

SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA
A-sarja N:o 134

Kari-Pekka Tiitinen

TYÖ- JA VIRKA- EHTOSOPIMUSTEN NEUVOTTELU- LAUSEKKEISTA

**Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten
paikallistasolta alkavaa neuvottelu-
menettelyä tarkoittavista neuvottelu-
lausekkeista ja niiden
oikeusvaikutuksista**

Mit deutscher Zusammenfassung

**SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN
JULKAISUJA
A-sarja N:o 134**

SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA

A-sarja N:o 134

KARI-PEKKA TIITINEN

TYÖ- JA VIRKA- EHTOSOPIMUSTEN NEUVOTTELU- LAUSEKKEISTA

Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten
palkallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä
tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja
niiden oikeusvaikutuksista

Mit deutscher Zusammenfassung

ÜBER DIE VERHANDLUNGSKLAUSELN BEI TARIFVERTRÄGEN
UND DIENSTTARIFVERTRÄGEN

Untersuchung über die, auf örtlicher Ebene beginnendes
Verhandlungsverfahren betreffenden Verhandlungsklauseln
und ihre Rechtswirkungen

AKATEEMINEN KIRJAKAUPPA
JAKAJA

TYÖ- JA VIRKA- EHTOSOPIMUSTEN NEUVOTTELU- LAUSEKKEISTA

Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten
paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä
tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja
niiden oikeusvaikutuksista

KIRJOITTANUT

KARI-PEKKA TIITINEN

OIKEUSTIETEEN LISENSIAATTI

Yliopistollinen väitöskirja, joka Helsingin yliopiston
oikeustieteellisen tiedekunnan suostumuksella
esitetään julkisesti tarkastettavaksi
Porthanian luentosalissa III
lauantaina maaliskuun 24 päivänä 1979 kello 10

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

Vammala 1979, Vammalan Kirjapaino Oy

Verkkokirjan ISBN 978-951-855-601-8

ISBN 951-855-002-6 (nidottu)

ISBN 951-855-003-4 (sidottu)

ALKUSANAT

Mielenkiintoni työoikeuteen heräsi muistaakseni vuonna 1961 lukiesani kesäapulaisena erään vesi- ja lämpöjohtoliikkeen »verstaan» sosiaali-tiloissa yrityksen työsääntöjä ja alan työehtosopimusta hieman ihmetellen, miksi normit ja käytäntö eivät kaikilta osiltaan olleet yhdenmukaiset. Aloitettuani opintoni oikeustieteellisessä tiedekunnassa ja seurattuani dosentti, hallintoneuvos *Raimo Pekkasen* luentoja työoikeudessa mielenkiintoni syveni niin, että osallistuin approbatur-seminaariin noin puolen-toista vuoden ajan. Ja tulos on tässä. Kiitollisena voin todeta, että professori *Antti Suviranta*, professori *Kaarlo Sarkko* ja vs. professori *Pirkko K. Koskinen* eivät enää voineet olla huomaamatta niin sinnikästä yrittäjää, vaan katsoivat parhaaksi ryhtyä ohjailemaan minua työoikeuden tutkimuksen pariin.

Vs. professori *Teuvo Kallio* ja professori *Kaarlo Sarkko* ansaitsevat erityiset kiitokset tutkimuksen tehokkaina ja asiallisina esitarkastajina. OTL *Niklas Bruun* on niinkään lukenut teoksen käsikirjoituksen ja tehnyt varteenotettavia huomautuksia. Assistentti *Jukka Remes* ja oik.yo, *Heikki Salo* ovat puolestaan monin tavoin auttaneet minua saattaessani teosta painokuntoon.

Käytännön kokemus ja kontaktit ovat tutkijalle, ehkäpä erityisesti kollektiivisen työ- ja virkamiesoikeuden tutkijalle lähes välttämättömiä. Nimeltä mainitsematta, mutta ketään unohtamatta minun on kiittäminen lukuisia työmarkkinaosapuolten toimihenkilöitä monipuolisesta avusta. Erityisesti haluan kuitenkin osoittaa kiitokseni pääjohtaja *Erkki Sunilalle* ja valtakunnansovittelija *Paavo J. Paavolalle*, jotka kuluvan vuosikymmenen alkupuolella opastivat kokemattoman sihteerinsä sovitteluneuvottelujen joskus hyvin yllätyksellisiin käännteisiin.

Niin viimeksi mainitusta työstä kuin tutkimustyöstä saa tyydytystä tekijä, mutta kärsii perhe. Kumpaakin työtä tehdään säännöllisen epä-säännöllisesti virastotyöaikaa noudattamatta, ylityökorvauksia saamatta.

Kiitokseksi kestävyydestä minulla ei kuitenkaan ole tarjota paljon: Ehkä isä nyt voi ainakin joskus noudattaa muiden isien tavoin viisipäiväistä työviikkoa.

Kiitollisuudella mainitsen Emil Aaltosen, Alfred Kordelinin sekä Leo ja Regina Wainsteinin säätiöt, jotka ovat tukeneet työtäni apurahoin. Kiitoksen sanat on osoitettava myös Suomalaiselle Lakimiesyhdistykselle, joka on hyväksynyt teoksen julkaisusarjaansa sekä Vammalan Kirjapaino Oy:n työntekijöille huolellisesta työstä.

Helsingissä, helmikuun 10. päivänä 1979

Kari-Pekka Tiitinen

SISÄLLYSLUETTELO

Alkusanat	V
Sisällysluettelo	VII
Kirjallisuusluettelo	XIII
Lainvalmisteluaineisto	XIX
Työ- ja virkaehtosopimuksia	XXI
Lyhenteet	XXIV

I. JOHDANTO	1
1. Tutkimustehtävästä	1
2. Tutkimuksen suorittamisesta	8
2.1. Tutkimusaineiston valinnasta ja käsittelystä	8
2.2. Tutkimustehtävän arviointia	11
2.3. Terminologisia huomautuksia	17
2.4. Ulkomaisesta oikeudesta	20

II. NEUVOTTELUMENETTELYÄ EDELLYTTÄVISTÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSISTÄ	23
1. Aluksi	23
2. Neuvottelulausekkeitten asiallisesta ulottuvuudesta	25
2.1. Yleisistä neuvottelulausekkeista	25
2.1.1. Työehtosopimusten yleisistä neuvottelulausekkeista	25
2.1.1.1. Yleisten sopimusten neuvottelumääräyksistä	25
2.1.1.2. Liittojen välisten työehtosopimusten neuvottelulausekkeista ..	27
2.1.1.3. Yleisten neuvottelumääräysten suhteesta työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan	29
2.1.2. Virkaehtosopimusten yleisistä neuvottelulausekkeista	33
2.1.2.1. Luottamusmiessopimusten neuvottelumääräyksistä	34
2.1.2.2. Pääsopimusten neuvottelumääräyksistä	35
2.2. Erityisistä neuvottelulausekkeista	37
2.2.1. Työehtosopimusten erityisiä neuvottelulausekkeita	38
2.2.1.1. Yksinomaan neuvotteluja edellyttäviä lausekkeita	38
2.2.1.1.1. Eräistä työsuhteen ehtoja määrättäessä noudatettavista neuvottelulausekkeista	39

2.2.1.1.2. Työnantajan direktiokompetenssia rajoittavista neuvottelumääräyksistä	45
2.2.1.1.3. Työnantajan tulkintaetuoikeuden valvontaa tarkoittavia neuvottelumääräyksiä	49
2.2.1.1.4. Eräs työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa koskeva neuvottelumääräys	52
2.2.1.2. Sovintoa tai sopimusta edellyttäviä lausekkeitä	52
2.2.1.2.1. Työnantajan tulkintaetuoikeuteen vaikuttavia menettelytapamääräyksiä	52
2.2.1.2.2. Paikallista sopimismenettelyä edellyttäviä lausekkeitä	58
2.2.2. Virkaehtosopimusten erityisiä neuvottelulausekkeitä	83
3. Neuvottelujärjestyksestä	88
3.1. Neuvottelujärjestyksestä yleisissä neuvottelulausekkeissa	88
3.1.1. Työehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet	88
3.1.2. Virkaehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet	92
3.2. Neuvottelujärjestyksestä erityisissä neuvottelulausekkeissa	94
3.3. Neuvottelulausekkeitten keskinäisestä suhteesta	94
3.3.1. Yleisten neuvottelulausekkeitten keskinäisestä suhteesta	95
3.3.2. Yleisten ja erityisten neuvottelulausekkeitten keskinäisestä suhteesta	99
3.3.2.1. Yksinomaan neuvotteluja edellyttävät lausekkeet	100
3.3.2.2. Sovintoa ja sopimusta edellyttävät lausekkeet	101
4. Neuvottelu- ja sopimismenettelyä ohjaavista menettelytapamääräyksistä	104
4.1. Esiteltävistä määräyksistä	104
4.2. Menettelytapamääräyksistä yleisissä neuvottelulausekkeissa	105
4.2.1. Työehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet	105
4.2.1.1. Paikallistason subjekteihin kohdistuvista menettelytapamääräyksistä	106
4.2.1.2. Osallisiin kohdistuvista menettelytapamääräyksistä	110
4.2.2. Virkaehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet	111
4.3. Menettelytapamääräyksistä erityisissä neuvottelulausekkeissa	112
4.3.1. Työehtosopimusten erityiset neuvottelulausekkeet	112
4.3.2. Virkaehtosopimusten erityiset neuvottelulausekkeet	116
5. Määräajoista neuvottelulausekkeissa	117
5.1. Yleistä esiteltävistä määräyksistä	117
5.2. Neuvottelulausekkeitten »prosessuaalisista» määräajoista	118
5.2.1. Neuvottelumenettelyn vireillepanossa noudatettavat määräajat ..	119
5.2.2. Neuvottelujärjestyksessä noudatettavista määräajoista	120
5.2.2.1. Työehtosopimusten neuvottelulausekkeet	120
5.2.2.2. Virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeet	120
5.2.3. Kanteen vireillepanossa noudatettavista määräajoista	121
5.3. Neuvottelumenettelyn jouduttamiseksi sovitusta määräajoista	122
5.3.1. Työehtosopimusten neuvottelulausekkeet	123
5.3.2. Virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeet	125

5.4. Saatavan vanhentumista koskevista määräyksistä	125
5.4.1. Saatavan vanhentumista koskevat määräykset työehtosopimuk- sissa	126
5.4.2. Saatavan vanhentumista koskevat määräykset virkaehtosopimuk- sissa	130
5.5. Määräajoista neuvottelu- ja sopimusehtoisissa työsuhteen ehdon määräämistä tai muuttamista koskevissa lausekkeissa	134

