutuvat

²⁵⁵ Hallituksen esityksen mukaan työnantajan palvelutason heikkenemisestä johtuvia seurauksia esimerkiksi asiakkaille on pidettävä työtaistelun välillisinä seurauksina. Ks. HE 12/2024 vp, s. 76.

²⁵⁶ Saloheimo – Anttila 2025, s 247–248.

vahingolliset seuraukset ovat olosuhteisiin nähden kohtuullisia. Joissakin olosuhteissa työnantajan toimintaan ja sopimuskumppaneille myötätuntotyötaistelun asianmukaisesta rajaamisesta huolimatta aiheutuneet häiriöt voidaan katsoa kohtuullisiksi.²⁵⁷ Suhteellisuus ei siten tarkoita vahingon välttämistä sinänsä, vaan kohtuuttoman vahingon välttämistä. Sääntely implikoi, että myös tietyn asteinen sivullisiin kohdistuva haitta kuuluu osaksi työtaisteluoikeuden normaalia vaikutuspiiriä.

Huomionarvoista on, että myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana kahden kriteerin täytyessä. Tämä tarkoittaa, että 1 ja 2 kohdan ehtojen tulee täytyä, jotta myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana.²⁵⁸ Mikäli vain toinen ehdoista täyttyy, myötätuntotyötaistelua ei olisi pidettävä uusien pykäliden valossa suhteettomana.²⁵⁹ Käytännössä 1 ja 2 kohdan mukainen suhteellisuusvaatimus näyttää sallivan tilanteen, jossa myötätuntotyötaistelu on kohdennettu oikein eikä kohdentaminen ole tarpeettoman laaja. Mahdollinen esimerkki tällaisesta tilanteesta voisi olla seuraavanlainen:

Yritys A tuottaa raaka-ainetta asiakasyrityksille X, Y ja Z, jotka toimivat eri toimialoilla. Yrityksen A toimialalla vallitsee työrauha työehtosopimuksen ollessa voimassa. Työtaistelu kohdistuu asiakasyritys Z:aan sen toimialalla käynnissä olevan primääri työtaistelun tukemiseksi. Palkansaajajärjestö K päättää tukea primääri työtaistelua käynnistämällä myötätuntotyötaistelun yrityksessä A. Myötätuntotyötaistelulla voidaan siten luoda painostusvaikutus primääri työtaisteluun, sillä Z ei saa tuotannossa tarvitsemiaan raaka-aineita. Raaka-ainetoimitukset voidaan estää Z:n osalta, vaikka tästä aiheutuisi merkittävää vahinkoa.

Tapauksen arviointiin sovelletaan työehtosopimuslain 8 a §:ää, sillä työrauhavelvollisuus on voimassa. Raaka-aineiden toimitus voidaan estää vain Z:n osalta. Sen sijaan myötätuntotyötaistelu ei saisi kohtuutonta vahinkoa aiheuttavalla tavalla estää raaka-aineiden toimittamista sivullisina tilanteessa oleville asiakasyrityksille X ja Y. Tuotannon ja

²⁵⁷ Saloheimo – Anttila 2025, s. 248.

²⁵⁸ HE 12/2024 vp, s. 111 ja 114 ilmenee, että hallituksen esitysvaiheessa työriita- ja työehtosopimuslain 8 a §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdat oli liitetty yhteen sanalla ”tai”. Tämä tarkoittaisi, että myötätuntotyötaistelu olisi suhteeton, jos jompikumpi kohdista täytyisi. Tarkoituksena kuitenkin on ollut, että kriteerien tulee täytyä molempien, jotta tukitoimet olisivat suhteettomia. Siten työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä ilmenee, että sana ”tai” momentin kohtien välissä muutetaan sanaksi ”ja”. Ks. TyVM 4/2024 vp, s. 12 ja 18.

²⁵⁹ Sanamuodon mukainen tulkinta näyttäisi puoltavan tätä lopputulosta, mutta asia tarkentunee myöhemmin oikeuskäytännön myötä. Vaikka myötätuntotyötaistelutoimet eivät ole suhteettomia, ne voivat muita vakiintuneita periaatteita noudattaen olla silti kielletty esimerkiksi hyvän tavan vastaisina.

palveluiden täydellinen keskeyttäminen on hyväksyttävää vain primääriidan piirissä olevan yrityksen osalta.

Pykälän 3 momentissa säädetään sellaisista tukitoimenpiteistä, jotka eivät kohdistu suoraan pääriidan osapuolena olevaan työnantajaan eli myötätuntotyötaistelulla ei voida aiheuttaa välittömiä vaikutuksia pääriidan piirissä kuuluvissa yrityksissä. Käytännössä momentin mukainen tilanne tulee ilmi tilanteissa, joissa pääriidan piirissä olevalla työnantajalla ja myötätuntotyötaistelun kohteena olevilla työnantajilla ei ole toisiinsa sopimussuhdetta tai muuta liittymää, jonka kautta voitaisiin luoda välitön painostusvaikutus. Painostus on tällöin välillistä, symbolista tai yleisen työmarkkinapaineen kautta tapahtuvaa. Tällaisiakaan solidaarisuutta ilmentäviä työtaistelutoimenpiteitä ei ole ehdottomasti kielletty, mutta lainkohdasta johdettavissa olevan vaatimuksen mukaan myötätuntotyötaistelutoimenpiteestä aiheutuvat seuraukset tulee olla pääriitaan nähden suhteelliset.

Pykälän 3 momenttia voidaan havainnollistaa esimerkiksi tällaisella tilanteella:

Yrityksessä A järjestetään myötätuntotyötaistelu, mutta sen palvelu- tai tuotantotoiminnan rajoittamisella ei ole minkäänlaista vaikutusta primääriidan piirissä olevaan yritykseen B, koska yritysten välillä ei ole sopimussuhdetta tai muuta taloudellista sidosta. Tällaisessa tilanteessa myötätuntotyötaistelu muodostuisi käytännössä pelkäksi solidaarisuuden osoitukseksi ilman todellista painostusvaikutusta primääriitaan. Jos toimenpiteestä aiheutuisi samalla merkittävää haittaa yritykselle A tai sen sopimuskumppaneille, työtaistelua voitaisiin pitää lainvastaisena suhteettomuuden perusteella.

