



Työtuomioistuin

Toimintakertomus 2025



Sisältö

Presidentin katsaus	4
Presidentens översikt	6
Poimintoja vuoden 2025 oikeuskäytännöstä	9
Työrauhalainsäädännön uudistus ja vaikutukset oikeuskäytäntöön	9
Työtuomioistuimen ennakkoratkaisupyyntö Euroopan unionin tuomioistuimelle	10
Työsuhteen päättämistä koskevat ratkaisut	12
Työtuomioistuimen antamat lausunnot muille tuomioistuimille	14
Lainkäytön ohella – työtuomioistuimen moninainen arki	16
Työtuomioistuimen henkilöstö ja asiantuntijajäsenet vuonna 2025	18
Tilastot	21
Yhteystiedot	24



Presidentin katsaus

TYÖTUOMIOISTUIMEN PRESIDENTTI **OUTI ANTILA**



Työtuomioistuimen toiminta alkoi kohta 80 vuotta

sitten, tammikuussa 1947. Useilla aloilla alettiin toisen maailmansodan päättymisen jälkeisinä vuosina solmia työehtosopimuksia, ja tuolloin katsottiin välttämättömäksi perustaa erityinen työtuomioistuin näistä sopimuksista johtuvia tulkinta- ja muita oikeusriitoja varten. Tällaisten riitojen katsottiin edellyttävän erityistä asiantuntemusta, ja lisäksi riidat olivat usein luonteeltaan kiireellisiä, joten lainvoimainen tuomio oli tarpeen saada nopeasti. Muiden pohjoismaiden kolmikantaisista työtuomioistuimista oli saatu hyviä kokemuksia, ja laki työtuomioistuimesta nojautuikin pohjoismaiseen, lähinnä ruotsalaiseen, esikuvaan. Vuosikymmenten aikana työtuomioistuin on vakiinnuttanut asemansa Suomen perustuslaissa tarkoitettuna erityistuomioistuimena ja tärkeänä osana suomalaista työmarkkinajärjestelmää.

Työtuomioistuimen toimivaltaan ovat alusta asti kuuluneet työ- ja virkaehtosopimuksia koskevat ja työ- ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvat riita-asiat silloin, kun kysymys on sopimuksen tulkintariidasta, sopimuksen tai työ- ja virkaehtosopimuslakien rikkomisesta ja rikkomisen seuraamuksista. Samalla työtuomioistuin voi käsitellä myös tällaiseen asiaan liittyvän suorituskanteen. Riita-asioita on enemmistö työtuomioistuimessa vireille tulevista asioista. Niiden määrä pysyi pitkään vakaana, keskimäärin 80 saapuneessa asiassa vuosittain. Viime vuosina määrä on jonkin verran laskenut, ja vuonna 2025 riita-asioita saapui 56. Työehtosopimuslain mukaiset työrauha-asiat ovat vähentyneet merkittävästi ennen muuta vuonna 2024 voimaan tulleen työrauhalainsäädäntöä koskevan uudistuksen myötä. Ennen uudistusta työrauha-asioita tuli vireille ja ratkaistiin useita kymmeniä vuosittain vielä

2020-luvun alkuun asti. Vuonna 2025 työtuomioistuimeen saapui vain kuusi työrauha-asiaa.

Työtuomioistuimen toimivalta laajeni 2000-luvun alussa hallintolainkäytön menettelyssä käsiteltäviin tiettyihin valitusasioihin. Kyse on valituksista, joilla haetaan muutosta työneuvoston eräitä poikkeuslupia koskeviin päätöksiin sekä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksiin työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Valitusasioita saapuu työtuomioistuimeen vuosittain vain muutamia; vuonna 2025 ei yhtään. Aika näyttää, mikä vaikutus on sillä, jos työneuvosto työ- ja elinkeinoministeriössä vireillä olevassa hankkeessa esitetyin tavoin lakkautetaan.

Riita- ja valitusasioiden lisäksi työtuomioistuimessa on lausuntoasioita. Lausuntoja muille tuomioistuimille annetaan asioissa, joiden ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta. Vuonna 2025 tällaisia lausuntoja annettiin viisi. Lausuntoasioita tuli vireille kaksi.

Keskimääräinen käsittelyaika lyheni kertomusvuonna 8,1 kuukauteen edellisen vuoden 10,4 kuukaudesta. Käsittelyaikoja tulisi kuitenkin saada lyhennettyä edelleen työprosesseja kehittämällä. Vuodelle 2026 keskimääräiseksi käsittelyaikatavoitteeksi on asetettu 7 kuukautta ja seuraaville vuosille 6 kuukautta.

Tuomioistuinten välinen toimivallanjako työ- ja virkamiesoikeudellisissa asioissa on oikeudellisesti melko monimutkainen ja voi lisäksi olla tapauskohtaisesti tulkinnanvarainen. Näin on ollut alusta lähtien, ja kriittisiä puheenvuoroja on esitetty ainakin 1970-luvulta lukien. Oikeuksiin pääsyn ja resurssien tehokkaan käytön kannalta oikeussuojajärjestelmässä olisikin tältä osin parantamisen varaa. Toimivaltasäntely on monimutkaistunut entisestään tämän hallituskauden aikana toteutettujen työläinsäädäntöuudistusten myötä. Oikeussuojakeinoista työrauha-asioissa, paikallisiin sopimuksiin perustuvissa riidoissa ja suojelutyötä koskeissa riidoissa säädettiin osin epätarkoituksenmukaisesti, kun asioita jouduttiin valmistelemaan kiireellä, eikä nopeisiin, pistemäisiin työtuomioistuimen toimivallan muutoksiin haluttu ryhtyä. Asioiden jakautuminen yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen toimivaltaan voi perustuslakivaliokunnan toteamin tavoin vaikuttaa kielteisesti muun ohella yhtenäisen soveltamiskäytännön muodostumiseen (PeVL 9/2024 vp ja PeVL 52/2024). Lakivaliokunta onkin katsonut, että kysymystä toimivallanjaosta työelämän riita-asioissa on perusteltua ryhtyä jatkossa selvittämään kokonaisvaltaisesti (LaVL 8/2024 vp).

Pohjaa tälle kokonaisvaltaiselle selvitystyölle on alettu luoda oikeusministeriön asettamassa oikeuslaitostyöryhmässä, jonka toimikausi päättyy vuoden 2027 lopussa. Oikeudenhoidon kehittämistä ja erilaisia vaihtoehtoisia suuntia on vuoden 2025 aikana pohdittu laajasti oikeuslaitostyöryhmän asettamassa lähes 30 projektiryhmässä. Olen itse toiminut puheenjohtajana ja yksi esittelijöistämme sihteerinä projektiryhmässä, jonka tehtävänä on ollut arvioida tuomioistuinten välistä toimivallanjakoa työ- ja virkamiesoikeudellisissa asioissa. Tavoitteenamme on esittää erilaisia vaihtoehtoja sääntelyn selkeyttämiseksi ja oikeusturvan parantamiseksi siten, että oikeuksiin pääsy ja resurssien tarkoituksenmukainen käyttö toteutuisivat nykyistä tehokkaammin. Työtuomioistuimella on ollut

Työrauha-asiat ovat vähentyneet merkittävästi vuonna 2024 voimaan tulleen työrauhalainsäädännön uudistuksen myötä.

edustaja myös kahdessa muussa oikeuslaitostyöryhmän projektiryhmässä. Työtuomioistuinneuvoksemme oli jäsenenä työtuomioistuinsovittelun kehittämistä pohtivassa projektiryhmässä, ja yksi esittelijöistämme oli jäsenenä urapolkuja, virkarakennetta ja kelpoisuusvaatimuksia käsittelevässä projektiryhmässä.

Olemme vuonna 2025 olleet työtuomioistuimessa monessa suhteessa uuden edessä.