III. NEUVOTTELULAUSEKKEISTA TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYKSINÄ	139
1. Aluksi	139
2. Yleisesti työ- ja virkaehtosopimusosallisten kelpoisuudesta	142
2.1. Taustaksi	142
2.2. TEhtoL:n osallisia kelpuuttavista säännöksistä	148
2.2.1. TEhtoL 1.1 §; ehdot työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten ..	148
2.2.1.1. Yleistä	148
2.2.1.2. Osallisten kelpoisuudesta rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa	153
2.2.1.2.1. Alustavia huomautuksia	153
2.2.1.2.2. Liikkeenjohto, direktiokompetenssi, työsuhteen ehto	155
2.2.1.2.3. Päätelmiä	164
2.2.1.2.4. Työehtosopimusosallisten kelpoisuudesta	166
2.2.1.2.5. Työnantajan tulkintaetuoikeus	169
2.2.1.3. Työehtosopimusosallisten kelpoisuuden »delegoinnista»	171
2.2.2. TEhtoL 7.3 §, 9 § ja 10 §; tehostejärjestelmää koskevat kelpuut- tavat säännökset	177
2.2.2.1. Hyvityssakkosäännösten dispositiivisuudesta	177
2.2.2.2. Hyvityssakon tuomitsemista koskevien säännösten dispositiivi- suudesta	180
2.3. Virkaehtosopimuslakien osallisia kelpuuttavista säännöksistä	181
2.3.1. VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:ssä tarkoitetut palvelussuhteen ehdot	181
2.3.1.1. Yleistä	181
2.3.1.2. Työnantajan yksinomainen toimivalta ja virkaehtosopimukset	183
2.3.2. Virkaehtosopimukset neuvottelumenettelystä sekä työrauhan tur- vaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä	188
2.3.2.1. Aluksi	188
2.3.2.2. Virkaehtosopimusmääräykset neuvottelumenettelystä	189
2.3.2.3. Työrauhan turvaaminen ja muu sellainen menettely	195
2.3.2.3.1. Työrauhan turvaamista tarkoittavista sopimusehdoista	195
2.3.2.3.2. Sopimusehdot »muusta sellaisesta menettelystä»	204
2.3.3. Virkaehtosopimuslakien tehostejärjestelmää koskevat kelpuutta- vat säännökset	206
2.3.4. Virkaehtosopimuksen määräysten jälkivaikutuksen sopimuksen- varaisuudesta	207

2.4. TTuomL 11 §; Sopimus välimiesmenettelystä ja sovintoneuvottelumenettelystä	211
2.4.1. Välityslausekkeista	211
2.4.2. Sovintoneuvottelulausekkeista	213
2.5. Työ- ja virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa	214
2.5.1. Työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa	214
2.5.1.1. Aikaisemmista tutkimustuloksista	214
2.5.1.2. Arviointia	225
2.5.2. Virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa	235
2.5.2.1. Virkaehtosopimukseen sidotuista	235
2.5.2.2. Virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista	238
2.5.2.2.1. Kysymyksenasettelusta	238
2.5.2.2.2. VVEhtoL 19.1 §:n ja KVEhtoL 20.1 §:n reaktionormien alasta	242
2.5.2.2.3. Virkaehtosopimuksosallisten keskinäisestä kelpoisuudesta	249
2.5.2.3. Terminologisia huomautuksia	252
3. Neuvottelulausekkeitten TEhtoL:iin ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvista oikeusvaikutuksista	254
3.1. Aluksi	254
3.2. Työehtosopimusten neuvottelulausekkeet	256
3.2.1. Neuvottelumääräysten velvoittavasta vaikutuksesta	256
3.2.1.1. Lainvalmistelutyöt ja kirjallisuus	256
3.2.1.2. Oikeuskäytännöstä	262
3.2.1.2.1. Prosessuaalisista neuvottelulausekkeista	263
3.2.1.2.2. Neuvottelulausekkeet »tehostetusta tiedotusmenettelystä»	266
3.2.1.2.3. Työnantajan tulkintaetuoikeutta rajoittavat neuvottelulausekkeet	270
3.2.1.2.4. Neuvottelulausekkeet työsuhteen ehdon määräämiseksi tai muuttamiseksi	271
3.2.1.3. Erittelyä	275
3.2.1.3.1. Lähtökohdiksi	275
3.2.1.3.2. Neuvottelumääräys ehtona työopimuksissa	277
3.2.1.3.3. Neuvottelumääräys ehtona työsuhteissa muuten	280
3.2.1.3.4. Osallisenä sidotun työnantajan asemasta	287
3.2.2. Neuvottelu- ja neuvottelua edellyttävien lausekkeitten työnantajan yksinomaista toimivaltaa rajoittavasta vaikutuksesta	288
3.2.2.1. Neuvotteluehtoiset määräykset	289
3.2.2.2. Sopimusehtoiset määräykset	290
3.3. Virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeet	296
3.3.1. Käsiteltävistä asioista	296
3.3.2. »Neuvottelukelpoisuuden» legaalinen keskitys osallisten kompetenssia rajoittavana tekijänä	299

3.3.2.1. VVEhtoL:n säännökset neuvottelu- ja sopimussopuolista neu- vottelulausekkeitten kannalta	300
3.3.2.2. KVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettusta valtuutuksesta	302
3.3.3. Neuvottelumääräykset »tehostetusta tiedotusmenettelystä»	306
3.3.4. Prosessuaaliset neuvottelulausekkeet	310
3.3.5. Neuvottelumääräyksistä tulkintaetuoikeuden valvontakeinona ..	311
3.4. Neuvottelulausekkeitten menettelytapa- ja määräaikaääräysten oikeusvaikutuksista	313
3.4.1. Menettelytapamääräyksistä	313
3.4.2. Määräaikaääräyksistä	314
3.5. Neuvotteluvelvollisuus — valvontavelvollisuus	317
4. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisesta yhteistoiminta- menettelystä	321
4.1. Käsitteilyn taustaksi	321
4.2. Legaalaisesta yhteistoimintamenettelystä	322
4.2.1. YYL:n soveltamisalasta	322
4.2.2. Yhteistoimintamenettelyn subjekteista	322
4.2.3. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista	324
4.2.4. Yhteistoimintamenettelystä	326
4.2.4.1. Valmistelevista toimenpiteistä	326
4.2.4.2. Neuvottelumenettelystä	327
4.2.4.3. Sopimismenettelystä	327
4.2.4.4. Yhteistoimintavelvoitteista vapautumisesta	328
4.2.5. Yhteistoimintamenettelystä noudatettavista määräajoista ja me- nettelytavoista	330
4.2.6. Yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin seuraamuksista	330
4.3. Yhteistoimintamenettelyn suhteesta työsuopimusmääräyksiin perus- tuvaan neuvottelu- ja sopimismenettelyyn	330
4.4. Työmarkkinajärjestöjen kelpoisuudesta sopia yhteistoimintavelvoit- teista	333
4.4.1. Kelpoisuuden asiallisesta ulottuvuudesta	334
4.4.2. »Yhteistoimintasopimuksen» oikeusvaikutuksista	337
4.5. Oikeasta oikeuspaikasta ja asianosaisista	338
 IV. PROSESSUAALISESTA NEUVOTTELUMENETTELYSTÄ	 340
1. Taustaksi	340
2. Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallisesta ulottuvuudesta ..	341
2.1. Alustavia huomautuksia	341
2.2. Työuomioistuimen toimivallasta	343
2.3. TTuomL 11.2 §: sopimusta koskeva tai siitä johtuva riitaisuus	347
2.3.1. Aluksi	347
2.3.2. Eräistä virkaehtosopimuslakien säännöksistä	351
2.3.3. Työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen rikkomista ja valvon- tavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevat riitaisuudet	353

2.3.3.1. Sopimusmääräysten rikkomista koskeva erimielisyys	354
2.3.3.2. Riitaisuus sopimusrikkomuksen tahallisuudesta	355
2.3.3.3. Valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva riitaisuus	359
2.3.4. Työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevat riitaisuudet	365
2.3.4.1. Riitaisuus käyttäytymisestä työtaistelutoimenpiteenä	366
2.3.4.2. Erimielisyys työtaistelutoimenpiteen »kohdistumisesta»	367
2.3.5. Erimielisyys työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyydestä	372
2.4. Osallisten kelpoisuudesta määrätä prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallisesta laajuudesta	376
3. Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn henkilöllisestä ulottuvuudesta	380
3.1. TTuomL 11.2 §:n henkilöllisestä laajuudesta	380
3.1.1. Sovintoneuvottelut prosessinedellytyksenä	381
3.1.2. TTuomL 11.2 §:n soveltamisesta neuvottelujärjestyksessä	383
3.2. Osallisten kelpoisuudesta sopia neuvotteluvollisuuden henkilöllisestä laajuudesta	386
3.3. »— — paitsi jos asianhaaroista käy ilmi, ettei kantaja ole syypää neuvottelun tapahtumatta jäämiseen»	387
3.3.1. Tietensä rikkomisen ja työtaistelutoimenpiteen vaikutuksesta neuvotteluvollisuuteen	388
3.3.2. Neuvotteluista kieltäytyminen ja puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen	393
4. Prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden ajallisesta ulottuvuudesta	397
4.1. Taustaksi	397
4.2. Prosessuaalisen neuvottelulausekkeen »jälkivaikutuksesta»	399
Zusammenfassung	403
Asiahakemisto	413
Oikeustapaushakemisto	415

KIRJALLISUUSLUETTELO

- Aho, Matti, L.* Varallisuus oikeudellisen oikeustoimen tulkinnasta. Porvoo 1968.
- Ahtola, Ilpo, Esitys kunnalliseksi virkaehto- ja työehtosopimuslainsäädännöksi.* SK 12/1970 s. 606—611.
- » — Onko valtuustoilla vielä päätösvaltaa virkapalkkoja korotettaessa? SK 10/1973 s. 729—731.
- A(htola). I(lpo).* Virkaehtosopimuksessa mainitusta harkinnanvaraisesta kunnan viranhaltijan palkankorotuksesta päättäminen on kunnanvaltuuston eikä kunnanhallituksen asia. SKL 13/1978 s. 50.
- Aurejärvi, Erkki, Urakkasopimus.* Työsuoritus sopimuksia koskevan teorian arviointia. Vammala 1976.
- Bergqvist, Olof — Lunning, Lars, Medbestämmande i arbetslivet. Kommentar till den nya lagstiftningen.* Uddevalla 1976.
- Bruun, Niklas, Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä.* Helsinki 1975.
- » — Om arbetstagaresh samtycke till övertidsarbete. JFT 1976 s. 189—199.
- » — Arvostelu Per Jacobsenin teoksesta »Kollektiv arbejdsret». JFT 1977 s. 84—86.
- Carlson, B. C. Arvostelu Gunnar Palmgrenin teoksesta »Konkurensklousuler vid tjänsteavtal». JFT 1940 s. 100—102.*
- Edlund, Sten, E:son, Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden. En rättslig studie av två riksavtal i tillämpning.* Trelleborg 1967.
- Edlund, Sten — Gustafsson, Stig, Medbestämmanderätten. Lagar med kommentar.* Borås 1976.
- Ellilä, Kalevi, Viranhaltijan valitusoikeus palvelussuhteesta koskevassa asiassa. Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan tiedotuksia 2/1973 s. 32—34.*
- » — Sopimusten soveltaminen ja tulkinta. Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan tiedotuksia 4/1977 s. 46—49.
- Fahlbeck, Reinhold, Om arbetsprocessrätt. Studier i det fackliga tvisteförhandlandets juridik.* Stockholm 1974.
- Frey, Alexander, Skiljemannainstitutet enligt finsk civilprocessrätt.* Uppsala 1911.
- Granfelt, O. Hj. Skiljemannaförfarandet. Förfullständigad framställning.* Helsingfors 1931.
- Gustafsson, Stig, 40-timmarslagen. En orientering om den nya arbetstidslags-tiftningen.* Halmstad 1970.
- Halila, Jouko, Väilyssopimukseen sisältyvistä aikamääräyksistä.* DL 1970 s. 361—369.