Pykälien 2 ja 3 momenttien välinen keskinäinen suhde ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen. Lainsäätäjä ei ole selvästi ottanut kantaa siihen, sovelletaanko pykälän 2 momenttia ensisijaisesti suhteessa 3 momenttiin vai tuleeko momentteja tarkastella rinnakkaisina arviointiperusteina. Normien keskinäisen hierarkian selventäminen on merkityksellistä, koska momenttien soveltamistilanteet eroavat toisistaan.

Pykälän 2 momentti sisältää suhteellisuusarvioinnin keskeiset ja suhteellisen täsmälliset kriteerit. Siinä määritellään konkreettisesti, milloin myötätuntotyötaistelua voidaan pitää suhteettomana: ensinnäkin silloin, kun tukitoimenpiteet kohdistuvat laajemmin työnantajan toimintaan kuin siihen osaan, joka palvelee pääriidan piirissä olevaa työnantajaa, ja toiseksi silloin, kun toimenpiteistä aiheutuu kohtuuttomia vahingollisia seurauksia myötätuntotyötaistelun kohteena olevalle työnantajalle tai tämän sopimuskumppaneille.

Momentti toimii näin suhteellisuusperiaatteen konkreettisena soveltamissäännöksenä tilanteissa, joissa tukitoimella on ainakin välillinen vaikutus pääriidan osapuoleen.

Pykälän 3 momentin sääntelytilanne on luonteeltaan erilainen. Se koskee tilanteita, joissa myötätuntotyötaistelulla ei ole välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan. Tällaisissa tilanteissa tukitoimenpiteen tarkoituksena on tyypillisesti ilmaista solidaarisuutta tai lisätä yleistä painetta työriidan ratkaisemiseksi ilman suoraa taloudellista tai toiminnallista vaikutusta pääriidan osapuoleen. Momenttia voidaan näin pitää eräänlaisena täydentävänä säännöksenä, joka mahdollistaa myös puhtaasti solidaarisuuteen perustuvat tukitoimet, mutta asettaa niille korostetun suhteellisuusvaatimuksen.

Koska 3 momentissa tarkoitettuihin tukitoimiin ei liity suoraa painostusvaikutusta pääriidan osapuoleen, niiden hyväksyttävyyden arvioinnissa korostuu erityisesti vaatimus siitä, että toimenpiteistä aiheutuvat vahingolliset seuraukset eivät muodostu pääriitaan nähden suhteettomiksi. Tästä syystä momenttia voidaan tulkita niin, että se toimii eräänlaisena lisärajoituksena tilanteissa, joissa tukitoimenpiteen yhteys pääriitaan on heikompi kuin 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa.

Siten momentteja voidaan systemaattisesti tarkastellen tulkita siten, että 2 momentti muodostaa myötätuntotyötaistelujen suhteellisuusarvioinnin pääsäännön tilanteissa, joissa tukitoimenpiteellä on yhteys pääriidan osapuoleen, kun taas 3 momentti täydentää sääntelyä koskemaan sellaisia solidaarisuustoimia, joiden yhteys pääriitaan on välillisempi. Tästä huolimatta sääntelyn systematiikka jää osin avoimeksi, mikä jättää merkittävän tulkintavastuun oikeuskäytännölle.

Samalla se herättää laajemman kysymyksen siitä, missä määrin suhteellisuusvaatimus toimii aidosti ennakoitavana oikeudellisena kriteerinä ja missä määrin se siirtää harkintavaltaa tuomioistuimille. Voidaan kysyä, onko sääntelyrakenteessa sisäänrakennettu epävarmuus tarkoituksellista, jolloin se mahdollistaa joustavan tapauskohtaisen arvioinnin, vai muodostuuko se oikeusvarmuuden kannalta ongelmalliseksi erityisesti tilanteissa, joissa työtaistelutoimenpiteiden taloudelliset vaikutukset voivat olla huomattavia.

5.3 Suhteellisuusvaatimuksen tulkinta- ja arviointiperusteet

Työtaistelujen suhteellisuusarvioinnissa on kyse päämäärien tarkoituksenmukaisuuden sekä keinojen oikeasuhtaisuuden tarkastelusta.²⁶⁰ Työriita- ja työehtosopimuslain 8 a §:ssä säädetty suhteellisuusvaatimus on kuitenkin sanamuodoltaan avoin, sillä säännöksissä ei täsmennetä, milloin vahinkoja on pidettävä suhteettomina tai taloudellisia menetyksiä kohtuuttomina. Siten suhteellisuus ja suhteettomuus määrittyvät kokonaisarvioinnin kautta ilman täsmällisiä kynnsarvoja. Kuten edellä on todettu, lakien myötätuntotyötaistelulle asettamat suhteellisuuden vaatimukset ovat asiallisesti identtiset, minkä vuoksi säännöksiä käsitellään myös seuraavassa yhteneväisinä.

Suhteettomuuden tulkintaa keventää se, että myötätuntotyötaistelun laillisuusarviointi perustuu siihen tietoon, joka järjestäjällä on ollut toimenpiteeseen ryhtyessään.²⁶¹ Laillisuuden arvioinnissa merkitystä annetaan siten sille, kuinka huolellisesti ja kattavasti myötätuntotyötaistelun järjestävä ammattiliitto kykenee selvittämään ja arvioimaan työnantajapuolelle ja tämän sopimusosapuoleille aiheutuvat vahingot. Kohtuuttomuuden on lisäksi oltava niin ilmeistä, että se on objektiivisesti havaittavissa.²⁶²

Käytännössä jää kuitenkin epäselväksi, millaisia seurauksia voidaan pitää olosuhteet huomioon ottaen kohtuuttomina. Samoin pääriitaan nähden arvioitavien vahinkojen suhteettomuus jättää merkittävää oikeudellista tulkinnanvaraa. Näistä syistä myötätuntotyötaisteluiden toimeenpanon rajoituksia onkin käytännössä tulkittava perus- ja ihmisoikeutena turvattu työtaisteluoikeuden näkökulmasta suppeasti.²⁶³ Tämä ei kuitenkaan merkitse yksipuolista arviointia, vaan edellyttää perusoikeuksien keskinäistä punnintaa, jossa työtaisteluoikeutta suhteutetaan muihin oikeushyviin, kuten hengen ja terveyden suojaan, omaisuuden suojaan, elinkeinovapauteen sekä ympäristön suojelemiseen.