Presidentti *Pekka Pärnäs*en seitsenvuotinen kausi päättyi helmikuun lopussa 2025. Olen tietysti tavattoman iloinen ja ylpeä siitä, että maaliskuun alussa työtuomioistuin sai ensimmäistä kertaa presidenttikseen naisen. Erityisen ylpeä olen myös siitä, kuinka taitavien ammattilaisten kanssa tätä työtä saa tehdä. Virastomme on henkilöstömäärältään pieni ja supistunut vuoden 2025 aikana entisestään. Valtiontalouden synkkä tilanne vaikuttaa lähivuosina merkittävästi myös tuomioistuinten resursseihin, joten muutosta parempaan ei ole odotettavissa. Henkilöstöresurssien pienestä määrästä johtuen joudumme priorisoimaan tehtäviämme. Ydintehtävämme, oikeusturvan tuottaminen ja käsiteltäväksemme tulevien asioiden ratkaiseminen joutuisasti, laadukkaasti ja kohtuullisin kustannuksin, tulee joka tapauksessa aina olemaan prioriteettillistamme kärjessä. Tarpeen tullen kykenemmekin toimimaan hyvin ketterästi. Tämä ei onnistuisi ilman kokenutta, osaavaa ja sitoutunutta henkilökuntaamme. Asiantuntijajäsenemme ovat niin ikään tärkeä osa järjestelmäämme tuoden ratkaisutoimintaan arvokasta käytännön tietämystä ja näkemystä sekä osaltaan tukea siihen, että työmarkkinakentässä säilyy luottamus toimintaamme. Lämmin kiitos kaikille teille, joiden kanssa olen saanut tehdä tätä tärkeää työtä vuonna 2025.

Presidentens översikt

PRESIDENT VID ARBETSDOMSTOLEN **OUTI ANTTILA**

Arbetsdomstolen inledde sin verksamhet för snart 80 år sedan, i januari 1947.

Under de år som följde på andra världskrigets slut började man inom flera branscher ingå kollektivavtal, och då ansågs det nödvändigt att inrätta en särskild arbetsdomstol för tolkningstvister och andra rättsliga tvister som uppkommer med anledning av dessa avtal. Sådana tvister ansågs kräva särskild sakkunskap, och dessutom var tvisterna ofta brådska, varför det var nödvändigt att snabbt få en lagkraftvunnen dom. Man hade goda erfarenheter av de trepartsarbetsdomstolar som fanns i de övriga nordiska länderna, och lagen om arbetsdomstolen byggde på nordiska, främst svenska, förebilder. Under årtiondenas lopp har arbetsdomstolen befast sin ställning som en specialdomstol i den mening som avses i Finlands grundlag och som en viktig del av det finländska arbetsmarknadssystemet.

Arbetsdomstolens behörighet har från början omfattat tvister som gäller arbets- och tjänstekollektivavtal och som grundar sig på lagarna om arbets- och tjänstekollektivavtal, när det är fråga om en tolkningstvist, ett brott mot avtalet eller mot lagarna om arbets- och tjänstekollektivavtal och påföljderna av brottet. Samtidigt kan arbetsdomstolen också handlägga en fullgörelsetalan som hänför sig till ett sådant mål. Tvistemål utgör majoriteten av de mål och ärenden som väcks vid arbetsdomstolen. Antalet har länge varit stabilt, i genomsnitt 80 inkomna mål och ärenden per år. Under de senaste åren har antalet minskat något, och 2025 inkom 56 tvistemål. De arbetsfredsärenden som avses i lagen om kollektivavtal har minskat betydligt, framför allt till följd av den reform av arbetsfredslagstiftningen som trädde i kraft 2024. Innan reformen inleddes och avgjordes flera tiotals arbetsfredsärenden varje år fram



till början av 2020-talet. År 2025 inkom endast sex arbetsfredsärenden till arbetsdomstolen.

I början av 2000-talet utvidgades arbetsdomstolens behörighet till vissa besvärärenden som behandlas i förvaltningsprocessförfarande. Det är fråga om besvär över arbetsrådets beslut om vissa tillstånd till undantag och över beslut om kollektivavtals allmänt bindande verkan som fattats av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Till arbetsdomstolen inkommer endast några få besvärärenden per år, år 2025 inget. Framtiden får utvisa vilken inverkan det har om arbetsrådet läggs ned, såsom föreslås i ett projekt som pågår vid arbets- och näringsministeriet.

Utöver tvistemål och besvärärenden behandlar arbetsdomstolen utlåtandeärenden. Utlåtanden till andra domstolar ges i mål och ärenden som kräver särskild kännedom om kollektivavtals- eller tjänstekollektivavtalsförhållandena för att kunna avgöras. År 2025 gavs fem sådana utlåtanden. Två utlåtandeärenden anhängiggjordes.

Den genomsnittliga handläggningstiden minskade under berättelseåret till 8,1 månader från 10,4 månader året innan. Handläggningstiderna bör dock kunna förkortas ytterligare genom att arbetsprocesserna utvecklas. För 2026 har ett mål på 7 månader för den genomsnittliga handläggningstiden fastställts och för de följande åren 6 månader.

Behörighetsfördelningen mellan domstolarna i arbets- och tjänstemannarättsliga mål och ärenden är juridiskt sett ganska komplicerad och kan dessutom vara föremål för tolkning från fall till fall. Så har det varit från början, och kritiska röster har hörts åtminstone sedan 1970-talet. Med tanke på tillgången till rättsmedel och en effektiv användning av resurserna finns det därför utrymme för förbättringar i rättsskyddssystemet i detta avseende. Behörighetsregleringen har blivit ännu mer komplicerad till följd av de arbetsrättsliga reformer som genomförts under denna regeringsperiod. Om rättsmedlen i arbetsfredsärenden, i tvister som grundar sig på lokala avtal och i tvister om skyddsarbete stiftades delvis på ett olämpligt sätt, eftersom man var tvungen att bereda ärenden i brådska och man inte ville göra snabba, punktvisa ändringar i arbetsdomstolens behörighet. Fördelningen av mål och ärenden mellan de allmänna domstolarna och arbetsdomstolen kan, som grundlagsutskottet konstaterat, inverka negativt bland annat på bildandet av en enhetlig tillämpningspraxis (GrUU 9/2024 rd och GrUU 52/2024 rd). Lagutskottet har därför ansett att det är motiverat att i fortsättningen göra en övergripande utredning av frågan om behörighetsfördelningen i tvistemål som gäller arbetslivet (LaUU 8/2024 rd).

Arbetet med att utarbeta en heltäckande utredning har inletts i den arbetsgrupp för rättsväsendet som justitieministeriet tillsatt och vars mandatperiod löper ut i slutet av 2027. Under 2025 har utvecklingen av rättsvården och olika alternativa riktningar diskuterats ingående i de nästan 30 projektgrupper som arbetsgruppen för rättsväsendet tillsatt. Jag har själv fungerat som ordförande och en av våra föredragande som sekreterare i den projektgrupp som haft i uppdrag att bedöma behörighetsfördelningen mellan domstolarna i arbets- och tjänstemannarättsliga mål och ärenden. Vårt mål är att lägga fram olika alternativ för att förtydliga regleringen och förbättra rättsskyddet så att tillgången till rättslig prövning och en ändamålsenlig användning av resurserna kan tillgodoses

Arbetsfredsärenden har minskat betydligt till följd av den reform av arbetsfredslagstiftningen som trädde i kraft 2024.

mer effektivt än för närvarande. Arbetsdomstolen har också haft en representant i två andra projektgrupper inom arbetsgruppen för rättsväsendet. Vårt arbetsdomstolsråd var medlem i den projektgrupp som funderade på utvecklingen av medling i domstol och en av våra föredragande i den projektgrupp som behandlade karriärvägar, tjänstestruktur och behörighetsvillkor.