- Halila, Jouko — Ylöstalo, Matti*, Saamisen lakkaamisesta. Kolmas korjattu painos. Vammala 1971.
- Hallberg, Pekka*, Hallinto-oikeudellisen valituksen käyttöalasta. Vammala 1978.
- Hamro-Drotz, Filip*, Kannustava palkkapolitiikka esillä. Työnantaja 30/1978 s. 2.
- Hannus, Arno*, Uusi kunnallislaki. Porvoo 1977.
- Havunta, Reino*, Kirkon virka- ja työehtolainsäädäntö. Helsinki 1975.
- Holopainen, Toivo*, Onko virkamiehen palkka palkkaa vai elatusta? LM 1963 s. 391—431.
- Hällström, Pekka*, Sovintoneuvottelumenettelystä. Palkkatyöläinen 30 ja 31/1970.
- Jumppanen, Ilkka, O.* Työtuomioistuimen tuomio kiertävän kielenopettajan opetusvelvollisuudesta. Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan tiedotuksia 3/1972 s. 18—23.
- Kahri, Tapani — Vihma, Jyrki*, Vuoden 1970 työsopimuslaki. Tapiola 1971.
- Kallio, Teuvo*, Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä. Helsinki 1977. (Kallio). — » — Ennakkollisluokasta työriitalaissa. LM 1978 s. 834—850.
- Kauppinen, Timo*, Paikallisen neuvottelumekanismin toimiminen kahdessa konepajassa. Moniste. Helsinki 1972.
- Kivimäki, T. M.* Työsopimuslain 1 §. DL 1930 s. 156—166 ja 295—300.
- Kivimäki, T. M. — Ylöstalo, Matti*, Suomen siviilioikeuden oppikirja. Yleinen osa. Kolmas uudistettu painos. Toimittanut Matti Ylöstalo Porvoo 1973. (Kivimäki — Ylöstalo).
- Klami, Hannu, Tapani*, Itsenäisen Suomen juridisia vaiheita. Teoksessa Klami Hannu Tapani (toim.), Oikeushistoriallisia tutkielmia I. S. 52—93. Turku 1977.
- Kopponen, Urho*, Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä. Helsinki 1954.
- Koski, Tapani — Simula, Topi — Vintturi, Aulis*, Uusi valtiosuoslainsäädäntö. Vantaa 1975.
- Koskinen, Pirkko, K.* Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. Oikeudellinen tutkimus. Helsinki 1973. (Koskinen). — » — Työnantajan kurinpitovallasta. LM 1975 s. 544—556. — » — Työturvallisuudesta. Vammala 1977. (Työturvallisuudesta).
- Kotonen, Anton*, Työehtosopimuslaki selityksillä varustettuna. Helsinki 1925.
- Lappalainen, Heikki*, Mitä »yritysdemokratia uudistus» merkitsee? Ahjo 43/1978 s. 8—9.
- Lehtinen, J. N.* Arvostelu Tauno Tirkkosen teoksesta »Välimiesmenettely. Prosessioikeudellinen tutkimus.» DL 1944 s. 279—286.
- Leino, Juha*, Kunnallisia viranhaltijoita koskeva luottamusmiessopimus. SK 13/1971 s. 802—805.
- Lidbeck, Ingmar — Normark, Georg — Ryman, Sven-Hugo*, Statens tjänstemän. Kommentar till 1965 års lagstiftning. Falköping 1970.
- Liinamaa, Keijo*, Työehtosopimusjärjestelmä ja sovittelumenettely. Teoksessa Leskinen, Esko (toim.), Työmarkkinajärjestöt. S. 28—42. Tapiola 1976.
- Luukanen, Niilo*, Työrauhavelvollisuudesta työtuomioistuimen ratkaisujen valossa. Juhlajulkaisu Tauno Tirkkosen 70-vuotispäivänä 2. 8. 1968. S. 131—147. Vammala 1968. (Juhlajulkaisu).

- Makkonen, Kaarle*, Zur Problematik der juridischen Entscheidung. Eine strukturanalytische Studie. Turku 1965. (*Makkonen*).
- » — Kunnallinen säädösvalta. Hallinto-oikeudellinen tutkimus. Vammala 1968. (Säädösvalta).
- Merikoski, V.* Hallinto-oikeuden oikeussuojajärjestelmä. Vammala 1968. (*Merikoski*).
- » — Suomen julkisoikeus pääpiirteittäin I. Porvoo 1976. (Julkisoikeus).
- Metalliteollisuuden paikallisia neuvottelusuhhteita tutkimaan asetetun toimikunnan mietintö*. Helsinki 1971. (Metalliteollisuuden paikalliset neuvottelusuhhteet).
- Modeen, Tore*, Lagstiftningen om medling i arbetstvister. Kortfattad orientering. Åbo 1963. (*Modeen*).
- » — Statstjänst och strjkrätt i Finland. NAT 1978 s. 21—30.
- Muukkonen, P. J.* Muutosäännökset. Varallisuus oikeudellisia sopimuksia koskeva tutkimus. Vammala 1958.
- Mäenpää, Martti*, Ehdotus virkaehtosopimuslainsäädännöksi. Lakimiesuutiset 8—9/1969 s. 40—44.
- » — Virkaehtosopimuksista erityisesti KHO:n ja viranomaisten toimivallan kannalta. SK 3/1973 s. 112—117.
- Niemivuo, Matti*, Valtionavut kunnille ja kuntainliitoille. Oikeustieteellinen tutkimus valtionapuinstituutiosta julkisten palvelujen, erityisesti perus- ja keskiasteen koulutuksen määrällisen sääntelyn keinona. Vammala 1976.
- Nikkola, Olli*, Ylityökorvausvaateen vanhentuminen työaikalain 19 §:n mukaan. LM 1963 s. 318—341.
- Niskanen, Ville*, Kannustava palkkaus. Tapiola 1976.
- Paavola, Paavo, J.* Esitys työelämän ristiriidoista ja niiden sääntelystä Teknisten Liitto r.y:n luentopäivillä Kuopiossa 15.10.1971. Moniste. (*Paavola*).
- » — Työriitojen sovittelu. Lakimiesliiton koulutuskeskuksen järjestämässä työoikeudellisessa seminaarissa 17.5.1972 pidetty esitys. Moniste. (Sovittelu).
- Parikka, Olavi*, Työtuomioistuimesta annetun lain 10 §:ssä mainitusta sovittelumenettelystä. LM 1969 s. 674—688.
- Pekkanen, Raimo*, Sekatyöppinen työsopimus. Vammala 1966. (*Pekkanen*).
- » — Työsuhteen direktiotunnusmerkistä. Suomen Vakuutuslakimiesten Yhdistyksen julkaisuja XIX. S. 71—97. (SVY XIX).
- » — Työntekijän siirtämisestä toisen käytettäväksi. LM 1968 s. 296—312.
- Puhakka, Y. W.* Työehtosopimus ja työtuomioistuin. Helsinki 1947.
- Pulkkinen, V. E.* Työehtosopimukset. Hämeenlinna 1949.
- Putkonen, Osmo*, Minkä sopimuksen mukaan neuvotella? Työnantaja 29/1978 s. 2.
- Rationalisointineuvottelukunta*, Palkkaustekniikka. Helsinki 1975. (RANK).
- Rekola, Aarne*, Arvostelu Arvo Sipilän teoksesta »Suomen työoikeus I». LM 1948 s. 483—486.
- Routamo, Eero*, Vastuu työtaturmasta. Porvoo 1972.
- Rytköld, Olavi*, Julkisoikeudellinen sopimus. Käsite, esiintymismuodot ja oikeusvaikutukset. Vammala 1950. (Sopimus).

- Rytkölä, Olavi*, Virkamiesoikeus. Porvoo 1965. (Virkamiesoikeus 1965).
- » — Virkaehtolainsäädäntö. Vammala 1972. (*Rytkölä*).
- » — Virkamiesoikeus. Hämeenlinna 1978. (Virkamiesoikeus).
- Samuelson, Karl, G.* Kollektivavtal och förhandlingar. Stockholm 1951.
- Saravirta, Ilkka*, Lakiehdotuksen lepäämään jättäminen. Vammala 1971. (*Saravirta*).
- » — Saivatko virkamiehet perustuslaissa turvattu työtaisteluoikeuden? LM 1971 s. 619—630.
- Sarkko, Kaarlo*, Työehtosopimukseen liittyvistä tehosteista. LM 1968 s. 313—331.
- » — Työrauhavelvollisuudesta. Tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Vammala 1969. (*Sarkko*).
- » — Om varsel vid sympatikampåtgärder. JFT 1969 s. 292—310.
- » — Työehtosopimusten yleissitovuus. DL 1972 s. 39—59.
- » — Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973. (Oikeusvaikutukset).
- » — Työriitojen sovittelun suhde tuomioistuinten toimivaltaan. Suomalainen Lakimiesyhdistys 75 vuotta. S. 319—327. Vammala 1973 (SLY 75 vuotta).
- » — Vuosilomalaki. Vammala 1973. (Vuosilomalaki).
- » — Työoikeus. Yleinen osa. Toinen uudistettu painos. Vammala 1975. (Työoikeus I).
- Työmarkkinoidemme sopimusmekanismeista. Juhlajulkaisu Urho Kaleva Kekkonen 1900 — 3/9 — 1975. S. 365—374. Helsinki 1975. (UKK).
- » — Työoikeus. Erityinen osa I. Vammala 1977. (Työoikeus II).
- » — Arvostelu Erkki Aurejärven teoksesta »Urakkasopimus. Työsuoritusopimuksia koskevan teorian arviointia». LM 1977 s. 83—95.
- » — Työehtosopimusten yleissitovuus. LM 1978 s. 236—246.
- Schmidt, Folke*, Tjänsteavtalet. Lund 1959. (Tjänsteavtalet).
- » — Rättsläget vid vilda strejker. SvJT 1970 s. 701—721.
- » — Arbetsrätt I. Lund 1972. (Arbetsrätt I).
- » — Arbetsrätt II. Andra upplagan. Lund 1974. (Arbetsrätt II).
- » — Löntagarrätt. Lund 1978. (Löntagarrätt).
- Sipilä, Arvo*, Suomen Työoikeus I. Imatra 1947. (*Sipilä*).
- » — Työehtosopimussäännöstömme näköaloja. LM 1947 s. 463—481.
- » — Työehtosopimuksen tunnusmerkistö. LM 1950 s. 654—667.
- » — Vastine kirjoitukseen »Työehtosopimuksen sitovaisuus». LM 1951 s. 480—482.
- » — Tertiuksen velvoittaminen työehtosopimuksella. LM 1951 s. 498—503.
- » — Arvostelu Jorma Vuorion teoksesta »Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä». LM 1956 s. 267—285.
- » — Om några divergenser mellan Finlands och Sveriges lagar om kollektivavtal. JFT 1962 s. 278—293.
- » — Asiantuntijalausunto Helsingin yliopiston oikeustieteelliselle tiedekunnalle 9. 11. 1966. Moniste. (Asiantuntijalausunto).
- » — Suomen työoikeuden pääasiat. Porvoo 1968. (Pääasiat).
- Sjöberg, Wilhelm*, Työrauhan puolesta. 50 vuotta työnantajain yhteistoimintaa. Helsinki 1958.