Työehtosopimus- ja työriitalain 8 a §:n 3 momentti asettaa myötätuntotyötaistelulle rajoituksen tilanteissa, joissa tukitoimilla ei ole välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevaan työnantajaan, mutta työtaistelusta aiheutuu pääriitaan nähden suhteettomia vahingollisia vaikutuksia.

Suhteettomuuden eräänlaisena kynnsarvona voidaan pitää tilannetta, jossa

²⁶⁰ Lamminen 2025, s. 155.

²⁶¹ TyVM 4/2024 vp, s. 11. Ks. Lamminen 2025, s. 167.

²⁶² TyVM 4/2024 vp, s. 13. Vahingollisten seurausten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan toimeenpanijan mahdollisuudet rajoittaa haittoja. Myös puutteellisesti rajattu myötätuntotyötaistelu voi olla sallittu, jos se on lyhykestoinen tai sen aiheuttamat häiriöt jäävät vähäisiksi.

²⁶³ Lamminen 2025, s. 167.

myötätuntotyötaistelu rajoittaa työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa siinä määrin, että liiallinen haitta on ulkopuolisen toimijan objektiivisesti todettavissa.²⁶⁴

Arviointi ei siten perustu yksinomaan asianosaisen subjektiiviseen kokemukseen tai taloudelliseen intressiin, vaan siihen, voidaanko työtaistelun laajuutta ja seurauksia pitää yleisesti ja ulkopuolisen näkökulmasta arvioiden selvästi liiallisina suhteessa tavoiteltuun painostusvaikutukseen pääriidassa. Lain esitöistä ei kuitenkaan käy ilmi, kuka tähän arviota tekevän “objektiivisen havainnoitsijan” rooliin asettuu. Käsitys kohtuuttomuudesta voi vaihdella merkittävästi sen mukaan, tarkasteleeko asiaa esimerkiksi myötätuntotyötaistelun järjestäjä vai painostuksen kohteena oleva työnantaja.

Pääsääntönä voidaan kuitenkin todeta, että objektiivinen arviointi edellyttää konkreettista, puolueetonta ja tasapuolista kokonaisarviota työtaistelun vaikutuksista ilman, että tarkastelu painottuu yksipuolisesti minkään osapuolen näkökulmaan. Arvioinnissa keskeistä on erityisesti myötätuntotyötaistelun tosiasiallinen vaikutus primääririidan osapuoleen sekä toimenpiteestä aiheutuvien haittojen laajuus ja merkittävyys. Arviointi vaikeutuu entisestään tilanteissa, joissa pääriita ei ole vielä edennyt työtaisteluvaiheeseen eikä siitä ole siten syntynyt ainakaan välittömiä vahinkoja.²⁶⁵

Puhtaasti solidaarisuuden osoitukseen perustuvat myötätuntotyötaistelut eivät toistaiseksi ole olleet yleisiä, mutta niiden voidaan arvioida yleistyvän hyvityssakkojen merkittävän korottamisen seurauksena. Primääriyöriidan osapuolena oleva ammattijärjestö saattaa pyrkiä välttämään suoraa tukityötaistelua ja siihen liittyvää hyvityssakkovastuuta ohjaamalla painostuksen toiseen yritykseen kohdistuvien tukitoimien kautta. Tämä voi korostua erityisesti sopimuksettomana aikana, jolloin myötätuntotyötaistelujen järjestämistä voidaan arvioida lainmukaiseksi helpommin.²⁶⁶

Kun suhteellisuusvaatimusta noudatetaan lainsäätäjän tarkoittamalla tavalla oikein, tavoiteltu lopputulos olisi sellainen, jossa myötätuntotyötaistelun painostusarvo toteutuisi täysimääräisenä suhteessa pääriitaan mutta pääriitaan nähden ulkopuolisiin ei kohdistuisi suhteettomia vahingollisia seurauksia. Ideaalitalanteessa myötätuntotyötaistelutoimenpide kohdistuisi yksinomaan pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan siten, että sen

²⁶⁴ TyVM 4/2024 vp, s. 13.

²⁶⁵ Ks. Saloheimo – Anttila 2025, s. 249.

²⁶⁶ Saloheimo – Anttila 2025, s. 248.

vaikutukset tukevat pääriidan tavoitteita ilman, että esimerkiksi asiakkaiden palvelut tai potilaiden hoito häiriintyisivät.

Selvästi säännöksen vastaisena toimintana voidaan sen sijaan nähdä tilanne, jossa myötätuntotyötaistelun seurauksena työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminta keskeytyy kokonaan, vaikka työtaistelu olisi ollut rajattavissa vain siihen osaan toiminnasta, joka palvelee pääriidan piirissä olevan työnantajan tarpeita.²⁶⁷ Tällöin vältettävät vahinkoseuraukset voivat olla sekä taloudellisia että kohdistua työnantajan palveluista riippuvaisten henkilöiden asemaan.