År 2025 har vi i arbetsdomstolen i många avseenden stått inför nya utmaningar. Presidenten *Pekka Pärnänen*s sjuåriga period gick ut i slutet av februari 2025. Jag är naturligtvis oerhört glad och stolt över att arbetsdomstolen i början av mars för första gången fick en kvinnlig president. Jag är också särskilt stolt över att få arbeta med så skickliga yrkesmänniskor. Vårt ämbetsverk är liten till sin personalstyrka och har under år 2025 minskat ytterligare. Den dystra situationen för statsfinanserna kommer under de närmaste åren att påverka också domstolarnas resurser i betydande grad, så någon förbättring är inte att vänta. På grund av den lilla personalstyrkan måste vi prioritera våra uppgifter. Vår kärnuppgift, att tillhandahålla rättsskydd och att avgöra de mål och ärenden som inkommer till oss snabbt, högklassigt och till en skälig kostnad, kommer i alla händelser alltid att stå högst på vår prioriteringslista. Vid behov kan vi också agera mycket smidigt. Detta skulle inte lyckas utan vår erfarna, kunniga och engagerade personal. Våra sakkunnigledamöter är också en viktig del av vårt system och bidrar med värdefull praktisk kunskap och insikt i avgörandet av mål och ärenden samt stödjer på sitt sätt att det finns förtroende för vår verksamhet på fältet inom arbetsmarknaden. Ett varmt tack till er alla som jag har fått utföra detta viktiga arbete med under år 2025.



Poimintoja vuoden 2025 oikeuskäytännöstä

Työrauhalainsäädännön uudistus ja vaikutukset oikeuskäytäntöön

Työrauhalainsäädännön uudistus tuli voimaan 18.5.2024 (HE 12/2024 vp). Keskeiset muutokset koskivat poliittisten työtaisteluiden ja tukityötaisteluiden rajoittamista sekä seuraamusjärjestelmän ankaroitamista.

Työrauhavelvollisuuden rikkomisen seuraamuksena tuomittavan hyvityssakon tasoa korotettiin. Kun hyvityssakon enimmäismäärä oli ennen uudistusta 37 400 euroa, sakon ylärajaksi on nyt säädetty 150 000 euroa ja alarajaksi 10 000 euroa. Erityisestä syystä hyvityssakko voidaan kuitenkin tuomita pienempänä tai jättää se kokonaan tuomitsematta.

Työtuomioistuimen käsiteltävänä ei vielä ole ollut uuden lainsäädännön perusteella arvioitavaksi tulevaa poliittista tai tukityötaistelua. Sen sijaan muita, uuden seuraamusjärjestelmän mukaisia työrauhatuomioita annettiin vuoden 2025 aikana neljä, joista ensimmäinen, TT 2025:23, annettiin täysistuntoratkaisuna 19.9.2025.

TT 2025:23 Työtaistelun syynä oli työnantajan ilmoitus siitä, että se harkitsi kahden luottamusmiehen työsuhteiden päättämistä. Työtaistelu kohdistui siten voimassa olleen työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen. Ammattiliitto myönsi rikkoneensa työrauhavelvollisuutensa ja se tuomittiin 30 000 euron hyvityssakkoon. Jutussa oli myös kolme kuultavaa ammattiosastoa. Kahden ammattiosaston edustajat olivat osallistuneet työtaisteluun ja lisäksi

ammattiliiton hallituksen kokoukseen, jossa työtaistelutoimista oli päätetty, joten näiden ammattiosastojen katsottiin rikkoneen työrauhavelvollisuutensa asiassa ja ne tuomittiin 20 000 euron ja 12 000 euron hyvityssakkoihin. Kolmannen ammattiosaston edustajia oli niin ikään osallistunut mainittuun hallituksen kokoukseen, joten heidän katsottiin olleen mukana myötävaikuttamassa työnseisauksen toimeenpanoon tai ainakin antaneen tukensa ja hyväksyntänsä työtaistelulle. Myös kolmas ammattiosasto oli tästä syystä rikkonut työrauhavelvollisuutensa ja tuomittiin 5 000 euron hyvityssakkoon, vaikka sen edustajat eivät olleet osallistuneet työtaistelutoimenpiteeseen. (Ään.)

Uuden seuraamusjärjestelmän mukaisia työrauhatuomioita annettiin vuoden 2025 aikana neljä.

TT 2025:27 Työtaistelun syynä olivat käynnissä olleet muutosneuvottelut, jotka koskivat lähijunaliikenteen palvelumallin mahdollista uudistamista. Työtaistelu kohdistui siten voimassa olleen työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskeviin määräyksiin. Ammattiliitto myönsi rikkoneensa työrauhavelvollisuutensa ja se tuomittiin 35 000 euron hyvityssakkoon. Paikallisyhdistys oli lähettänyt jäsenkirjeen (työtaisteluinfo), jossa oli kehoitettu osallistumaan työnseisaukseen sekä annettu siihen käytännön ohjeita. Yhdistyksen katsottiin olleen osaltaan mukana myötävaikuttamassa työnseisauksen

toimeenpanoon ja sen katsottiin rikkoneen työrauhavelvollisuutensa asiassa. Paikallisyhdistys tuomittiin 20 000 euron hyvityssakkoon.

TT 2025:28 Työtaistelun syynä oli tyytymättömyys yhtiön harkitsemiin, käynnissä olleissa muutosneuvotteluissa käsiteltäviin toimenpiteisiin. Työtaistelu kohdistui siten voimassa olleen työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen. Ammattiosasto myönsi rikkoneensa työrauhavelvollisuutensa ja se tuomittiin 15 000 euron hyvityssakkoon.

TT 2025:37 Ammattiosasto vastusti työnseisauksella yrityksen tekemää työehtosopimuksen mukaista alihankintajärjestelyä. Työnseisaus kohdistui siten voimassa olevan työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta ja alihankinnan käyttöä koskeviin määräyksiin. Ammattiosasto myönsi rikkoneensa työrauhavelvollisuutensa ja ammattiliitto laiminlyöneensä valvontavelvollisuutensa. Ammattiliitto tuomittiin 25 000 euron ja ammattiosasto 20 000 euron hyvityssakkoon.

Työtuomioistuin on hyvityssakkojen määrä harkitessaan antanut merkitystä työtaistelutoimenpiteen kestolle, siihen osallistuneiden määrälle, yhdistyksen koolle ja muille työehtosopimuslain 10 §:ssä mainituille seikoille (”kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko”). Lainsäädäntömuutoksen jälkeen tuomioissa on korostettu sitä, että ammatillinen yhdistymisvapaus on turvattu Suomen perustuslain 13 §:ssä sekä useissa Suomea sitovissa ihmisoikeussopimuksissa ja että työtuomioistuimella on perustuslain 22 §:n nojalla velvollisuus turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Tästä seuraa muun ohella, että hyvityssakot eivät saa olla määrältään sellaisia, että ne todennäköisesti

johtaisivat yhdistysten hajoamiseen tai uhkaisivat niiden toimintaa ja estäisivät niiden laillista ammattiyhdistystoimintaa. Seuraamukset eivät myöskään saa olla suhteettomia tehtyjen rikkomusten vakavuuteen nähden. Erityinen syy kohtuullistaa hyvityssakkoa voi siten olla esimerkiksi tilanteessa, jossa hyvityssakon tuomitseminen vähimmäismääräisenä voisi johtaa yhdistyksen toimintaedellytysten lakkaamiseen ja siten ammattiyhdistystoiminnan estymiseen yhdistyksen pienen koon ja vähäisen varallisuuden vuoksi. Työtuomioistuin on tässä arvioinnissa ottanut huomioon yhdistyksen todellisen taloudellisen kantokyvyn kokonaisuudessaan, mihin vaikuttaa muun ohella yhdistyksen koko ja siten sen jäsenmäärään perustuva maksukyky.