- Statens offentliga utredningar 1975: 1.* Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Betänkande av-givet av arbetsrättskommittén. Stockholm 1975. (SOU 1975: 1).
- Ståhlberg, K. J.* Virkamiehen kuuliaisuusvelvollisuudesta. LM 1910 s. 271—290.
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.* Katsaus työehtosopimustoi-mintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma. Hyväksytty SAK:n XI edustajakokouksessa 17.—20. 06. 1976. Jyväskylä 1976. (SAK:n ohjelmat).
- Survonen, Reino,* Teknikkolakko Lahdessa. Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan tiedotuksia 1/1973 s. 18—19.
- Suviranta, Antti,* Palkkatyön käsite vero-oikeudessa. Helsinki 1961. (*Suviranta*).
— » — Arvostelu Folke Schmidtin teoksesta »The law of labour relations in Sweden». JFT 1964 s. 446—451.
— » — Invisible clauses in collectiv agreements. Scandinavian studies in law 1965 s. 179—215. (Scandinavian).
— » — Työsopimuslain pakottavat säännökset työ sopimuskaudesta. Moniste. Hel-sinki 1966. (Pakottavat säännökset),
— » — Työrauhavelvollisuuden rajat. Arvostelu Kaarlo Sarkon teoksesta »Työ-rauhavelvollisuudesta. Tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauha-velvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta». LM 1969 s. 578—590.
— » — Työntekijäin lakisääteisen ja sopimusperusteisen irtisanomissuojan suh-teista. LM 1972 s. 334—344.
— » — Arvostelu Pirkko K. Koskisen teoksesta »Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. Oikeudellinen tutkimus». LM 1973 s. 461—479.
— » — Työehtosopimusten tulkinnasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys 75 vuotta. S. 339—348. Vammala 1973. (SLY 75 vuotta).
— » — Kunnallinen virka- ja työehtosopimusjärjestelmä työtuomioistuimen näkö-kulmasta. Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan tiedotuksia 3/1975 s. 17—18.
— » — Asiantuntijalausunto Helsingin yliopiston oikeustieteelliselle tiedekun-nalle 20. 1. 1977. Moniste. (Asiantuntijalausunto).
— » — Työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten toimivallan rajoista. LM 1977 s. 499—508.
— » — Valta ja vastuu yritysdemokratiassa. Juhlajulkaisu Paavo Kastari 1907 — 13/11 — 1977. S. 246—258. Helsinki 1978. (Paavo Kastari 1907 — 13/11 — 1977).
- Tiitinen, Kari-Pekka,* Virkamiesten työtaisteluoikeudesta. Oikeus 2/1973 s. 14—19.
— » — Arvostelu Kaarlo Sarkon teoksesta »Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset». LM 1974 s. 529—535.
— » — Yleiseksi katsottava työehtosopimus. Oikeus 3/1974 s. 37—40.
— » — Neuvottelumekanismit työelämän suhteiden tutkimuksen kohteena. Työ-elämän suhteiden tutkijaseminaarin raportti. Moniste. 1976. (Neuvot-telumekanismit).

- Tiitinen, Kari-Pekka*, Työaikalainsäädännön erityisistä vanhentumissäännöksistä. LM 1977 s. 690—732.
- Tirkkonen, Tauno*, Välimiesmenettely. Prosessioikeudellinen tutkimus. Vammala 1943. (Välimiesmenettely).
- » — Suomen siviiliprosessioikeus I. Porvoo 1974. (Sp I).
- » — Suomen siviiliprosessioikeus II. Toim. *Jouko Halila*. Porvoo 1977. (Sp II).
- Työmarkkinatoimikunnan mietintö*. Moniste. Helsinki 1973.
- Työnantaja 13/1976*, Yritysten sisäiset palkkasuhteet otettava huomioon. S. 5.
- Työnantaja 25/1978*, YD on yhteistyötä perusyksikössä. S. 3.
- Uitto, Pauli*, Ehdotus laiksi työehtosopimuslain muuttamisesta. Lakialoite n:o 130 Vp. 1977.
- Uotila, Jaakko*, Päätösvallan siirtäminen Suomen valtionhallinnossa. Sentralisaation ja desentralisaation oikeudellista taustaa koskeva tutkimus. Vammala 1963.
- Vaheri, Anja*, Työtuomioistuimen tuomio peruskoulun opettajan palkkasaatavan vanhentumista koskevassa asiassa. Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan tiedotuksia 2/1977 s. 28—29.
- Varjas, Teuvo*, Ajankohtainen katsaus. Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan tiedotuksia 3/1972 s. 1—8.
- » — Kunnallisen virka- ja työehtosopimusjärjestelmän kehittämisestä. SK 2/1973 s. 51—54.
- Victorin, Anders*, Lönenormering genom kollektivavtal. Stockholm 1973.
- Vilkkonen, Eero*, Hallintolainkäytön alasta. Tutkimus hallintolainkäytön suhteesta yleiseen lainkäyttöön, ulosottomenettelyyn ja hallintomenettelyyn. Vammala 1973.
- Viranko, Allan*, Työehtosopimuksen sitovaisuus. LM 1951 s. 470—479.
- Virkkunen, Tapani*, Työehtosopimuksen sisällyksen oikeudellisista rajoista. LM 1951 s. 483—497.
- » — Vuoden 1973 vuosilomalaki. Käytännöllistä tietoutta työnantajille ja työntekijöille. Forssa 1973.
- Vuorio, Jorma*, Työntekijän käsitteestä työoikeuden eri aloilla. LM 1952 s. 690—721.
- » — Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Turku 1953.
- » — Työrauhavelvollisuudesta. Juhlajulkaisu Toivo Mikael Kivimäki. S. 451—471. Vammala 1956. (Työrauhavelvollisuudesta).
- » — Työehtosopimus. Julkaisematon käsikirjoitus. Helsingin yliopiston yksityisoikeuden laitos. (Käsikirjoitus).
- » — Lainvastaisuudesta työtaisteluissa. LM 1958 s. 229—233.
- Wennergren, Bertil*, I statens tjänst. Uddevalla 1976.
- Zitting, Simo*, Esine- ja velvoiteoikeuden erosta varallisuusoikeuden järjestelmän perustana. LM 1954 s. 607—622.

LAINVALMISTELUAINEISTO

- HE 7/1923.* Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työehtosopimuksesta.
- HE 20/1946.* Hallituksen esitys Eduskunnalle työehtosopimuslaiksi ja laiksi työtuomioistuimesta.
- HE 52/1961.* Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta.
- HE 13/1970.* Hallituksen esitys Eduskunnalle lainsäädännöksi kunnallisten viranhaltijain ja työntekijäin palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevasta neuvottelu-, sopimus- ja sovittelujärjestelmästä.
- HE 14/1970.* Hallituksen esitys Eduskunnalle valtion virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskevaksi neuvottelu-, sopimus- ja sovittelulainsäädännöksi.
- HE 84/1971.* Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työtuomioistuimesta ja laiksi leimaverolain muuttamisesta.
- HE 30/1972.* Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työtuomioistuimesta ja laiksi leimaverolain muuttamisesta.
- HE 39/1978.* Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä.
- HE 95/1978.* Hallituksen esitys Eduskunnalle yksityisten valtionapulaitosten toimiehtosopimuslainsäädännöksi.
- Kirkkohallituksen esitys n:o 10 vuoden 1973 kirkolliskokoukselle.* Kirkon virkaehtosopimusjärjestelmän aikaansaaminen.
- Km. mon. 1940: 9.* Valtion viran- ja toimenhaltijoille myönnettävää neuvotteluoikeutta käsittelemään asetetulta komitealta. Helsinki 1940.
- Km. mon. 1941: 2.* Keskiluokkakomitealta. Helsinki 1941.
- Km. 1945: 7.* Ehdotukset työehtosopimuslaiksi, laiksi työtuomioistuimesta sekä laiksi työriitojen sovittelusta. Helsinki 1945.
- Km. mon. 1951: 49.* Valtion viran- ja toimenhaltijain neuvotteluoikeutta koskevan lain tarkistamista varten asetetulta komitealta. Helsinki 1951.
- Km. mon. 1958: 10.* Työrauhakomitean osamietintö 1. Ehdotus työehtosopimuslaiksi, ehdotus laiksi työsääntölain 15 §:n muuttamisesta sekä niihin laaditut erikoisperustelut. Helsinki 1958.
- Km. mon. 1958: 15.* Työrauhakomitean osamietintö 2. Ehdotus laiksi työriitojen sovittelusta perusteluineen. Yleisperustelut ehdotuksiin työehtosopimuslaiksi ja laiksi työriitojen sovittelusta. Helsinki 1958.
- Km. 1967: B 50.* Työsopimuslakikomitean osamietintö I. Helsinki 1967.
- Km. 1969: A 9.* Työtuomioistuintoimikunnan mietintö. Helsinki 1969.
- Km. 1969: A 14.* Vuoden 1968 menettelytapakomitean mietintö. Helsinki 1969.
- Km. 1969: A 25.* Työsopimuslakikomitean mietintö. Helsinki 1970.

- Km. 1969: B 105.* Kunnallishallinnon virka- ja työehtokomitean mietintö. Helsinki 1969.
- Km. 1973: 70.* Työrikostoimikunnan mietintö I. Helsinki 1973.
- Km. 1974: 28.* Yksityisten valtionapulaitosten neuvottelujärjestelmäkomitean mietintö. Helsinki 1974.
- Km. 1974: 106.* Kuulustelumaksujen korvaustoimikunnan mietintö. Helsinki 1974.
- Km. 1975: 51.* Virkaehtokomitean mietintö. Helsinki 1975.
- Laintarkastuskunta. Lausunto No 3/1970.* Laintarkastuskunnan lausunto ehdotuksesta hallituksen esitykseksi Eduskunnalle laiksi työtuomioistuimesta ja laiksi leimaverolain muuttamisesta. Helsinki 1970.
- Lvk. 1921: 11.* Ehdotus laiksi työehtosopimuksesta ynnä perustelut. Helsinki 1922.

TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSIA

(Tekstissä on viitattu myös aineiston ulkopuolisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin.)

1. Yleiset sopimukset

ISS	Yleissopimus irtisanomisen ja lomautuksen perusteista 6. 6. 1978. (STK—SAK).
LMS	Luottamusmiessopimus 2. 4. 1969. (STK—SAK).
RS	Rationalisointisopimus (soveltamisohjeinen) 25. 5. 1978. (STK—SAK).
STS	Sopimus yrityksen sisäisestä tiedotustoiminnasta 8. 12. 1970. (STK—SAK).
TLS	Työajan lyhentämistä koskeva sopimus 30. 6. 1965. (STK—SAJ ja SAK).
UTS	Sopimus ulkopuolisen työvoiman käytöstä 11. 9. 1969. (STK—SAJ ja SAK).
VISS	Yleissopimus irtisanomissuojasta 22. 2. 1966—31. 1. 1977. (STK—SAK).
YS	Yleissopimus 15. 5. 1946. (STK—SAK).

2. Työehtosopimukset

(Viittaukset tekstissä ovat vuoden 1975 sopimuksiin. Sopimusmääräysten sisältö on mahdollisuuksien mukaan pyritty tarkistamaan vuonna 1978 voimassa olleista sopimuksista. Eräitten sopijapuolten nimet ovat muuttuneet aineiston kokoamisen jälkeen.)