Säännöskohtaisissa perusteluissa vahingollisia seurauksia on pyritty määrittelemään esimerkein. Liian laaja tai suhteeton myötätuntotyötaistelu aiheuttaa usein taloudellisia menetyksiä, kuten myyntikatteen vähenemistä, korvausvelvollisuuksia tai lisäkustannuksia toiminnan uudelleenjärjestelyistä. Vahingollisena seurauksena voidaan pitää myös palvelutason heikkenemistä, joka voi vaikuttaa ihmisten turvallisuuteen, vaikka työrauhan ensisijainen tarkoitus on turvata työnantajan toiminnan jatkuvuus. Työnantajan palvelutason heikkenemisestä aiheutuvat haitat asiakkaille ovat tällöin välillisiä seurauksia, ja työrauhan avulla turvataan sekä työnantajan toiminta että sen palveluista riippuvien ihmisten asema.²⁶⁸

Myötätuntotyötaistelu voi asianmukaisesti kohdennettunakin aiheuttaa jonkinasteista häiriötä yrityksen toimintaa. Lisäksi toimialoilla on eroavaisuuksia sen suhteen, kuinka yksinkertaista on erotella pääriidan piirissä olevaa työnantajaa palveleva toiminta muusta toiminnasta. Hallituksen esityksen mukaan, jos erottelu on käytännössä vaikeaa, voidaan toiminnan häiriintymistä pitää hyväksyttävänä myös joissakin määrin pääriitaan liittymättömien osalta.²⁶⁹

²⁶⁷ HE 12/2024 vp, s. 76.

²⁶⁸ HE 12/2024 vp, s. 76.

²⁶⁹ HE 12/2024 vp, s. 76. Ks. myös Saloheimo – Anttila 2025, s. 248.

5.4 Myötätuntotyötaisteluiden lainmukaisuus ja tulkintahaasteet käytännössä

Myötätuntotyötaisteluja koskevan sääntelyn tarkoituksena on, että myötätuntotyötaistelut toimenpantaisiin siten, että pääriitaan nähden sivullisille aiheutuva haitta ja vahinko minimoidaan, mutta samalla myötätuntotyötaistelulla saavutettaisiin riittävä painostusarvo primääririitaan nähden. Tukitoimiin ryhtyvän tulee siten käytännössä arvioida toimenpiteisiin ryhtyessään ensinnäkin se, onko tukitoimet jo voimassa olevan oikeuskäytännön valossa sallittuja, sekä toiseksi sen perusteella, täyttävätkö ne erityissääntelyssä asetetun suhteellisuusvaatimuksen.

Uuden lainsäädännön soveltamisesta ei ole vielä kertynyt tuomioistuinkäytäntöä. Alkuvuodesta 2025 nähtiin kuitenkin tilanne, jossa Palvelualojen ammattiliitto PAM, Sähköliitto sekä Rakennusliitto ilmoittivat tukilakoista tukeakseen Teollisuusliiton sekä Teknologiateollisuuden työnantajien ja Kemianteollisuuden työehtosopimusneuvotteluita.²⁷⁰ Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ilmoittivat samalle ajankohdalle tukitoimena saarron, joka koski teknologiateollisuuden ja kemianteollisuuden yritysten tuotteiden ja raaka-aineiden käsittelyä ja kuljetusta.²⁷¹

Työehtosopimuksista neuvottelevat osapuolet pääsivät sopuun 22.2.2025, minkä seurauksena työtaistelutoimet päättyivät eikä myötätuntotyötaisteluiden suhteellisuutta koskevaa oikeudellista arviointia saatettu tuomioistuimen ratkaistavaksi. Siten esimerkiksi työnantajalle tai sopimusosapuoleille aiheutuneiden seurauksien ja mahdollisten vahinkojen kohtuullisuus jäi avoimeksi. Jälkikäteisarviona voidaan kuitenkin todeta, että toimet kohdistuivat primääriyöriidan piirissä olleisiin yrityksiin ja niillä oli välitön vaikutus riidan kohteena olleen työnantajan toimintaan. Tukitoimilla saavutettiin ilmeisesti myös riittävä painostustarkoitus. Työehtosopimuslain 8 a §:n työrauhavelvollisuuden vallitessa oleva ehto siitä, että työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa rajoitetaan sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa, näyttäisi täyttyneen. Lisäksi primääriyöriita käytiin sopimuksettomassa tilassa, joten myötätuntotyötaistelut olivat työehtosopimuslain 8 §:n perusteella lähtökohtaisesti sallittuja.

²⁷⁰ Vasama 17.1.2025; Rakennusliitto 17.1.2025 ja PAM 20.1.2025. Kaikissa ilmoituksissa on kyse myötätuntotyötaisteluiden toteuttamisesta tukilakkoina.

²⁷¹ AKT 22.1.2025 ja JHL 22.1.2025. Näissä ilmoituksissa on kyse myötätuntotoimenpiteistä jotka esiintyivät käsittelysaartoina. Työntekijät olivat töissä mutta eivät käsitelleet tiettyjen yritysten tavaroita tai lastia.

Sittemmin professori *Koskinen* on arvioinut tukitoimia kriittisesti ja nostanut esiin ongelman siitä, että tukitoimet saattoivat epäsuorasti edistää osallistuvien liittojen omia etuja. SAK:n alaiset liitot nimittäin ilmoittivat aikaisemmin yhteisestä palkankorotustavoitteestaan, jonka vuoksi tapauksessa käytiin vähintäänkin lähellä tulkintakysymystä siitä, pyrittiinkö tukitoimilla ajamaan myös tukijoiden omia etuja. Vakiintuneen oikeuskäytännön valossa sallitun myötätuntotyötaistelun edellytys on, että tukitoimet eivät edes välillisesti kohdistu tukijan omaan työehtosopimukseen. Tästä näkökulmasta olisi perusteltua saada tuomioistuimen ratkaisu siitä, missä kulkee raja sallitun myötätuntotyötaistelun ja omaa etua ajavan tukitoimen välillä.²⁷²

Myötätuntotyötaisteluun ryhtyvän tahon on siten arvioitava tukitoimien lainmukaisuutta useiden toisiinsa kytkeytyvien tekijöiden perusteella. Tilanteesta tekee tulkinnallisesti haastavan se, jos myötätuntotyötaistelu on aiemman oikeuskäytännön perusteella katsottu kielletyksi, mutta uusien säännösten valossa tukitoimia voisi pitää suhteellisuusvaatimuksen mukaisina. Tällaisessa tilanteessa myötätuntotyötaistelua ei voida pitää lainmukaisena, sillä toisenlainen tulkinta merkitsisi sitä, että uudella lainsäädännöllä puututtaisiin aiemman oikeuskäytännön vakiinnuttamaan oikeustilaan. Siten edellä esiin nostettu tilanne ilmentää konkreettisesti sääntelyn soveltamiseen liittyviä käytännön haasteita.