Työtuomioistuimen ennakkoratkaisupyyntö Euroopan unionin tuomioistuimelle

Työtuomioistuimen ratkaisuihin ei saa hakea muutosta säännönmukaisin muutoksenhakukeinoin, joten jos sen käsittelemässä asiassa nousee esille unionin oikeutta koskeva kysymys, sillä on tietyin edellytyksin velvollisuus pyytää unionin tuomioistuimelta ennakkoratkaisu. Tällaista velvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos asia on ratkaistavissa unionin tuomioistuimen aiemman oikeuskäytännön perusteella tai jos unionin oikeuden tulkinta on niin selvä ja yksiselitteinen, ettei asiassa ole mitään perusteltuja epäilyjä unionin oikeuden oikeasta tulkinnasta.

Työtuomioistuin on aiemmin pyytänyt ennakkoratkaisua unionin tuomioistuimelta vuonna 2011 äitiysvapaan palkallisuutta koskevassa asiassa (TT 2011:107–108; yhdistetyt asiat C-512/11 ja C-513/11; TT 2017:115–116), vuonna 2013 vuokratyövoiman käyttöä koskevassa asiassa (TT 2013:142; asia C-533/13; TT 2016:11) ja vuonna 2017 vuosiloman siirtämistä koskevassa asiassa (TT 2017:147–148; yhdistetyt asiat C-609/17 ja C-610/17; TT 2020:61–62).

Neljännän ennakkoratkaisupyynnönsä työtuomioistuin teki 10.11.2025 asiassa, joka koski kysymystä, onko kertaerää koskeva työehtosopimusmääräys ollut yhteensopiva niiden unionin oikeuden eri säännösten ja määräysten kanssa, joilla pyritään varmistamaan, ettei sukupuoleen perustuvaa syrjintää esiinny työntekijöiden palkkauksessa (TT 2025:26; asia C-713/25).

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry ja Elintarviketeollisuusliitto ry olivat osana vuonna 2023 voimaan tullutta elintarvikealojen työehtosopimusratkaisua sopineet 400 euron suuruisen kertaerän maksamisesta. Määräys jätti maksuajankohtana eli toukokuussa 2023 palkattomalla perhevapaalla olevat työntekijät kertaerän maksamisen ulkopuolelle. Lisäksi osa-aikaisille työntekijöille kertaerä maksettiin pro rata temporis -periaatteen mukaisesti työaikaan suhteutettuna. Kaikkia palkattomalla vapaalla olleita ja kaikkia osa-aikaisia työntekijöitä oli kohdeltu kertaerän maksamisen suhteen samoin periaattein poissaolon tai osa-aikaisuuden syystä riippumatta. Ratkaistavana oli, oliko kertaerä tullut maksaa täysimääräisesti kaikille perhevapaalla oleville työntekijöille.

Työtuomioistuin esitti unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- 1) Onko SEUT 157 artiklaa, perusoikeuskirjan 21 ja 23 artiklaa, direktiivin 2006/54/EY 4 artiklaa, 14 artiklan 1 kohdan c alakohdtaa ja 15 artiklaa sekä direktiivin (EU) 2019/1158 10 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle työehtosopimusmääräykselle, jonka mukaan työehtosopimuksella sovittu kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joille maksetaan palkkaa kertaerän maksupäivänä, jolloin kertaerän ulkopuolelle jäävät sellaiset työntekijät, jotka ovat olleet kertaerän maksuajankohtana palkattomalla raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla?
- 2) Onko edellä mainittuja säännöksiä ja määräyksiä tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle työehtosopimusmääräykselle, jonka mukaan työehtosopimuksella sovittu kertaerä maksetaan osittaisella vanhempainvapaalla ja osittaisella hoitovapaalla oleville työntekijöille tehtyyn työaikaan suhteutettuna ja siten samoin perustein kuin muille osa-aikaista työtä tekeville työntekijöille?



Työsuhteen päättämistä koskevat ratkaisut

Työsuhteen päättämistä koskevat työsopimuslain 7 ja 8 luvun säännökset ovat pakottavaa oikeutta, eikä niistä siten voida sopia työntekijän suojaa heikentävästi työehtosopimuksessa. Monissa työehtosopimuksissa on kuitenkin määräyksiä työsuhdeturvasta, jolloin kanne on järjestäytyneen kentän riidoissa nostettavissa myös työtuomioistuimessa. Vuonna 2025 työsuhteen päättämisiirtoja saatettiin työtuomioistuimen käsiteltäväksi 12 tapauksessa, ja ratkaisuja annettiin kuusi.

TT 2025:3 Työnantaja oli purkanut rengastehtaan operaattorina työskennelleen työntekijän työsopimuksen. Työnantajapuoli vaati työtuomioistuimessa kanteen tutkimatta jättämistä sillä perusteella, että työehtosopimuksen osana noudatettava irtisanomissuojasopimus ei koskenut työsuhteen purkamista. Työtuomioistuin katsoi erillisessä ratkaisussaan TT 2024:42 olevansa toimivaltainen ratkaisemaan työsuhteen päättämistä koskevan asian, koska irtisanomissuojasopimuksen soveltamisalamaräys mahdollisti sen tutkimisen, olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksessa mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus oli purettu.

Pääasian osalta työtuomioistuin katsoi näytetyksi, että työntekijä oli nauttinut työpaikallaan alkoholia ja työskennellyt vahvasti päihtyneenä siten, että työskentely oli ollut omiaan vaarantamaan työturvallisuuden. Hän oli lisäksi vastoin saamaansa ohjeistusta poistunut työpaikalta omalla autollaan vaarantaen häntä pysäyttämään tulleen vartijan ja tehtaan sisäpihalla liikkuvien työntekijöiden turvallisuuden. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsopimus varoitusta antamatta tai sijoittamatta häntä muuhun työhön. Kanne hylättiin.

Vuonna 2025 työsuhteen päättämisiirtoja saatettiin työtuomioistuimen käsiteltäväksi 12 tapauksessa, ja ratkaisuja annettiin 6.

TT 2025:5 Työnantaja oli irtisanonut sotilas- ja siviili-ilmailun lentokaluston huoltoon ja korjaukseen erikoistuneessa yhtiössä teknisenä asiantuntijana työskennelleen työntekijän työsopimuksen. Huoltotyössä, jota työntekijä oli tarkastajana valvonut, oli kyse turvallisuuskriittisestä toiminnasta, joka edellytti ilmailusäännösten, määräysten ja ohjeiden tarkkaa noudattamista tuotteiden laadun ja lentoturvallisuuden varmistamiseksi. Asiassa oli selvitetty työntekijän toimineen tietoisesti vastoin työnantajan ohjeita, menettelytapoja ja käytäntöjä. Lisäksi asiassa oli selvitetty työntekijän saapuneen työvuoroonsa alkoholin vaikutuksen alaisena ja kuitanneen tekemättömiä tarkastuksia tehdyiksi.

Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän useita vuosia aiemmin saama kirjallinen huomautus ja kaksi myöhempää varoitusta voitiin huomioida irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa, koska työntekijän menettely kokonaisuudessaan liittyi työvelvoitteiden laiminlyöntiin sekä ohjeiden ja määräysten vastaiseen toimintaan. Työnantajan ei ollut osoitettu laiminlyöneen puuttua riittävällä tavalla työntekijän työkyvyssä tapahtuneisiin muutoksiin tai toimineen tasapuolisen kohtelun veloitteen vastaisesti työsopimusta päättäessään. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsopimus. Kanne hylättiin.

TT 2025:14 Työnantaja oli irtisanonut aaltopahvitehtaalla koneenhoitajana työskennelleen työntekijän työsopimuksen luvattoman poissaolon perusteella. Irtisanomisen yhteydessä työnantaja oli vedonnut

työntekijän aiemmin saamaan kirjalliseen varoitukseen luvattomasta poissaolosta. Työtuomioistuimessa työnantaja vetosi myös eräisiin muihin tapahtumiin, jotka työnantajan mukaan osoittivat työntekijän toistuvaa piittaamattomuutta työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä kohtaan.