- Ahtausalan (vakinaisia työntekijöitä koskeva) työehtosopimus. Suomen Lastauttajain Työnantajaliitto ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto.
- Asfalttialan työehtosopimus. Asfalttityönantajainliitto ja Rakennustyöläisten Liitto.
- Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus. Autoalan Työnantajaliitto ja Metallityöväen Liitto.
- Betoniteollisuuden työehtosopimus. Rakennusaineteollisuuden Työnantajaliitto, Suomen Rakennusteollisuusliitto ja Rakennustyöläisten Liitto.
- Graafisen teollisuuden työehtosopimus. Graafisen Teollisuuden Työnantajaliitto ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto.
- Huoltokorjaamoiden työehtosopimus. Autoliikenteen Työnantajaliitto ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto.

- Kemian perusteellisuuden työehtosopimus. Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä ja Kemian Työntekijäin Liitto.
- Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimus. Kenkäteollisuuden Työnantajaliitto, Nahkateollisuuden Työnantajaliitto ja Laukkuteollisuusliitto sekä Nahka- ja Kumialojen Ammattiliitto.
- Kiinteistöalan talonmiehen työtä ja siivousta koskeva työehtosopimus. Suomen Kiinteistötyönantajainliitto ja Suomen Kiinteistötyöntekijäin Liitto.
- Kirkon kuukausipalkkaisten työehtosopimus. KiSV sekä Akava, KTV ja TVK-V. Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus. KSV ja KTV.
- Lasiteollisuuden työehtosopimus. Suomen Lasiteollisuuden Työnantajaliitto ja Suomen Lasi- ja Posliinityöväen Liitto.
- Lasitus- ja hiomoalan työehtosopimus. Suomen Lasitus- ja Hiomoliitto ja Suomen Lasi- ja Posliinityöväen Liitto.
- Lattianpäällystysalan työehtosopimus. Lattiapäällysteyhdistys ja Rakennustyöläisten Liitto.
- Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus. LTK ja Työehtoliitto sekä Suomen Elintarviketyöläisten Liitto.
- Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus. Autoliikenteen Työnantajayhdistys ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto.
- Maalarinalan työehdot. Suomen Maalarimestariliitto ja Rakennustyöläisten Liitto.
- Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Majojen- ja Ravitsemisalan Työnantajaliitto sekä Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto.
- Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus. Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto ja Puutyöväen Liitto, Metallityöväen Liitto sekä Suomen Sähköalantöntekijäin Liitto.
- Metalliteollisuuden työehtosopimus. Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliitto ja Metallityöväen Liitto.
- Panimoita ja virvoitusjuomatehtaita koskeva työehtosopimus. Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto.
- Pankkialan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus. LTK ja Pankkitoimihenkilöliitto.
- Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus. Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto ja Paperiteollisuuden Työntekijäin Liitto.
- Putkijohtoalan työehtosopimus. Putkijohtotyönantajainliitto ja Rakennustyöläisten Liitto.
- Puuseppäteollisuuden työehtosopimus. Puuseppäteollisuuden Liitto ja Puutyöväen Liitto.
- Radion ja television teknisten työehtosopimus. Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä ja Teknisten Liitto.
- Rakennusalan työehtosopimus. Suomen Rakennusteollisuusliitto ja Rakennustyöläisten Liitto.
- Rautatiehallituksen ja Rautatieläisten Liiton välinen työehtosopimus.

Sanoma- ja aikakauslehtien toimituksia koskeva työehtosopimus. Graafisen Teollisuuden Työnantajaliitto ja Suomen Sanomalehtimiesten Liitto.
 STK:n ja STTK:n välinen runkosopimus.
 STK:n sekä TVK:n ja sen jäsenliiton STL:n välinen yleissopimus.
 Tekstiililaitosmiesten työehtosopimus. Tekstiiliteollisuuden Työnantajaliitto ja Tekstiililaitosmiesten Liitto.
 Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus. Tekstiiliteollisuuden Työnantajaliitto ja Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto.
 Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Elin-tarvikealan Työnantajaliitto ja Työehtoliitto sekä Suomen Elintarvike-työläisten Liitto.
 Tiiliteollisuuden työehtosopimus. Suomen Tiiliteollisuusliitto ja Rakennustyö-läisten Liitto.
 Tullaajia ja huolintatyönjohtajia koskeva työehtosopimus. LTK:n Erityisalojen Työnantajaliitto ja Suomen Satamatyönjohtajien Liitto.
 Työehtosopimus koskien ryhmään kuuluvia konepajoja ja laivatelakoita. Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä ja Metallityöväen Liitto.
 Vaatetusteollisuuden työehtosopimus. Vaatetusteollisuusliitto ja Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto.
 Vakuutusalan konttorityöntekijöitä koskeva työehtosopimus. Vakuutusalan Työn-antajayhdistys ja Vakuutusväen Liitto.

3. Pääsopimukset

KiLMS Kirkon luottamusmiessopimus 1. 11. 1975—28. 2. 1979. (KiSV—Akava, KTV ja TVK—V).
 KiPS Pääsopimus evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijain palvelussuhteen ehtoja koskevasta neuvottelumenettelystä 4. 3. 1975—1. 5. 1976. (KiSV—Akava, SAK ja TVK).
 KLMS Kunnallisten viranhaltijain luottamusmiessopimus 1. 2. 1976. (KSV—Akava, JTA ja TVK—V).
 KPS Pääsopimus kunnallisten virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä 12. 10. 1970. (Finlands Svenska Kommunförbund, Suomen Kaupunki-liitto, Suomen Kunnallisliitto sekä Akava, SAK ja TVK).
 VLMS Valtion virkamiesten luottamusmiessopimus 1. 3. 1977. (VM—Akava, TVK—V ja JTA).
 VPS Pääsopimus valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä 12. 10. 1970. (VM—Akava, SAK ja TVK).

4. Virkaehtosopimukset

Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus liitteineen 1977—1979. (KSV—Akava, JTA ja TVK—V).
 Valtion virkaehdot 1977. Helsinki 1977.

LYHENTEET

1. Aikakausijulkaisuja

DL	= Defensor Legis
JFT	= Tidskrift, utgiven av Juridiska Föreningen i Finland
LM	= Lakimies
NAT	= Nordisk administrativt tidsskrift
SK	= Suomen Kunnat
SKL	= Suomen Kunnallislehti
SvJT	= Svensk juristtidning

2. Säädöksiä

FFL	= Lag om förenings- och förhandlingsrätt (SFS 1936:506)
HM	= Suomen Hallitusmuoto 17. 7. 1919/94
HPurkuL	= Laki ylimääräisestä muutoksenhausta hallintoasioissa 1. 4. 1966/200
KAL	= Lag om kollektivavtal (SFS 1928:253)
KaTAL	= Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki 26. 5. 1978/400
KEA	= Kansaneläkeasetus 7. 12. 1956/594
KEL	= Kansaneläkelaki 8. 6. 1956/347
KiVEhtoL	= Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista 20. 12. 1974/968
KunL	= Kunnallislaki 10. 12. 1976/953
KunNeuvOikA	= Asetus kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain soveltamisesta 20. 9. 1945/913
KunNeuvOikL	= Laki kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta 26. 5. 1944/389
KVEhtoL	= Kunnallinen virkaehtosopimuslaki 6. 11. 1970/669
KvTEL	= Kunnallisten viranhaltijain ja työntekijäin eläkelaki 30. 4. 1964/202
LAD	= Lag om arbetsdomstol (SFS 1928:254)
LakPalkkaL	= Laki viran ja toimen haltijain oikeuksista ja velvollisuuksista kun virka tai toimi lakkautetaan 22. 5. 1931/182
LARA	= Lag om rättegången i arbetstvister (SFS 1974:371)
MaatTAL	= Maatalouden työaikalaki 16. 1. 1970/31
MatkustusA	= Asetus matkakustannusten korvauksesta ja päivärahasta 30. 12. 1937/496

MBL	= Lag' om medbestämmande i arbetslivet (SFS 1976:580)
MenTapL	= Laki valtion virkamiespalkkausten tarkistamisesta 24.7.1964/427
MeriTAL	= Merityöaikalaki 9.4.1976/296
NeuvOika	= Asetus valtion viran ja toimen haltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain soveltamisesta 22.1.1943/83
NeuvOikL	= Laki valtion viran ja toimen haltijain neuvotteluoikeudesta 22.1.1943/82
OikTL	= Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228
OK	= Oikeudenkäymiskaari
PalkL	= Laki valtion viran tai toimenhaltijain palkkauksesta 22.12.1942/1030
PeruskPalkkaL	= Laki peruskoulun viranhaltijain palkkauksesta, eläkkeestä ja perhe-eläkkeestä 14.1.1972/9
TAL	= Työaikalaki 2.8.1946/604
TalonmTAL	= Talonmiesten työaikalaki 24.4.1970/284
TEhtoL	= Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436
TKomL	= Laki tuotantokomiteoista 30.12.1949/843
TNA	= Asetus työneuvoston käsiteltävistä asioista 9.5.1975/326
TNL	= Laki työneuvostosta 2.8.1946/608
TRiitaA	= Asetus työriitojen sovittelusta 30.12.1970/909
TRiitaL	= Laki työriitojen sovittelusta 27.7.1962/420
TSL	= Työsopimuslaki 30.4.1970/320
TSääntöL	= Työsääntölaki 1.6.1922/142
TsValvA	= Asetus työsuojelun valvonnasta 21.12.1973/954
TsValvL	= Laki työsuojelun valvonnasta 16.2.1973/131
TTuomL	= Laki työtuomioistuimesta 31.7.1974/646
VanhA	= Asetus määräajasta velkomisasioissa sekä julkisesta haasteesta velkojille 9.11.1868/32
VirkamL	= Laki valtion viran tai pysyvän toimen haltijain nimittämiskirjoista sekä heidän oikeudestaan pysyä virassaan tai toimesaan 29.6.1926/202
VJ	= Valtiopäiväjärjestys 13.1.1928/7
VLomaL	= Vuosilomalaki 30.3.1973/272
VML	= Laki välimiesmenettelystä 4.2.1928/46
VTSL	= Työsopimuslaki 1.6.1922/141
VTTuomL	= Laki työtuomioistuimesta 7.6.1946/437
VVEhtoA	= Valtion virkaehtosopimusasetus 2.7.1971/577
VVEhtoL	= Valtion virkaehtosopimuslaki 6.11.1970/664
VVLomaA	= Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta 31.8.1973/692
VMA	= Asetus valtiovarainministeriöstä 7.5.1976/367
YhdL	= Laki yhdistyksistä 4.1.1919/1
YlimääräisA	= Asetus valtion ylimääräisistä toimenhaltijoista ja tilapäisistä toimihenkilöistä 8.12.1949/755
YYL	= Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 22.9.1978/725

3. Työmarkkinaosapuolia

Akava	= Akava r.y.
JTA	= Julkisten työalojen ammattijärjestö JTA r.y.
KiSV	= Evankelis-luterilaisen kirkon Sopimusvaltuuskunta
KSV	= Kunnallinen Sopimusvaltuuskunta
KTV	= Kunnallisten työntekijäin ja viranhaltijain liitto r.y.
LTk	= Liiketyönantajain Keskusliitto r.y.
SAJ	= Suomen Ammattijärjestö r.y.
SAK	= Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y. (aik. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto)
STK	= Suomen Työnantajain Keskusliitto r.y.
STL	= Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto r.y.
STTK	= Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto r.y.
TVK	= Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto r.y.
TVK-V	= TVK:n Virkamiesjärjestöt TVK-V r.y.
VM	= Valtiovarainministeriö
VTML	= Valtion työmarkkinalaitos
VTY	= Virkamiesten ja Työntekijäin Yhteisjärjestö r.y.