Pelkkä työriita- ja työehtosopimuslakiin lisättyjen 8 a §:ien soveltuminen ei yksinään riitä, vaan edellytyksenä on myös se, ettei aiempi oikeuskäytäntö estä tukitoimenpiteitä.

Myötätuntotyötaistelu on siten sallittu vain tilanteessa, jossa sekä vakiintunut oikeuskäytäntö että uudet rajoittavat säännökset tukevat sen lainmukaisuutta samanaikaisesti. Hallituksen esityksessä viitataan tähän useaan otteeseen korostamalla, ettei tarkoituksena ole muuttaa aiempaa oikeuskäytäntöä. On kuitenkin todennäköistä, että uusien säännösten tulkinta täsmentyy tulevassa oikeuskäytännössä.

²⁷² Demokraatti 23.1.2025.

5.5 Suhteettoman myötätuntotyötaistelun seuraamukset

Työrauhauudistuksen myötä työehtosopimuslain mukaisen hyvityssakon enimmäismäärää nostettiin huomattavasti, jopa viisinkertaiseksi aiempaan tasoon nähden.²⁷³ Hallituksen esityksen mukaan aikaisempi seuraamusjärjestelmä ei ollut riittävä turvaamaan työrauhavelvollisuuden tehokasta toteutumista.²⁷⁴ Laissa säädetystä vähimmäismäärästä voidaan kuitenkin poiketa, jos sen soveltaminen johtaisi ammattijärjestön toimintaedellytyksien loppumiseen.²⁷⁵ Uudistuksen keskeisenä muutoksena hyvityssakkoseuraamusta laajennettiin koskemaan myös lainvastaisia, suhteettomia myötätuntotyötaisteluja sekä niillä uhkaamista.²⁷⁶ Jos työehtosopimuslain säännöksiä on rikottu, asian ratkaisee työtuomioistuimien työtuomioistuinlain 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

Työehtosopimuslain 9 §:n mukaan:

Työehtosopimukseen osallisen tai muutoin sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8, 8 a ja 8 b §:ssä tarkoitettuja velvollisuuksiaan on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Edellä 8, 8 a ja 8 b §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden ja sitä koskevan valvontavelvollisuuden rikkomisesta tai laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa. Edellä 8 §:ssä säädetyn työehtosopimuksen määräysten noudattamista koskevan valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä on kuitenkin enintään 37 400 euroa eikä siihen sovelleta edellä säädettyä vähimmäismäärää.

Jos työehtosopimuksen määräyksen rikkominen käsittää sopimukseen perustuvan rahasuorituksen maksamatta jättämisen, voidaan rikkoja myös velvoittaa rahamäärän maksamiseen.

²⁷³ Aiemman voimassa olleen työehtosopimuslain 9 §:n mukaan hyvityssakko sai olla enintään 23 500 euroa. Vähimmäismäärästä ei ollut sääntelyä.

²⁷⁴ Ks. myös Koskinen 2012, s. 13. Työtuomioistuimen käytännössä työehtosopimuslain vastaisesta menettelystä tuomittujen hyvityssakon suuruus on vakiintunut muutamisiin tuhansiin euroihin. Hyvityssakot ovat olleet pieniä verrattuna ammattijärjestöjen talouteen.

²⁷⁵ HE 12/2024 vp, s. 81 ja TyVM 4/2024 vp, s. 7.

²⁷⁶ HE 12/2024 vp, s. 80.

Myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä saatetaan rikkoa sekä työehtosopimuslain 8 §:ää että lain 8 a §:ää. Oikeudenkäynnissä kanteen nostajan asiana on harkita, vetoaako se vain toiseen vai molempiin perusteisiin.²⁷⁷

Jos myötätuntotyötaistelu toteutetaan työrauhavelvollisuuden ulkopuolella ja se rikkoo esimerkiksi työriitalain 8 a §:ssä säädettyä suhteellisuusvaatimusta, seuraamuksena tulee työriitalain 18 a §:n mukaan kysymykseen yleisessä tuomioistuimessa tuomittava hyvitys, jonka asteikko ja määräytymisperusteet ovat samat kuin hyvityssakosta säädetyssä työehtosopimuslain 9 §:ssä.

Työriitalain 18 a §:n mukaan:

Työntekijöiden tai työnantajien yhdistys, joka toimeenpanee työtaistelun 8 a tai 8 b §:ssä säädetyn vastaisesti, on vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvitys. Hyvityksen määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

Oikeus hyvityksen vaatimiseen on työtaistelun kohteeksi joutuneella työnantajalla tai työntekijällä. Jos saman työtaistelutoimen perusteella hyvitystä vaatineita asianosaisia on useampia, tuomittavan hyvityksen yhteismäärän on oltava vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. Erityisestä syystä hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää kokonaan tuomitsematta.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on vastaajan kotipaikka.

Oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kuuden kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Hyvityksestä työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslaissa.

²⁷⁷ Ks. myös Saloheimo – Anttila 2025, s. 249, jossa on esitetty, että prosessitaloudellisesti kantajan kannalta voi olla edullisempi vedota vain 8 §:ään, jos tuettava myötätuntotyötaistelu on selkeästi perustyörauhavelvollisuuden vastainen. Tämä siksi, että 8 a §:ssä tarkoitetut suhteellisuus- ja vahinkoarviointi saattavat olla tulkinnanvaraisia ja näytöllisesti hankalia.