Varoituksen antamisen osalta työtuomioistuin katsoi, että työntekijän ei ollut näytetty olleen luvattomasti poissa työstä eikä varoitukselle siten voitu antaa merkitystä irtisanomisperusteen täyttymistä harkittaessa. Irtisanomiseen johtaneiden tapahtumien osalta työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että työntekijä olisi toiminut vastoin työnantajan ohjeistusta, kun hän ei ollut leimannut lääkärikäyntiä työajanseurantajärjestelmään. Työnantajan ohjeistus asiassa oli ollut epäselvää. Työnantajan työtuomioistuimessa vetoamia seikkoja kokonaisuutena arvioituaan työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla ei ollut ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työsopimusta. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta. Kohtuulliseksi korvaukseksi katsottiin 15 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

TT 2025:24 Työnantaja oli irtisanonut linja-autonkuljettajana työskennelleen työntekijän työsopimuksen vedoten työntekijän käyttäytymiseen ja toimintaan lakkovahtina työnantajan varikon portilla laillisen työtaistelun aikana.

Työtuomioistuin katsoi näytetyksi, että työntekijä oli käyttäytynyt epäasiallisesti, kun hän oli noussut tarpeettomasti linja-autoon ja nollannut alkulokun sekä näyttänyt keskisormea, huudellut töihin tulevalle työntekijälle ja nojannut tämän auton konepeltiin. Muutoin työntekijän ei ollut näytetty toimineen lakkovahtina työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vastaisesti. Työtuomioistuin katsoi, ettei työntekijän viaksi katsottua menettelyä voitu pitää niin vakavana hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden rikkomisena,

että hänen työsopimuksensa olisi sen takia voitu päättää ilman varoitusta. Näin ollen työnantajalla ei ollut ollut työehtosopimuksessa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työsopimusta. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta. Kohtuulliseksi korvaukseksi katsottiin 6 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

TT 2025:35 Ahtaajana työskennellyt työntekijä ei ollut kyennyt kaikkiin ahtaajan tehtäviin sydänsairaudestaan johtuvien rajoitteiden vuoksi. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijällä oli sellainen pysyvä sairaus tai vamma, jonka perusteella työnantajalla oli ollut velvollisuus tehdä työntekijän työhön tarvittavat yhdenvertaisuuslain edellyttämät kohtuulliset mukautukset.

Työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että työntekijällä ei olisi ollut edellytyksiä selviytyä työpaikalla tarjolla olevista työtehtävistä kohtuullisin mukautuksin. Jättämällä tekemättä kohtuulliset mukautukset työnantajan katsottiin päättäneen työsopimuksen vammaisuuden perusteella syrjinnän kiellon vastaisesti. Työnantaja ei ollut myöskään selvittänyt osa-aikatyön mahdollisuutta. Työnantajalla ei ollut ollut työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukaista asiallista ja painavaa syytä irtisanoa ahtaajan työsopimusta.

Työnantaja tuomittiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Erityisen moitittavana ja siten korvausta korottavana seikkana pidettiin sitä, että kohtuullisten mukautusten laiminlyönti oli perustunut työnantajan linjaukseen, jonka mukaan pysyvästi työrajoitteisille ei mahdollistettu työn mukauttamista. Kohtuulliseksi korvaukseksi katsottiin 20 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

TT 2025:41 Koneenasentajan työsopimus oli irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä työntekijän ollessa

opintovapaalla. Kantajan mukaan irtisanominen oli kohdennettu koneenasentajaan epäasiallisin perustein.

Työnantajayhtiössä oli ennen irtisanomista pidetty muutosneuvottelut, joiden päätyttyä työnantaja irtisanoi yhteensä 68 työntekijää. Muutosneuvottelu- ja varten laaditussa taulukossa työntekijät oli arvioitu ja pisteytetty työn tuloksen, monitaitoisuuden ja ohjeiden noudattamisen perusteella. Osaamisen arviointi oli tehty jo aiemmin, ja siinä oli kartoitettu, mitä tuotannossa olevia laitteita työntekijät osasivat valmistaa, ja millä tasolla. Koneenasentajan pisteet olivat olleet kaikista kyseisen osaston työntekijöistä huonoimmat. Työtuomioistuin katsoi, että työnantaja oli arvioinut työntekijöiden tärkeyttä asianmukaisesti ja erityisesti heidän ammattitaitonsa kannalta. Koneenasentajan irtisanomiselle oli ollut työehtosopimuksen mukainen asiallinen ja painava syy, eikä epäasiallisten, henkilöön liittyvien syiden ollut näytetty vaikuttaneen hänen valikoitumiseensa irtisanottavaksi. Työnantajan lojaliteettivelvoitteen ei katsottu luovan erityistä suojaa opintovapaalla olevalle sillä tavoin, että työnantajan olisi tullut tarkastella irtisanomista vasta siinä vaiheessa, kun työntekijä on ollut palaamassa opintovapaalta työhön. Koneenasentajan irtisanoessaan työnantaja ei ollut myöskään rikkonut työehtosopimuksen määräystä vähentämisjärjestyksestä. Kanne hylättiin.

Työtuomioistuimen antamat lausunnot muille tuomioistuimille

Työtuomioistuin antaa lausuntoja muille tuomioistuimille asioissa, joiden ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta.

Työtuomioistuimen lausuntoja annetaan asioissa, joiden tutkiminen pääasiana kuuluu muulle tuomioistuimelle, mutta joihin liittyy työ- tai virkaehtosopimuksen

Lausuntoasioita tuli vuonna 2025 vireille vain kaksi ja lausuntoja annettiin viidelle tuomioistuimelle.

sisältöä, kuten sopimuksen tulkintaa, voimassaoloa tai pätevyyttä koskeva kysymys. Useimmiten lausuntoa pyydetään yleissitovan työehtosopimuksen tulkinnasta asiassa, joka kuuluu käräjäoikeuden ratkaistavaksi. Kysymys voi olla myös työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvasta vaatimuksesta, jonka on esittänyt sopimuksen sitovuuspiirin ulkopuolella oleva työntekijä tai virkamies. Kaikissa tapauksissa lausunto annetaan siis kuitenkin asiasta, johon tarvitaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen oikeaa sisältöä tavalla tai toisella koskeva työtuomioistuimen kannanotto.

Lausuntoasioita tuli vuonna 2025 vireille vain kaksi (Oulun ja Kymenlaakson käräjäoikeuden lausuntopyynnöt), ja lausuntoja annettiin viidelle tuomioistuimelle.

TT 2025:7 Oulun käräjäoikeudelle annetussa lausunnossa katsottiin, että työntekijällä ei ollut vartiointialan työehtosopimuksen nojalla oikeutta matkakustannusten korvauksiin kodin ja varsinaisen työpaikan välisiltä matkoilta.

TT 2025:9 Turun hallinto-oikeudessa vireillä olevassa asiassa kysymys oli siitä, minkä hinnoittelutunnuksen mukaan lehtorin viran palkka määriteltiin. Hallinto-oikeudelle annetussa lausunnossa katsottiin, että työnantajalla oli vapaa harkintavalta määrittellä kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisessa hinnoittelutunnuksessa tarkoitettu soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto erityisopetusta annettaessa. Työnantajan oli

kuitenkin noudatettava omaa käytäntöään soveltuvan tutkinnon määrittelyssä johdonmukaisesti ja tasapuolisesti henkilöstön yhdenvertainen kohtelu huomioiden.