4. Muita lyhenteitä

AD	= Arbetsdomstolens domar (Ruotsi)
HE	= Hallituksen esitys
HO	= Hovioikeus
KHA	= Kommunernas huvudavtal (1966, Ruotsi)
KHO	= Korkein hallinto-oikeus
KKO	= Korkein oikeus
Km.	= Komiteamietintö
Lvk.	= Lainvalmistelukunnan julkaisu
Ro	= Raastuvanoikeus
SFS	= Svensk förfatningssamling
SoVM	= Sosiaalivaliokunnan mietintö
sov. ohj.	= Soveltamisohjeet
STM	= Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
TJ	= Työjärjestys
TN	= Työneuvosto
TT	= Työtuomioistuimen tuomio
Työriita	= Valtakunnansovittelijaintoimiston pöytäkirjat sovitelluista työriidoista
V.M.	= Valtiovarainvaliokunnan mietintö
VN	= Valtioneuvosto
VM	= Valtiovarainministeriö
VMp.	= Valtiovarainministeriön päätös

»Työehtosopimuksessa ei sanota kaikkia»¹

I. JOHDANTO

1. Tutkimustehtävästä

Työntekijäin ja työnantajain eduista työsuhteissa — ja yleisemminkin työelämässä — huolehtivat pääsääntöisesti heidän järjestönsä. Työnteon ehdoista, niitä määrättäessä noudatettavista menettelytavoista, työntekijäin sosiaalietuuksista jne. sovitaan hyvinkin yksityiskohtaisesti työntekijä- ja työnantajaliittojen tai jopa näiden muodostamien keskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa. Laajimmillaan juuri mainituista asioista neuvoteltaessa ovat mukana myös muun muassa valtiovallan edustajat, tuottajajärjestöt jne.² Työsopimuskuoppaneille ja hieman laajemminkin, työpaikoille on sanottu jäävän tosiasiallisesti yhä vähemmän päättäväisyyttä työnteon ehdoista määrättäessä.

Työmarkkinain keskusjärjestöjen välisten nk. yleisten sopimusten ja työehtosopimusten aineellinen sisältö onkin varsin mittava. Niillä on pyritty säännöstmään työelämää ja sen ilmiöitä hyvin laajalti. Mutta niissä »ei sanota kaikkia». Työsuhteitten ehtojen kaikkien yksityiskoh- tien täydellinen määrääminen keskitetysti on mitä erilaisimmista syistä ilmeisen mahdotonta ja osittain toteutunutkin pyrkimys mahdollisimman yksityiskohtaiseen säännöstmiseen on taas omiaan johtamaan vaikeasel- koisiin sopimuksiin. Työehtosopimuksen soveltaminen käytäntöön edel- lyttää muun muassa kummankin juuri mainitun syyn vuoksi ainakin vält- tävästi toimivia selvittely- ja ratkaisujärjestelyjä.

Virkaehtosopimukset ovat puolestaan palvelussuhteen ehtojen mää- räytymisen kannalta ehkä työehtosopimuksia periaatteessa keskeisempi järjestely. Tämä johtuu lähinnä siitä, että palvelussuhteen ehdoista ei ole voitu eikä voida — sopimuspalkkaisten virkojen eräitä palvelussuhteen

¹ TT 60/1971, Asia n:o 63/1971 aktit. Suullisessa käsittelyssä 23. 11. 1971 todistajien kuulustelusta laadittu erillinen pöytäkirja s. 19.

² Ks. tässä yhteydessä esim. *Sarkko*, UKK, s. 365 ss.

ehtoja lukuunottamatta — sopia muulla tavalla. Palvelussuhteen ehdoista määrätään edelleenkin lain tai sitä alemmanasteisin säännöksiin ja määräyksin taikka kunnallisin ohje- ja johtosäännöin, siis työnantajan yksipuolisin ratkaisuin, *ellei* niistä voida sopia virkaehtosopimuksin.³

Virkaehtosopimustoiminta on, kuten tunnettua, voimakkaasti keskitettyä, voinee sanoa selvästi keskitetympää kuin työehtosopimustoiminta yleensä.⁴ Tämä keskitys perustuu lain säännöksiin ja VVEhtoL 3.2 §:ssä sekä KVEhtoL 3.4 §:ssä tarkoitettujen pääsopimusten määräyksiin. Valtion puolesta virkaehtosopimukset voi solmia vain ilmeisesti yksi asetuksella määrättävä viranomaisen kerrallaan.⁵ Kuntien ja kuntainliittojen puolesta solmii virkaehtosopimukset erityisellä lailla perustettu KSV,⁶ ja VPS ja KPS 1.1 §:n määräyksillä on sopimisoikeus keskitetty taas kolmelle virkamiesten keskusjärjestölle.⁷

³ Ks. VVEhtoL 2.5 § ja KVEhtoL 2.4 §.

⁴ Ks. *kuit.* L kunnallisista työehtosopimuksista, jonka nojalla KSV solmii myös työehtosopimukset kuntien ja kuntainliittojen puolesta. Todettakoon, että valtion työehtosopimustoimintaa ei ole keskitetty VTML:lle, vaan työehtosopimukset solmii kukin virasto tai laitos, tosin työmarkkinalaitoksen valvonnassa. Ks. VMA 10 §:n 13 k.

⁵ Ks. VVEhtoL 3.1 §:n 1 k. ja VVEhtoA 1 ja 3 §.

⁶ KSV voi tosin KVEhtoL 3.2 §:n nojalla valtuuttaa määräämissään rajoissa kunnan tai kuntainliiton solmimaan virkaehtosopimuksen omasta puolestaan. Tätä mahdollisuutta KSV ei tietääkseni ole kuitenkaan käyttänyt. — Kunnallisessa yleisessä virkaehtosopimuksessa sovitulla ns. palkkahinnoittelujärjestelmällä (ks. Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus. Liite 19. Eräiden kunnallisten viranhaltijain palkkaluokkiin sijoittelu) on tosin katsottu »asiallisesti» delegoidun päätösvaltaa (ks. Km. 1975: 51, s. 23), mutta huomattava on, että päätösvaltaa on delegoitu vain suhteessa KSV — kunta tai kuntainliitto. Kunnallisella työnantajalla ei ole velvollisuutta edes neuvotella po. asiasta, vaan se voi ainakin periaatteessa päättää täysin yksipuolisesti virkamiesten palkkaluokkiin sijoittelusta sopimuksessa määrätyissä rajoissa. Eri asia on, että käytännössä kunnallisen viranomaisen päätös voi perustua esim. virkamiesyhdistysten kanssa käytyihin neuvotteluihin. Päätöksen po. asiassa voi tehdä vain kunnanvaltuusto ja ilmeisesti myös vain kuntainliiton liittovaltuusto (KHO 30.5.1978 T 2600 D 5006 ja 5107/30/77, 736/30/78). Ks. myös *Ahtola*, SK 10/1973 s. 729 ss. ja *I.A. SKL* 13/1978 s. 50. — Todettakoon vielä, että KPS:n allekirjoittajana ei ole KSV vaan kunnalliset keskusjärjestöt. KPS:n pätevyyttä virkaehtosopimuksena en kuitenkaan katso aiheelliseksi selvittää tässä yhteydessä, koska sen tämän tutkimuksen kannalta merkityksellisiä määräyksiä on joka tapauksessa noudatettava KVEhtoL:n nojalla KLMS:n viittausmääräyksen johdosta (ks. TT 46/1974).

⁷ Nämähän ovat, kuten tunnettua, Akava, TVK-V ja JTA. Todettava kuitenkin on, että STTK:öön kuuluvat Valtion teknillisten virkamiesten keskusliitto

Muun muassa kummankin edellä mainitun seikan vuoksi virkaehtosopimuksin on pyritty määräämään palvelussuhteen ehdoista mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Ja koska virkaehtosopimusjärjestelmä on jo laillisesti varsin keskitetty, palvelussuhteen ehdoista on sovittu siten, että paikallisilla osapuolilla on vain poikkeustapauksissa oikeus määrätä näistä joko sopimuksin tai yksipuolisesti.⁸ Tämä ei tietenkään merkitse sitä, että virkaehtosopimusten soveltaminen käytäntöön voisi sujua vaikeuksitta. Ainakin sopimuksista syntyvien tulkinta- ja soveltamisermielisyyksien varalta tarvitaan järjestelyjä.

Valtio ei ole pyrkinyt sääntelemään työmarkkinain neuvottelu- ja sopimismekanismeja kovinkaan yksityiskohtaisesti. Pikemminkin lähtökohtana on ollut vain löyhien puitteitten luominen.⁹ YYL:ia lukuunottamatta Suomessa ei ole yleistä eri työmarkkinaosapuolten neuvotteluvollisuutta tarkoittavaa lainsäädäntöä, eikä sellaista ole yleensä pidetty edes tarpeellisena.¹⁰ YYL:n tarkoituksena on taas »yritysdemokratian» kehittäminen.¹¹ Lainsäädännössä on tyydytty ottamaan huomioon vain keskeisinä pidetyt yleiset edut; on säännelty työrauhaa välittömästi uhkaavien nk. eturiitojen sovittelumenettelystä, ja tässäkin korostettu työmarkkinaosapuolten omaa vastuuta ja vapautta, sekä oikeusvaltiolle luonteenomaisesta tuomioistuinmenettelystä. Niin työ- ja virkaehtosopimusten solmimista kuin niiden tulkintaa ja soveltamista säännöstävät normit ovat muilta osin osapuolten itsensä kehittämät.

Alkuperäinen tarkoitukseni olikin selvittää, minkälaisin menettelytapamääräyksiä työ- ja virkaehtosopimusosalliset ovat pyrkineet ohjaile-

ja Kuntien Teknillisten Keskusliitto ovat osallisina sidottuja — tosin edellä mainittujen kolmen keskusjärjestön suostumuksin — useaan virkaehtosopimukseen.

⁸ Virkaehtosopimuksen palvelussuhteen ehtoja koskevan määräyksen on katsottu muodostavan oikeudellisestikin sekä vähimmäis- että enimmäistason, josta julkisella työnantajalla ei ole oikeutta poiketa ilman virkaehtosopimuksen kelpuuttavaa normia (Ks. esim. Km. 1975: 51, s. 7, 29, 36 ja 38.)

⁹ Ks. esim. HE 7/1923, s. 1 ja Km. 1945: 7, s. 16—21.

¹⁰ Vrt. kuit. Km. 1941: 2 (mon.) sekä toisaalta NeuvOikL ja KunNeuvOikL sekä VVEhtoL:lla kumottu MenTapL. Neuvotteluoikeuslakeja ja MenTapL:ia on kuitenkin tarkasteltava jonkinlaisina työehtosopimusjärjestelmän »korvikkeina». — YYL:n soveltamispiiriinkään eivät kuulu kaikki työmarkkinaosapuolet. Ks. tästä jälj. s. 322.

¹¹ Ks. esim. Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä. (HE 39/1978)

maan sopimusten käytännön toteuttamista. Toisin sanoen, millä tavalla ja missä järjestyksessä eri sopimusten mukaan on pyrittävä selvittämään työ- tai virkaehtosopimuksista syntyneet erimielisyydet ja missä henkilötahoissa nämä voidaan ratkaista. Ja edelleen, minkä tyyppisissä asioissa ja kuinka laajalti työ- tai palvelussuhteen yksityiskohtaisista ehdoista määrittäminen on jätetty paikallisten osapuolten asiaksi sekä minkälaisia menettelytapoja noudattaen tämän tulee tapahtua.