Sama myötätuntotyötaistelu voi tietyissä tilanteissa rikkoa sekä työehtosopimuslain että työriitalain säännöksiä. Tällöin samassa tapauksessa voi tulla sovellettavaksi työriitalain 18 a §:n hyvityssäännös ja työehtosopimuslain 9 §:n mukainen hyvityssakkosäännös. On nimittäin mahdollista, että työehtosopimuslaissa säädetyn työrauhavelvollisuuden vastaista myötätuntotyötaistelua jatketaan sopimuskauden päätyttyä, jolloin menettely tulee työriitalain hyvityssäännöksen alaiseksi. Tällainen asetelma syntyy käytännössä harvoin, mutta tilannetta arvioitaneen kahtena erillisenä työtaisteluna. Tällöin työtaisteluihin soveltuu eri säännökset ja seuraamukset määrätään eri oikeudenkäynneissä.²⁷⁸

Kanne hyvityksen suorittamisesta työrauhavelvollisuuden aikana pannaan vireille työtuomioistuimessa ja sen ulkopuolella käräjäoikeudessa. Työrauhavelvollisuuden ulkopuolella toteutettuihin lainvastaisiin myötätuntotyötaisteluihin liittyvä hyvitysten tuomitseminen merkitsee uutta ulottuvuutta yleisten tuomioistuinten toimivaltaan. Tämä herättää kysymyksen siitä, muodostuvatko työtuomioistuimen ja käräjäoikeuksien ratkaisut hyvityssakkojen määrän osalta keskenään yhdenmukaisiksi.²⁷⁹

Työehtosopimuslain 10 §:n 1 momentin ja vastaavasti työriitalain 18 a §:n mukaan hyvityssakko voidaan työrauha-asiassa jättää tuomitsematta erityisestä syystä esimerkiksi silloin, jos työrauhahäiriö on ollut pienimuotoinen ja siihen on kummaltakin puolelta annettu aiheutta. Tuomitsematta jättämisen perusteet ovat tapauskohtaisen harkinnan varaisia.²⁸⁰ Uutena perusteena on mainittu se, jos hyvityssakon tuomitsemien uhkaksi johtaa pienen yhdistyksen toiminnan päättymiseen kokonaan.²⁸¹

Työrauhauudistus toi tullessaan myös seuraamuksia työtaistelutoimenpiteisiin osallistuville työntekijöille. Työrauhauudistuksen myötä työehtosopimuslain 3 luvun 6 §:ään sisällytettiin säännös lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkamisesta:

²⁷⁸ Saloheimo – Anttila 2025, s. 270.

²⁷⁹ Ks. myös Anttila asiantuntijalausunto 13.3.2024. Työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten välinen toimivallan jako on ollut jo vuosikymmenien ajan tulkinnanvaraista, joka on johtanut oikeudenmenetyksiin ja ylimääräisiin kuluihin. Ks. HE 12/2024 vp, s. 72.

²⁸⁰ Ks. Pelkonen 1993, s. 133–148. Ks. tapaus TT 2024:10, jossa punnittiin hyvityssakon määräytymistä.

²⁸¹ Hyvityssakon uusista määräytymisperusteista ks. HE 12/2024 vp, s. 80, jossa viitataan myös ILO:n valvontakäytännössä asetettuihin rajoituksiin. Hallituksen esityksessä todetaan, että korotetuilla seuraamuksilla voi olla välillisiä vaikutuksia yhdistymisvapauteen, jos ne käytännössä estävät työtaisteluihin osallistumisen tai vaarantavat ammattiyhdistystoiminnan. Korotuksia on kuitenkin perusteltu perustuslain 15 §:n mukaisella omaisuudensuojalla ja painavalla yhteiskunnallisella tarpeella, ja niiden on katsottu täyttävän suhteellisuuden ja välttämättömyyden vaatimukset, ottaen huomioon myös ILO:n valvontakäytännön asettamat rajoitukset. Ks. myös HE 12/2024 vp, s. 105–107.

Työntekijä, joka jatkaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaa tuomioistuimen tuomiossa lainvastaiseksi todettua työnseisausta vielä senkin jälkeen, kun työnantaja on kirjallisesti ilmoittanut hänelle tuomiosta, on velvollinen maksamaan työnantajalleen hyvitystä 200 euroa. Ilmoituksesta on käytävä ilmi, että tuomioistuin on todennut työnseisauksen lainvastaiseksi. Oikeus hyvitykseen ei edellytä tuomion lainvoimaisuutta.

Työnantajalla on oikeus kuittauksen muiden edellytysten täytyessä kuitata hyvitys palkasta vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella tai sellaisen lainvoimaisen tuomion perusteella, jolla hyvitys on tuomittu maksettavaksi.

Uusi lainkohta ilmentää uutta periaatteellisesti omaksuttua ratkaisua työntekijän työrauhavastuusta. Yleisesti työoikeudessa vastuu lakkojen järjestämisestä on nähty olleen järjestöillä, jolloin työntekijöillä on ollut mahdollisuus ilman vaaraa rangaistuksien saamiseksi osallistua työtaistelutoimenpiteeseen.²⁸² Työntekijä on alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaansa, eikä työtaisteluoikeuden lisäksi työntekijällä ole merkittäviä mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä olosuhteisiin.²⁸³ Tämä uusi säännös saikin osakseen runsaasti huomiota erityisesti tästä näkökulmasta.²⁸⁴ Säännöksen käytännön merkitys kuitenkin jäänee vähäiseksi, sillä vain harvoissa tapauksissa työntekijä on jatkanut lainvastaiseksi todettua työnseisausta.²⁸⁵

Tämä merkitsee poikkeamaa pitkään noudatetusta lainsäädäntölinjasta, jonka mukaan seuraamusten taso on ollut sama riippumatta siitä, kohdistuuko rikkomus työrauhaan vai muihin työehtosopimusmääräyksiin.²⁸⁶ Toisaalta jos työnantaja syyllistyy työehtosopimusrikkomukseen, tällä on hyvityssakon lisäksi vahingonkorvausvelvollisuus aiheutuneesta vahingosta. Tällaista vahingonkorvausvelvollisuutta ei liity työrauhan rikkomiseen, jonka vuoksi uudella lainsäädännöllä voi sinänsä olla tasapainottavakin vaikutus

²⁸² Ks. myös KKO 2010:93. Ks. Saloheimo – Anttila 2025, s. 168.