TT 2025:12 Kymenlaakson käräjäoikeudessa oli vireillä ylempänä toimihenkilönä työpäällikön tehtävässä työskennelleen työntekijän työehtosopimuksen irtisanomista koskeva asia. Työehtosopimuksen mukaan työsuhteeseen oli sovellettu rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimusta. Käräjäoikeus pyysi työtuomioistuimelta lausuntoa muun ohella siitä, oliko työpäällikön työehtosopimuksessa voitu sopia pätevästi siitä, että työtehtävään sovelletaan rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimusta. Työehtosopimukseen osallisten yhdenmukaisen kannan mukaisesti katsottiin, että rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimusta ei sovelleta työpäälliköihin työehtosopimuslain nojalla. Eri asia oli, että kyseisen työehtosopimuksen soveltamisesta oli voitu sopia osana työehtosopimusta. Se, oliko tällainen sopimus tehty pätevästi ja mikä merkitys tällä tavoin työehtosopimusta-

soisena sovellettavaksi tuleville ehdoille oli mahdollisesti annettava, jäi työehtosopimuksen ja työehtosopimuslain tulkintaa koskevana kysymyksenä lausuntomenettelyn ulkopuolelle.

TT 2025:16 Helsingin hallinto-oikeudessa vireillä olevassa asiassa oli kysymys osittaisella vanhempainvapaalla olleen järjestäytymättömän virkamiehen vuosilomapalkan määrittelystä. Valtion työmarkkinalaitoksen ja palkansääjajärjestöjen välillä vallitsi erimielisyys siitä, oliko valtion vuosilomasopimuksen tulkinta pakottavan lainsäädännön vastainen siltä osin kuin osittaisella vanhempainvapaalla olevien vuosilomapalkka määräytyi samalla tavoin kuin muiden osa-aikaisten ja eri perusteiden kuin kokoaikaisella vanhempainvapaalla olevien. Työtuomioistuin totesi, että työnantajan menettely oli sinänsä vastannut sitä, mitä sopimuksella on sovittu. Riitakysymyksen ratkaiseminen ei kuitenkaan edellyttänyt erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta, vaan kyse oli pakottavan lainsäädännön tulkinnasta. Työtuomioistuin ei antanut lausuntoa siitä, kuinka hallinto-oikeudessa vireillä olevassa asiassa sopimusmääräyksiä tulisi tulkita pakottava lainsäädäntö huomioon ottavalla tavalla. Tämän kysymyksen ratkaiseminen kuului vireillä olevassa asiassa hallinto-oikeuden toimivaltaan.

TT 2025:29 Oulun käräjäoikeuden pyytämässä lausunnossa arvioitiin kysymystä, tuliko työntekijän työsuhteessa soveltaa rakennusalan työehtosopimusta vai rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimusta.

Lainkäytön ohella – työtuomioistuimen moninainen arki

TYÖTUOMIOISTUIMEN ESITTELIJÄ **KRISTA KALSKE**



Tuomioistuimen arjessa hoidetaan lainkäytön ohella monia isompia ja pienempiä tehtäviä, jotka tukevat laadukasta oikeudenhoitoa. Digitaalista ja fyysistä työympäristöä, henkilöstön osaamista ja hyvinvointia, sidosryhmäyhteistyötä ja useita muita hallinnollisia tehtäviä hoitavat työtuomioistuimessa presidentin ohella kansliassa hallintosihteeri ja kirjaaja sekä yksi esittelijä.

Kertomusvuonna hallinnollisten asioiden yksi painopisteistä on ollut erilaisten suunnitelmien päivittämissä. Myös työjärjestyksemme uudistettiin kokonaan. Uusi työjärjestys tuli voimaan 13.3.2025 ja on nähtävissä verkkosivuillamme.

Tuomioistuinten digitaalista työympäristöä on uudistettu viime vuosina voimakkaasti. Uudet asianhallintajärjestelmät, lainkäyttöasioiden HAIPA ja hallinnollisten asioiden HILDA, ovat olleet kertomusvuonna jo varsin tuttuja. Kun uutta syntyy, jotain vanhaa poistuu – näinpä yhtenä projektina on ollut vanhan asianhallintajärjestelmän alasajo. Projektissa mukana olleena voin kertoa, että tämä ei tapahdu off-nappia painamalla. Hallinto- ja erityistuomioistuimissa käytössä olevassa kansalaisten ja yhteisöjen sähköisessä asiointipalvelussa on tapahtunut vuoden aikana pientä kehitystä. Työtuomioistuimelle merkityksellisen asiamiesasioinnin osalta palvelun tulee kuitenkin vielä kehittyä toimiakseen tarkoituksenmukaisesti. Vuoden lähestyessä loppuaan aloittelimme verkkosivu-uudistusta.

Kertomusvuonna työtuomioistuin on osallistunut Tuomioistuinviraston järjestämään HAUS kehittämiskeskuksen Jatkuvan oppimisen palvelun pilottiin. Henkilöstölle on ollut tarjolla laaja kattaus koulutuksia muun muassa aina ajankohtaisista julkisuus- ja tietosuojateemoista työhyvinvointiin sekä digitaitoihin. Lainkäyttöhenkilöstö on kehittänyt osaamistaan yhteisin lainkäytön palaverien. Vuoden lopussa valmistelimme seuraavana vuonna alkavaa ruotsin kielikurssia. Työhyvinvoinnista olemme pitäneet huolta päivittäisten keskustelujen ohella Porvooseen suuntautuneella kesäretkellä ja joululounaalla.

Työtuomioistuin osallistuu lukuisiin verkostoihin. Yhteistyötä Tuomioistuinviraston, muiden tuomioistuinten sekä oikeushallinnon viranomaisten kanssa on ollut henkilöstö- ja taloushallintoverkoston ohella niin tietosuojaan, tiedon- ja riskienhallintaan, viestintään sekä tietojärjestelmiin keskittyvissä verkostoissa. Kaikkiaan olemme osallistuneet kertomusvuonna hieman yli kymmenen verkoston toimintaan. Lisäksi työtuomioistuimella on ollut edustajansa kolmessa oikeuslaitostyöryhmän projektiryhmässä.

Sidosryhmäyhteistyötä teemme niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Liittojen asiamiesten kanssa on järjestetty säännöllisesti asiamiespäiviä, ja tapaamme säännöllisesti myös pohjoismaisia ja muita kansainvälisiä työtuomioistuincollegoitamme. Kertomusvuoden syyskuussa koittikin huippuhetki, kun saimme parikymmentä vierasta eurooppalaisista työtuomioistuimista ja Kansainvälisestä työjärjestö ILOsta tutustumaan toimintaamme ja keskustelemaan ajankohtaisista aiheista. Pohjoismaisten kollegojen kanssa tapasimme toukokuussa Oslossa.

Työtuomioistuimen kanslian tehtävät ovat monipuolisia. Lainkäyttöön liittyvien avustavien tehtävien ja verkostotoiminnan ohella kanslia hoitaa laajasti myös muita tehtäviä: tietopyyntöihin vastaaminen ja tiedonhallinta, taloushallinnon tehtävät, henkilöstöasioiden valmistelu, viestinnän tehtävät sekä toimitila-asioiden hallinnointi – joitakin mainitakseni – rytmittävät päivittäistä työntekoa. Tämän monimuotoisen tehtäväkentän joustavasta ja asiantuntevasta hoitamisesta haluan lämpimästi kiittää kansliassa työskenteleviä kirjaajaa ja hallintosihteeriä.



Työtuomioistuimen henkilöstö ja asiantuntijajäsenet vuonna 2025

Presidentti

- Pekka Pärnänen 28.2.2025 saakka
- Outi Anttila 1.3.2025 lukien

Työtuomioistuinneuvokset

- Outi Anttila 28.2.2025 saakka
- Lotta Brander (ma.)
- Risto Niemiluoto (ma.) 1.9.2025 lukien

Esittelijät

- Lotta Brander (vv.)
- Meeri Julmala
- Krista Kalske
- Jaana Väisänen (ma.)