Tutkimusaineistoa koottaessa kävi kuitenkin ilmi, että lähinnä työehtosopimusten menettelytapamääräysten sisältö ja yksityiskohtaiset tarcoitukset ovat varsin monivivahteiset. Erilaisilla menettelytapalausekeilla on paitsi määrätty erilaisten erimielisyyksien selvittelystä ja ohjailtu työsuhteen ehtojen yksityiskohtien paikallista määrittämistä, pyritty myös eri tavoin turvaamaan työntekijäin asemaa työnantajan ratkaisessa tai järjestäessä asioita yksinomaiseen toimivaltaansa nojautuen. Toisin sanoen rajoittamaan työnantajan yksinomaista toimivaltaa määrätä yrityksen toiminnasta, tuotannosta, työn järjestelyistä jne. Virkaehtosopimuksissa ei viimeksi tarkoitettun kaltaisia määräyksiä näytä sitä vastoin olevan.

Vaikka työnantajan tulkintaetuoikeutta, työn johto- ja valvontaoikeutta ja liikkeenjohdollista (yritysjohdollista) toimivaltaa rajoittavia menettelytapamääräyksiä on tutkituissa työehtosopimuksissakin yleisesti ottaen varsin vähän, on niitä pidettävä periaatteellisesti sangen mielenkiintoisina, ehkäpä jonkinlaisina haparoivina ensiaskeleina kohti »yrittysdemokratiaa». Tämän vuoksi katsoinkin aiheelliseksi siirtää tutkimuksen painopistettä ja pyrkiä selvittämään myös, minkälaisin menettelytapamääräyksiin työnantajan yksinomaista toimivaltaa on sopimuskäytännössä pyritty rajoittamaan.

Tutkimuksen kohteena ovat siis työ- ja virkaehtosopimusten sellaiset neuvottelu- ja sopimismenettelyä sääntelevät määräykset, jotka kohdistuvat ensisijaisesti tai yksinomaan paikallisiin osapuoliin; se *sopimusperusteinen normisto, jonka mukaisesti työ- ja virkaehtosopimuksia toteutetaan käytännössä*. Neuvottelu- ja sopimismenettelyä edellyttäviä lausekkeita tarkastellaan toisaalta normeja luovien aktien osina ja toisaalta oikeustosiasioiden, joihin lainsäädännöksillä on liitetty erilaisia oikeusvaikutuksia.

Ensiksikin on selvitettävä, minkäluonteisista asioista (ensi kädessä) paikallisten osapuolten välillä on työ- ja virkaehtosopimusten mukaan

neuvoteltava, pyrittävä sopimaan tai sovittava. Samassa yhteydessä tarkastellaan kunkin lauseketyypin tai lausekkeen tarkoituksia lähinnä työantajan yksinomaisen toimivallan kannalta. Toisin sanoen tarkastellaan, onko asianomaisessa lausekkeessa tarkoitettulla neuvottelu- tai sopimismenettelyllä pyritty jollakin tavalla vaikuttamaan työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan.

Mahdollisimman eheän kuvan luomiseksi sopimusperusteisesta neuvottelumenettelystä on syytä tarkastella myös neuvottelulausekkeissa (mahdollisesti) määrättyä neuvottelujärjestystä sekä neuvottelu- ja sopimismenettelyä ohjaavia menettelytapa- ja määräaika määräyksiä. Neuvottelumääräyksiä kuvattaessa ja eriteltäessä kiinnitetään pääasiassa huomiota niihin sisältyviin välittömiin käyttäytymissääntöihin, toisin sanoen niissä määrättyyn neuvottelu- ja sopimisvelvoitteeseen, tämän sisältöön ja sen paikalliseen päätöksentekoon kohdistuviin vaikutuksiin.

Tutkittavia sopimusmääräyksiä kuvattaessa on otettu huomioon vain se, *minkälaisia vaikutuksia sopijapuolten voidaan katsoa tarkoittaneen antaa erilaisille neuvottelumääräyksille*. Mutta kun näitten lausekkeitten sisältämät käyttäytymissäännöt kohdistuvat myös ja nimenomaan paikallisiin osapuoliin, so. kolmansiin, eikä työ- tai virkaehtosopimusosallisten kelpoisuus antaa tertiuksen kannalta oikeudellisesti merkityksellisiä normeja ole rajaton, on tässäkin yhteydessä tarkasteltava varsinkin työehtosopimusoikeudessa jo klassiseksi muodostunutta kysymystä sopimusmääräysten tertiukseen ulottuvista oikeusvaikutuksista.

Työ- ja virkaehtosopimusten määräyksillä on oikeudellista merkitystä hyvin erilaisissa henkilösuhteissa. Sopimusmääräysten oikeusvaikutuksia voidaan joutua arvioimaan myös usean eri lain säännösten perusteella. Niinpä työ- tai virkaehtosopimuksen neuvottelumääräys saattaa rajoittaa TRiitaL:ssa tarkoitettun työriitojen sovittelijan »toimivaltaa»,¹² sopimusten aineelliset määräykset ja neuvottelulausekkeitten mukaisesti syntyneet sovinnot ja sopimukset on otettava huomioon kuntien ja kuntainliittojen valtionavun suuruutta määrättäessä,¹³ TSL 17 §:n nojalla kaikki

¹² Ks. TRiitaL 15 §. Mainitussa säännöksessä tarkoitettu erityinen toimielin saattaa perustua juuri työehtosopimuksen määräykseen.

¹³ Ks. esim. L kuntien ja kuntainliittojen valtionosuuksista ja -avustuksista (35/73) 15 § ja siitä Koski — Simula — Vintturi, s. 145 ss. Tässä yhteydessä ks. myös Niemivuo, s. 127, 187, 208, 213 ja 233.

työnantajat, järjestäytymättömätkin ovat velvolliset noudattamaan alansa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä¹⁴ jne.

Juuri mainittuja kysymyksiä en katso aiheelliseksi käsitellä, vaikka ne sivuavatkin sopimuserusteista neuvottelumenettelyä, vaan keskityn selvittämään neuvottelulausekkeitten edellä tarkoitettujen käyttäytymissääntöjen TEhtoL:n, VVEhtoL:n ja KVEhtoL:n¹⁵ sekä TTuomL:n säännöksiin perustuvia välittömiä oikeusvaikutuksia työ- ja virkaehtosopimuksiin sidotuissa eri henkilötahoissa. Toisin ilmaisten, tarkastelen osallisten mainittuihin lakeihin perustuvaa kelpoisuutta toisaalta velvoittautua keskenään noudattamaan puheena olevia neuvottelumääräyksiä ja toisaalta näiden kelpoisuutta määrätä neuvottelu- ja sopimismenettelystä pelkästään sidottuja velvoittavasti sekä rajoittaa työnantajan yksinomais- ta toimivaltaa.¹⁶

Virkaehtosopimuksissa ei ole ainakaan toistaiseksi neuvottelu- ja sopimismenettelyä tarkoittavia määräyksiä, joilla olisi pyritty turvaamaan virkamiesten asemaa julkisen työnantajan määrätessä yksinomaisen toimivaltansa nojalla virastojen ja laitosten järjestysmuodon perusteita, virkakoneiston järjestelyjä, työn johtamista, työmenetelmiä, virkamiehen velvollisuuksia jne. koskevista asioista. Valtion, kuntien ja kuntainliittojen viranomaisilla on sen sijaan joko NeuvoikL:n tai KunNeuvoikL:n säännösten perusteella velvollisuus neuvotella muun muassa juuri mainituista asioista, mikäli ne ovat »yleisluontoisia». Sellaisia virkaehtosopimusmääräyksiä taas, joiden nojalla paikalliset osapuolet voisivat sopia palvelussuhteen yksityiskohtaisista ehdoista, on vain muutama.

¹⁴ TSL 17 §:stä ks. esim. Kahri — Vihma, s. 66 ss. Sarkko DL 1972, s. 39 ss. sama LM 1978, s. 236 ss. ja Tiitinen, Oikeus 3/1974, s. 37 ss. — Ks. myös L metsä- ja uittotöissä suoritettavasta palkkauksesta (699/64).

¹⁵ KIVEhtoL on eräitä poikkeuksia lukuunottamatta KVEhtoL:n kaltainen. Ahvenanmaalla noudatettava Landskapslag om tjänstekollektivavtal (Ålands Författningssamling 1978 N:o 22) on puolestaan lähes VVEhtoL:n ja KVEhtoL:n yhdelmä. Vähäisistä eroista huolimatta en ole erityisesti tarkastellut mainittuja virkaehtosopimuslakeja. Tässä yhteydessä ks. myös PostipankkiL 11 a § ja PostipankkiA 9 a §.

¹⁶ Valtion, kuntien ja kuntainliittojen organisatiot ja eri viranomaisten toimivalta perustuvat lain ja sitä alemmanasteisiin säännöksiin ja määräyksiin. Tästä johtuen käsillä olevien(kin) sopimusmääräysten oikeusvaikutuksissa voi olla eroja yksityiseen sektoriin verrattuna. Näihin kysymyksiin en ole tässä yhteydessä voinut kiinnittää huomiota. Oletettavaa sitä paitsi on, että ongelmat keskittyvät menettelytapamääräysten nojalla tehtyjen sovintojen ja solmittujen sopimusten oikeusvaikutuksiin.

Osittain neuvotteluoikeuslaissa tarkoitetun ja sopimusperusteisen neuvottelumenettelyn keskinäisten suhteitten selvittämiseksi sekä osittain virka- ja työehtosopimusosallisten kelpoisuuden laajuuteen vertailemisen helpottamiseksi tarkastelen kuitenkin sekä virkaehtosopimusosallisten mahdollisuuksia rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa että niiden kelpoisuutta hajauttaa varsin keskitettyä »neuvottelu- ja sopimiskelpoisuutta».

Vaikka tarkastelenkin työ- ja virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta rajoittaa sopimusmääräyksiin työnantajan yksinomaista toimivaltaa, on korostettava, että en pyri tutkimaan yleisesti osallisten mahdollisuuksia sopia erilaisista mahdollisista myötävaikuttamis- tai myötämääräämisjärjestelyistä. Tarkoitus ei ole tutkia yritys-, virasto- tai työpaikkademokratiaa ja sen toteuttamismahdollisuuksia yleisesti, vaan selvittää vain sopimuskäytäntöä sekä sopimuskäytännössä omaksuttujen ratkaisujen oikeudellista merkitystä.

Aivan johdonmukaisesti edellä sanottua ei ole voitu noudattaa. YYL:lla, »yritysdemokratialailla» on laajennettu ja täsmennetty työehtosopimusosallisten tai täsmällisemmin valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen kelpoisuutta rajoittaa sopimuksiin työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa ja tämän työn johto- ja valvontaoikeutta. YYL:n kelpuuttavat säännökset eivät tosin välittömästi vaikuttane työehtosopimusten puheena oleviin määräyksiin, niiden TEhtol:n säännöksiin perustuvien oikeusvaikeutusten arviointiin. Mutta valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen kelpoisuuden laajentuminen TEhtol 1.1 §:ssä säädetystä on tässä yhteydessä otettava huomioon.