²⁸³ Bruun 2022, s. 25.

²⁸⁴ Ks. SAK, AKAVA ja STTK asiantuntijalausunto 10.4.2024, s. 2–3; Bruun – Anttila asiantuntijalausunto 19.3.2024, s. 2–3. Ks. myös arviointineuvoston asiantuntijalausunto 2024, s. 3, jonka mukaan hallituksen esityksessä HE 12/2024 käsiteltiin melko vähän vaikutuksia työntekijöille, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen piiriin, joilla on epätyypillinen työsuhte tai jotka ovat alentuneesti työkykyisiä. Sinänsä voitaisiin pohtia myös sitä, joutuvatko tietyt työntekijäryhmät heikompaan asemaan, jos heidän maksettavakseen tulee perusteettomasti 200 euron hyvitys työnantajalle.

²⁸⁵ Ks. Saloheimo – Anttila 2025, s. 168.

²⁸⁶ Ks. TyVM 4/2024 vp, vastalause 2 s. 41–42.

työmarkkinaosapuolten välillä.²⁸⁷ Siten uudistuksen kokonaisvaikutus työmarkkinaosapuolten asemaan ei ole yksiselitteinen.

Työrauhauudistusta koskevista asiantuntijakuulemisista on nostettu tässä yhteydessä ilmi huoli niin sanotun pariteettiperiaatteen heikentymisestä. Pariteettiperiaatteella tarkoitetaan kollektiivisen työoikeuden tasavertaista kohtelua.²⁸⁸ Korotukset kohdistuvat kuitenkin vain niihin hyvityssakkoihin, joita määrätään työrauhaa koskevista työehtosopimusrikkomuksista. Koska työrauhan ylläpitäminen on ensisijaisesti työntekijäpuolen velvollisuus, tällaiset rikkomukset kohdistuvat yleensä työntekijäpuoleen. Sen sijaan työnantajapuolen rikkomukset liittyvät tyypillisesti muihin työehtosopimuksen ehtoihin, eikä näistä määrättäviin seuraamuksiin tehty korotuksia.²⁸⁹

Lisäksi voidaan tarkastella lainsäädännön mahdollisia ennaltaehkäiseviä vaikutuksia. Hallituksen esityksessä todetaan, että hyvitysseuraamuksella on merkitystä työntekijän toimintaan ennaltaehkäisevästi vaikuttavana sanktion uhkana.²⁹⁰ Seuraamusten korottamisen ja työntekijälle kohdistuvan hyvitysmaksun voidaan arvioida vaikuttavan työtaistelutoimiin ryhtymistä koskevaan harkintaan.

Kansainvälisessä oikeuskirjallisuudessa tällaisista vaikutuksista käytetään toisinaan käsitettä *chilling effect*, jolla viitataan sääntelyn oikeuksien käyttöä vaimentavaan tai pidättävään vaikutukseen. Tällöin yksilöt voivat pidättäytyä oikeuksiensa käyttämisestä pelätessään mahdollisia seuraamuksia tai epävarmuuden vuoksi siitä, onko toiminta sallittua.²⁹¹ Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijät eivät ole varmoja myötätuntotyötaistelun lainmukaisuudesta ja siihen liittyvä riski merkittävistä sanktioista, he voivat olla ryhtymättä työtaistelutoimenpiteeseen, vaikka se olisi oikeudellisesti mahdollista.

²⁸⁷ Ks. HE 12/2024 vp, s. 107. Työntekijälle asetettava hyvitysseuraamus on määrältään verrattain vähäinen ottaen huomioon taustalla olevat perusoikeusintressit sekä se, että seuraamus johtuisi tuomioistuimen lainvastaiseksi toteaman työnseisauksen jatkamisesta.

²⁸⁸ Ks. Bruun – Anttila asiantuntijalausunto 19.3.2024.

²⁸⁹ Ks. HE 12/2024 vp, s. 52 ja 105–106.

²⁹⁰ Ks. HE 12/2024 vp, s. 59. Lisäksi hyvitysseuraamuksella voi olla merkitystä myös työntekijän ammatillisen yhdistymisvapauden käyttämisen kannalta, jos työntekijöiden yhdistys vaatii jäseniltään lainvastaiseksi todetun työtaistelun jatkamista.

²⁹¹ Ks. myös De Schutter 2023, s. 8, 33 ja 38 ja Katsaroumpas ym. 2025. Kirjoittavat käyttävät *chilling effect* -käsitettä kuvaamaan tilannetta, jossa oikeudellinen sääntely tai työnantajan toimenpiteet tosiasiallisesti heikentävät oikeuksien käyttöä ilman suoraa kieltoa.

6. Johtopäätökset

Vuoden 2024 työrauhauudistus indikoi siirtymää kohti sääntelyä, jossa työtaisteluoikeuden käyttöä tarkastellaan aiempaa korostuneemmin suhteessa sen ulkoisvaikutuksiin ja kolmansien asemaan. Työtaisteluoikeus ei enää näyttäydy yksinomaan työmarkkinaosapuolten välisten neuvotteluiden välineenä, vaan osana laajempaa oikeusjärjestyksellistä kokonaisuutta, jossa sen käyttöä punnitaan suhteessa muihin oikeushyviin ja intresseihin.