Kirjaaja

- Kirsi Honkanen

Hallintosihteeri

- Marjo Hietanen

Lainkäyttösihteeri

- Teija Koskinen 16.2.2025 saakka



Asiantuntijajäsenet

Jäsenet, jotka eivät edusta työnantaja- eivätkä työntekijäetuja

- Markku Saarikoski, kärjätuomari, Helsingin kärjäoikeus
- Riitta Kiiski, kärjätuomari, Helsingin kärjäoikeus

Työnantajapuolelta nimetyt

- Markus Äimälä, lakiasianjohtaja, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
- Tuomas Aarto, toimitusjohtaja, Palveluolajien työnantajat PALTA ry
- Anna Lavikkala, työmarkkinajohtaja, Kaupan liitto ry
- Mika Lallo, johtaja, Teknologiateollisuuden työnantajat ry

Palkansaajapuolelta nimetyt

- Satu Tähtkää, lakimies, Insinööriliitto ry
- Paula Ilveskivi, juristi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Sanna Rantala, juristi, STTK ry
- Samuli Hiilesniemi, juristi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, 1.5.2025 lukien (tätä ennen varajäsen)

Virkaehtosopimusasioissa työnantajapuolelta nimetyt

- Mirja-Maija Tossavainen, johtava työmarkkinajuristi, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
- Risto Lerssi, hallitusneuvos, Valtion työmarkkinlaitos

Virkamiespuolelta nimetyt

- Katja Aho, neuvottelupäällikkö, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- Marianne Leskinen, neuvottelujohtaja, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Asiantuntijajäsenten varajäsenet

Varajäsenet, jotka eivät edusta työnantaja- eivätkä työntekijäetuja

- Pirjo Aaltonen, hovioikeudenneuvos, Helsingin hovioikeus
- Risto Niemiluoto, hovioikeudenneuvos (vv.), Helsingin hovioikeus
- Juha Sivula, kärjätuomari, Pirkanmaan kärjäoikeus
- Petteri Plosila, kärjätuomari, Helsingin kärjäoikeus
- Jussi Kivi, asianajaja (ent. hovioikeudenneuvos, Helsingin hovioikeus)
- Elina Ranz, esittelijäneuvos, korkein hallinto-oikeus
- Aleksi Rantanen, kärjätuomari, Kanta-Hämeen kärjäoikeus

Työnantajapuolelta nimetyt

Merru Tuliara, toimitusjohtaja, Henkilöstöala HELA ry
 Kristel Nybondas, toimitusjohtaja, Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry
 Juha Teerimäki, johtava lakimies, Kemianteollisuus ry
 Hanne Salonen, työmarkkinajohtaja, Sivistysala ry
 Suvi Lahti-Leeve, asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
 Anne Somer, johtaja, Elintarviketeollisuusliitto ry
 Olli Varmo, työmarkkinajohtaja, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
 Kati Virtanen, työmarkkinajohtaja, Hyvinvointiala Hali ry, 1.5.2025 lukien

Palkansaajapuolelta nimetyt

Pia Zaerens, neuvottelupäällikkö, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
 Patrik Stenholm, lakiasianpäällikkö, Ammattiliitto Pro ry
 Arja Pohjola, lakiasianpäällikkö, Palveluolajien ammattiliitto PAM ry
 Kari Tiainen, lakiasianjohtaja, Tehy ry
 Hannele Fremer, juristi, Akava ry
 Jarkko Pehkonen, edunvalvontajohtaja, Tehy ry
 Anna Tapio, oikeudellisen yksikön päällikkö, Teollisuusliitto ry
 Katariina Sahlberg, juristi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, 1.5.2025 lukien

Virkaehtosopimusasioissa työnantajapuolelta nimetyt

Jutta Koivisto, lakiasianpäällikkö, Suomen Pankki
 Anna Kaarina Piepponen, työmarkkinajohtaja, Kirkon työmarkkinalaitos
 Anne Kiiski, neuvottelujohtaja, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
 Jari Kajavirta, hallitusneuvos, puolustusministeriö

Virkamiespuolelta nimetyt

Ari Komulainen, vastaava juristi, Ammattiliitto Pro ry
 Erkki Mustonen, johtava juristi, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
 Riikka Rapinoja, edunvalvontapäällikkö, Tehy ry
 Keijo Tarnanen, johdon neuvonantaja, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, 1.5.2025 lukien

vv. = virkavapaalla (31.12.2025)

ma. = määräaikainen

Tilastot

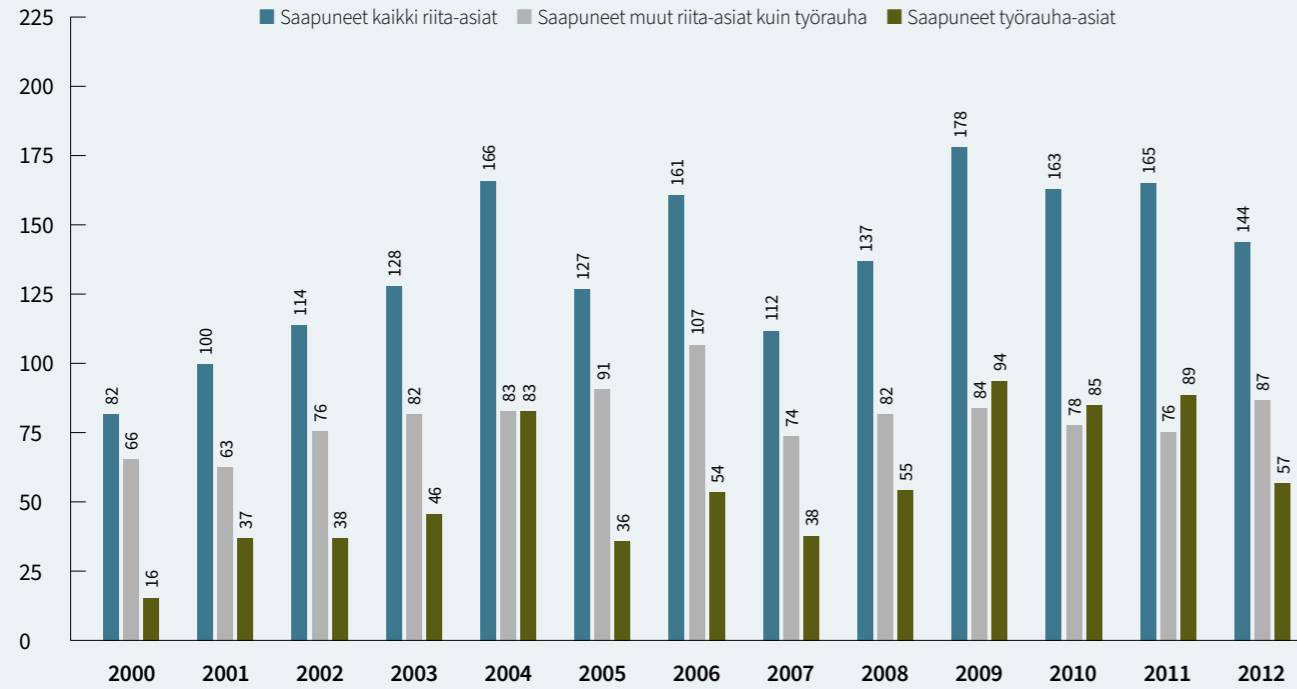
Toimintakertomuksessa esitetyissä työtuomioistuimen tilastoluvuissa voi esiintyä poikkeamia verrattuna muissa yhteyksissä julkaistuihin tilastoihin. Tämä johtuu laskentatavan eroista sekä tarkastuslaskennan ajankohdasta.

Työtuomioistuimen asia- ja työtilasto 2016–2025

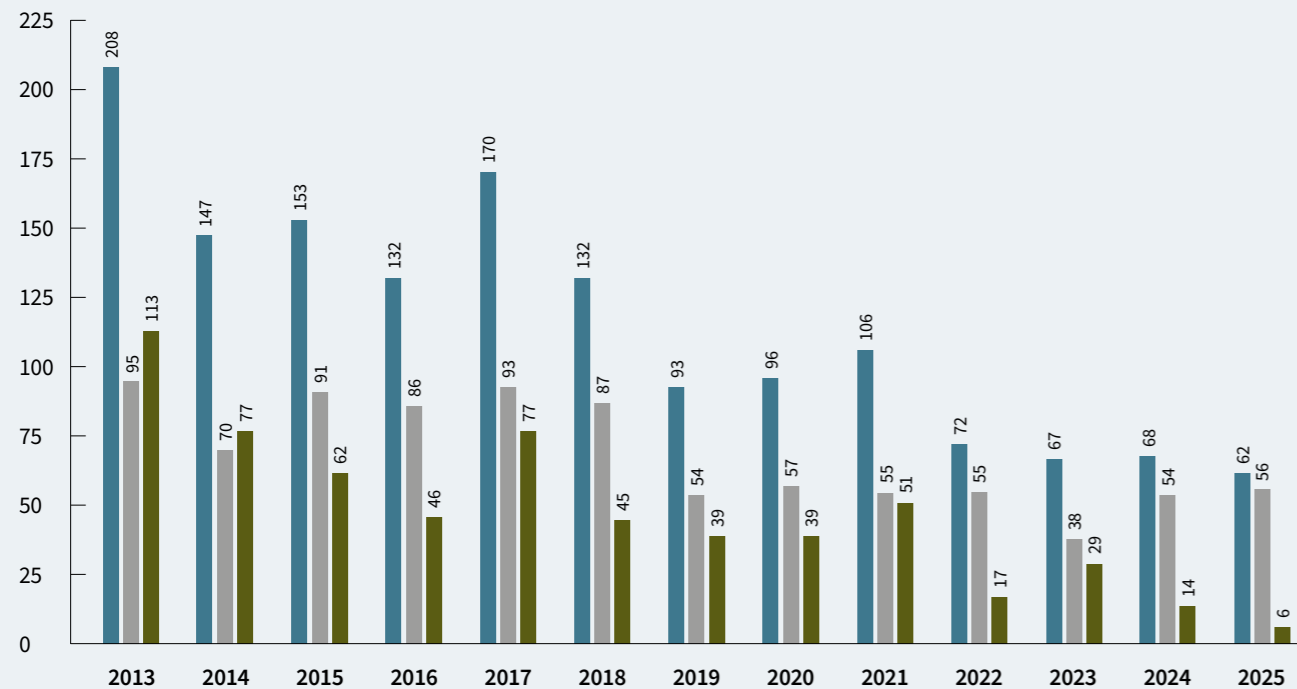
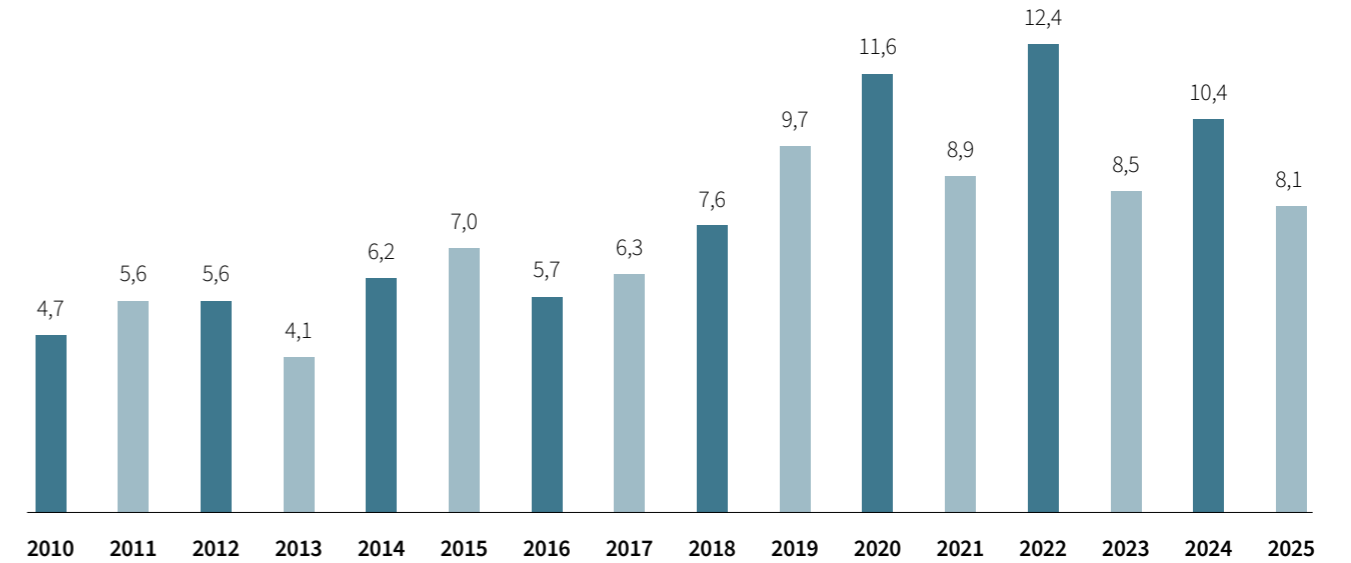
Saapuneet asiat	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
työehtosopimusriidat	115	151	120	86	73	90	63	63*	62	54
virkaehtosopimusriidat	17	19	12	7	13	16	9	4*	6	8
lausunnot	9	10	10	5	9	13	6	4	7	2
valitukset	9	4	5	1	2	5	1	2	0	0
yhteensä	150	184	147	99	97	124	79	73	75	64
Ratkaistut asiat										
työehtosopimusriidat	83	117	80	77	67	78	48	71	44	32
virkaehtosopimusriidat	13	10	10	8	7	5	22	6	9	6
lausunnot	11	6	5	9	7	10	5	2	8	5
valitukset	8	4	4	2	2	2	5	2	0	0
yhteensä	115	137	99	96	83	95	80	81	61	43
Sovittu tai jätetty sillensä	21	32	26	27	35	21	14	27	13	14
Ratkaisematta vuoden päättyessä										
työehtosopimusriidat	76	81	93	84	49	48	57	28*	33	42
virkaehtosopimusriidat	14	18	22	14	27	34	16	8*	5	6
lausunnot	2	5	10	4	5	4	2	4	3	0
valitukset	1	1	2	1	1	4	0	0	0	0
yhteensä	93	105	127	103	82	90	75	40	41	48

* Vuonna 2023 vireille tullut asia on siirretty tes → ves

Saapuneet riita-asiat



Kaikkien asioiden keskimääräinen käsittelyaika (kk)



Työtuomioistuimen toimintamenot vuonna 2025

noin **1,2 M€**

(2024: 1,4 milj. euroa)

Työtuomioistuimessa oli palkattuna

8 henkilö-
työvuotta

(2024: 10 htv)

Annetut lausunnot

Asiantuntijalausunto 26.3.2025 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta (HE 14/2025 vp).

Lausunto 19.9.2025 työ- ja elinkeinoministeriölle luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain kumoamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi.

Asiantuntijalausunto 6.10.2025 eduskunnan laki-valiokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle sähköisen tiedoksiannon ensisijaisuutta viranomaistoinnassa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 124/2025 vp).

Yhteystiedot

Työtuomioistuin

Radanrakentajantie 5

00520 Helsinki

Kirjaamo

puh: 029 56 43350

sähköposti: tyotuomioistuin@oikeus.fi

www.tyotuomioistuin.fi

Valokuvat: Mika Pakarinen

Taitto: Mainostoimisto SST Oy



Työtuomioistuin