Tässä lainopillisessa maisteritutkimuksessa tarkasteltiin kysymystä siitä, miten työriita- ja työehtosopimuslaissa säädettyä suhteellisuusvaatimusta tulee tulkita myötätuntotyötaisteluiden yhteydessä. Analyysin perusteella voidaan todeta, että suhteellisuusvaatimus muodostaa keskeisen oikeudellisen rajoituksen myötätuntotyötaisteluille, mutta sen normisisältö jää osittain avoimeksi ja tapauskohtaisen punninnan varaan. Arvioinnissa korostuu erityisesti toimenpiteen hyväksyttävä tarkoitus, sen kohdistuminen sekä vaikutusten laajuus suhteessa tavoiteltuun päämäärään.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että vaikka työriita- ja työehtosopimuslain säännökset ovat muotoiltu sinänsä yhteneväisiksi, niiden soveltamisalat eroavat työrauhavelvollisuuden perusteella. Tämä soveltamisalan ero on merkityksellinen myös sen kannalta, missä tilanteissa myötätuntotyötaistelulta ylipäätään edellytetään suhteellisuutta. Samalla kansainväliset velvoitteet, erityisesti yhdistymisvapautta koskevat normit, ohjaavat kansallista tulkintaa ja rajoittavat sääntelyn liiallista tai ennakkollisesti estävää sääntelyä. Työrauhauudistus on lisännyt sääntelyn systemaattisuutta, mutta samalla tuonut mukanaan uusia tulkinnanvaraisuuksia, eikä vakiintunutta oikeuskäytäntöä ole vielä muodostunut.

Laajemmassa tarkastelussa muuttunut oikeustila ilmentää siirtymää kollektiivisen työoikeuden perinteisestä ja osapuolten tasapainoon perustuvasta mallista kohti sääntelyä, jossa esimerkiksi normien joustavuus ja intressipunninta korostuvat aiempaa enemmän. Suhteellisuusvaatimus työriita- ja työehtosopimuslain 8 a §:ssä kuvastaa osaltaan työoikeuden kehityssuuntaa, jossa yksittäisiä oikeuksia ei enää tarkastella absoluuttisina, vaan ne asetetaan jatkuvaan suhteeseen muiden oikeuksien ja yhteiskunnallisten intressien kanssa. Samaa ilmentää työriitalain 8 d §:ssä säännelty suojelutyön tekemisvelvollisuus, joka vaikuttaa myös suhteellisuusarviointiin ja sen tarpeeseen. Myötätuntotyötaistelu on sallittu vain tilanteessa, jossa sekä vakiintunut oikeuskäytäntö että uudet rajoittavat säännökset tukevat sen lainmukaisuutta samanaikaisesti.

Tähän kehitykseen liittyy kuitenkin jännite tehokkuuden ja vapauden välillä. Yhtäältä suhteellisuusarvioinnin ja oikeushyvien punnintaan ohjaavan sääntelyn voidaan nähdä pyrkimyksenä turvata yhteiskunnan toimivuus ja suojata sivullisia kohtuuttomilta haitoilta. Toisaalta se voi merkitä kollektiivisen toiminnan tilan hienovaraista kaventumista. Kansainvälisessä kontekstissa tämä kytkeytyy ilmiöön, jossa työmarkkinasuhteita pyritään harmonisoimaan ja ennakoimaan, mutta samalla riskinä on niin sanottu ”vaimentava vaikutus”, joka saattaa heikentää työtaisteluoikeuden tosiasiallista käyttöä.

Tutkimuskysymykseen voidaan siten vastata, että suhteellisuusvaatimuksen tulkinta myötätuntotyötaistelutilanteissa edellyttää kokonaisvaltaista ja tapauskohtaista punnintaa, jossa huomioidaan sekä kansallinen sääntelykehikko että kansainväliset velvoitteet. Työtaisteluoikeuden sisältö ei määräydy enää yksinomaan työmarkkinaosapuolten välisessä dynamiikassa, vaan yhä enenevässä määrin tuomioistuinten, lainsäätäjän ja kansainvälisten normien muodostamassa moniulotteisessa järjestelmässä. Tämä korostaa oikeuskäytännön tulevaa merkitystä ja jättää avoimeksi kysymyksen siitä, mihin suuntaan työtaisteluoikeuden reunaehdot pitkällä aikavälillä kehittyvät. Loppukädessä tuomioistuimet ratkaisupakon edessä tekevät päätöksen siitä, mikä säännöksen tarkoitus on ja miten pykälän sanamuotoa tulee tulkita. Tällöin keskeiseksi kysymykseksi nousee myös se, mikä merkitys esimerkiksi eurooppaoikeudellisella tulkinnalla ja perusoikeusmyönteisellä tulkinnalla on ratkaisun kannalta.

Kokonaisuutena tarkasteltuna ilmiö tuo esiin oikeusjärjestykselle ominaisen dynaamisen jännitteen. Toisaalta on tarve turvata tehokas ja aidosti vaikuttava työtaisteluoikeus ja toisaalta pyrkimys rajoittaa sen käytöstä aiheutuvia haitallisia ulkoisvaikutuksia. Tämä jännite ei ole ratkaistavissa pysyvästi, vaan se edellyttää jatkuvaa oikeudellista punnintaa, jossa sekä lainsäädäntö että oikeuskäytäntö muovaavat tasapainoa muuttuvissa yhteiskunnallisissa olosuhteissa.

Jatkotutkimuksen kannalta on toivottavaa, että työtuomioistuimeen ja kärjäoikeuksiin on ehtinyt muodostua lakien soveltamista koskevaa ratkaisukäytäntöä. Toisaalta on kiinnostavaa jäädä seuraamaan, missä määrin myötätuntotyötaisteluiden suhteellisuutta tullaan jatkossa testauttamaan oikeusteitse esimerkiksi korotettujen hyvityssakkojen myötä. Tämän tutkielman rajallisuus ei mahdollistanut laajempaa oikeusvertailevaa analyysiä myötätuntotyötaisteluiden suhteellisuuteen perustuvista rajoituksista esimerkiksi muihin pohjoismaihin tai Saksaan verrattuna, joten jatkotutkimuksissa olisi perusteltua syventää tarkastelua myös kansainvälisessä vertailukehyksessä.