Koska YYL:iin perustuvaa sopimuskäytäntöä ei toistaiseksi ole, olen tarkastellut YYL:ia ja sen mukaista työmarkkinajärjestöjen kelpoisuutta kuitenkin erillään työehtosopimusosallisten TEhtol:iin perustuvasta kelpoisuudesta. Tällainen menettely lienee perusteltua myös siksi, että työehtosopimusten puheena olevia menettelytapamääräyksiä saatetaan joutua arvioimaan pitkäänkin vain TEhtol:n säännösten perusteella, riippuen tietenkin siitä, minkälaisia »yhteistoimintasopimuksia» työmarkkinajärjestöt solmivat YLL 14 §:n nojalla.

TRiitaL 15 §:n lisäksi TTuomL 11.2 §:n säännös neuvottelumenettelystä oikeudenkäynnin pakollisena esivaiheena on ainoa nimenomainen normi, jossa on säädetty sopimusperusteisen neuvottelumenettelyn oikeudellisesta merkityksestä. Sen mukaan työtuomioistuimen on jätettävä työ- tai virkaehtosopimusta koskeva tai siitä johtuva riitaisuus tutkimatta,

mikäli sopimuksessa on määrätty käytäväksi neuvotteluja tällaisesta erimielisyydestä, jos neuvottelu on jäänyt tapahtumatta kantajasta riippuvasta syystä,

TTuomL 11.2 §:n säännöstä voidaan tarkastella osana osallisten kelpoisuudesta antaa oikeudellisesti merkitseviä välittömiä käyttäytymisohjeita. Vaikka puheena olevissa sopimusmääräyksissä tarkoitettun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraus on prosessuaalinen ja normin adressaatinkin muitten neuvottelumääräysten adressaatteihin nähden poikkeukselliset — aineellisia vaatimuksia esittävä osapuoli ja työtuo- mioistuin — liittyy TTuomL 11.2 §:n säännös siksi olennaisesti sopimusperusteiseen neuvottelumenettelyyn, ettei sitä voida tässä yhteydessä sivuuttaa.

Edellä esitetystä lienee selvinnyt, että olen jättänyt lähes kokonaan tarkastelun ulkopuolelle ja myöhemmän tutkimuksen varaan sopimusperusteisen neuvottelumenettelyn kannalta erään varsin keskeisen kysymyksen: neuvottelulausekkeitten eri sidottuja henkilötahoja kelpuuttavan vaikutuksen. Tältä osin työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeitä olisi ilmeisesti selkeintä tarkastella neuvottelumenettelyssä säävutettujen sovintojen ja solmittujen sopimusten oikeusvaikutusten pohjalta, jolloin selvitettävien ongelmien määrä lisääntyisi ja tämä taas laajentaisi olennaisesti jo muutenkin verrattain laajaa aihetta.

2. Tutkimuksen suorittamisesta

2.1. Tutkimusaineiston valinnasta ja käsittelystä

Työehtosopimuksia on sanottu solmittavan seitsemästä sadasta kahdeksaansataan, joista valtakunnallisia on arvioitu olevan noin kaksisataa ja paikallisia sopimuksia viidestä sadasta kuuteensataan.¹ Mainituista lähteistä ei selviä, sisältyykö arvioihin myös julkisten työnantajain solmimat työehtosopimukset. Todettakoon kuitenkin, että valtion eri virastoissa ja laitoksissa noudatettiin tutkimusaineistoa valittaessa noin kahtasataa työehtosopimusta. Kuntia ja kuntainliittoja sitovia (»yleisiä») työehtosopi-

¹ Ks. esim. *Paavola*, s. 7, *sama*, *Sovittelu*, s. 1 ja *Sarkko*, *Työoikeus I*, s. 180.

muksia on sitä vastoin vain kaksi, samoin kuin KiSV:n solmimia kirkon työehtosopimuksia.²

Työehtosopimusten tarkka lukumäärä ei liene selvitettävissä, koska kaikki sopimukset eivät ole saavutettavissa.³ Mutta se ei tässä yhteydessä ole tarpeenkaan. Riittää kun todetaan, että työehtosopimuksia solmitaan joka tapauksessa niin paljon, että niiden yksityiskohtainen tarkastelu olisi erittäin laaja tehtävä; aineistoa on välttämätöntä rajata.

Tutkittavat työehtosopimukset on valittu valtakunnansovittelijain toimiston arkistossa olevista vuoden 1975—1976 valtakunnallisista ja paikallisista sopimuksista. Suuri osa viimeksi mainituista on nk. liityntäsopimuksia. Toisin sanoen sopimuksia, joilla yksittäiset työnantajat ovat sitoutuneet noudattamaan asianomaisen alan valtakunnallista työehtosopimusta. Kun muunkaan tyyppisten paikallisten työehtosopimusten neuvottelumääräykset eivät yleisesti ottaen näytä poikkeavan valtakunnallisten sopimusten määräyksistä, on ne jätetty varsinaisen tutkimusaineiston ulkopuolelle.

Myös suuri osa valtakunnallisten työehtosopimusten neuvottelu- ja sopimismenettelyä edellyttävistä lausekkeista on sekä menettelyn kohteiltaan että tarkoituksiltaan toistensa kaltaisia. Koko perusaineistossa on hyvin vähän ainutkertaisia, tutkimustehtävän kannalta merkityksellisiä määräyksiä. Koko edellä tarkoitettusta aineistosta olen valinnut tutkimuksen kohteeksi 39 työehtosopimusta.

Aineistoa valittaessa on kiinnitetty huomiota työehtosopimusten yleiseen rakenteeseen ja ennen kaikkea niiden palkkausjärjestelmiin ja pyritty koko perusaineiston kannalta mahdollisimman edustavaan »otokseen». Mainitut seikat näyttävät nimittäin vaikuttavan paitsi työehtosopimusten menettelytapamääräysten määrään myös osittain niissä sovitujen järjestelyjen monipuolisuuteen. Juuri aineiston monipuolisuus on ollut keskeinen tavoite sen valinnassa. Kuvattavaan ja eriteltävään sopimusaineistoon on pyritty saamaan yleinen sopimuskäytäntö tyyppillisine mutta myös harvinaisine menettelytapalausekkeineen.

² Tekstissä tarkoitetut tiedot on koottu valtakunnansovittelijain toimiston arkistosta.

³ TEhtöL 2.2 §:n ja TRiitaA 5 §:n mukaan työnantajien tulisi kyllä lähettää kaikista solmimistaan työehtosopimuksista oikeaksi todistettu jäljennös valtakunnansovittelijain toimistoon. Nimenomaan paikallisten työehtosopimusten kohdalla työnantajat lyövät kuitenkin laimin mainitun velvollisuuden. (Tieto valtakunnansovittelijain toimiston arkistosta)

Virkaehtosopimusten tai niiden neuvottelumääräysten määrä ei ole aiheuttanut ongelmia aineistoa rajattaessa. VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:n säännöksissä tarkoitettuja erityisiä virkaehtosopimuksia on tosin, voinee sanoa lukematon määrä,⁴ mutta näissä sopimuksissa ei ole joko lainkaan neuvottelumääräyksiä tai sitten niissä on vain viitattu pää- ja luottamusmiessopimusten neuvottelulausekkeisiin. Virkaehtosopimusten vähäisestä määrästä huolimatta olen tarkastellut pääasiassa vain valtion ja kunnallisia virkaehtosopimuksia, tyytyen vain joissakin kohdin viittaamaan evankelis-luterilaisen kirkon ja Postipankin virkaehtosopimuksiin.⁵

Sopimuskäytännön pääpiirteittäinenkin selvittäminen edellyttää tutkittavien sopimusmääräysten melko laajaa esittelemistä. Virkaehtosopimusten kohdalla tästä ei aiheudu käytännöllisiä ongelmia, koska niissä on neuvottelu- ja sopimismenettelyä edellyttäviä lausekkeitä vain muutama. Sitä vastoin edellä selostetulla tavalla rajatunkin työehtosopimusjoukon tutkittavien määräysten yksityiskohtainen kuvaaminen vaatisi paljon tilaa.

Työehtosopimuskäytännössä on tälläkin kohden selvästi havaittavissa yleistä käytäntöä. Aineellisten sopimusehtojen lisäksi myös menettelytapamääräyksiä lainataan yleisesti toisista tai toisten alojen sopimuksista. Sopimuskäytäntöä kuvaavan jakson rajoittamiseksi kohtuulliseksi työehtosopimusmääräykset onkin voitu tyypitellä pääasiallisten (oletettujen) tarkoitustensa perusteella ja kuvata sopimuskäytäntöä tämän tyypittelyn puitteissa vain esimerkein. Tällainen menettely on kieltämättä ongelmallinen. Se edellyttää usein välttämättä kannanottoa tyypiteltävien määräysten »oikeaan sisältöön» ja merkitsee toisaalta mahdollisten yksityiskohtaisten erojen sivuuttamista sekä yksittäisten sopimusmääräysten monessa suhteessa arveluttavaa yleistämistä. Palaan tähän kysymykseen vielä jäljempänä.

⁴ Valtion erityisiä, ts. jotakin erityistä asiaa tai pienehköä virkamiesryhmää koskevia virkaehtosopimuksia ei ole »lukematonta» määrää mutta kylläkin kunnallisia erityisiä virkaehtosopimuksia. Tarkoitan ennen kaikkea niitä jopa nimettyjä henkilöitä koskevia virkaehtosopimuksia virkojen palkkaluokkiin sijoittelusta, jotka solmitaan KSV:n ja virkamiesten ao. keskusjärjestön välillä.

⁵ KiPS (4. 3. 1975) on lakannut olemasta voimassa 1. 5. 1976. Sen prosessuaalisia neuvottelumääräyksiä on tosin noudatettava useallakin eri perusteella (ks. tark. s. 36 av. 32). Aineistoa koottaessa Postipankin ja sen viranhaltijayhdistysten välillä ei ollut solmittu erityistä pääsopimusta vaan neuvottelumääräykset sisältyivät yleiseen virkaehtosopimukseen (30 ja 31 §). Käsikirjoituksen valmistuessa ei Ahvenanmaalla ollut solmittu virkaehtosopimuksia vielä lainkaan.

2.2. Tutkimustehtävän arviointia

Käsillä olevan tutkimuksen kohteena olevia työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä voidaan tarkastella välineinä määrättyjen tarkoitusten saavuttamiseksi. Tältä kannalta määräykset voitaisiin karkeasti ottaen jakaa kolmeen ryhmään: menettelytapamääräykset (1) erimielisyyksien selvittämisestä, ja (2) työ- tai palvelussuhteen yksityiskohtaisten ehtojen määrittämisestä sekä (3) menettelytapamääräykset, joilla on pyritty vaikuttamaan työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan. Tutkimustehtävä olisi voitu rajata esimerkiksi näiden pääasiallisten tarkoitusten perusteella ja pyrkiä suhteellisen rajatun tehtävänasettelun puitteissa mahdollisimman syvälliseen esitykseen. Ainakin kolmesta syystä tällaista rajausta ei voitane pitää onnistuneena, vaikka verraten laajaksi rajatun aiheen käsittely jää hieman ylimalkaiseksi.

Ensiksikin voidaan todeta, että käytännössä sopimusten erilaiset menettelytapalausekkeet muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, vaikka niissä saattaakin olla useita erilaisia joko samoihin tai eri henkilötahoihin kohdistuvia käyttäytymissääntöjä ja niissä määrätyillä menettelytapaoheilla voi olla useita tarkoituksia yhtäaikaan. Menettelytapamääräysten erilaisiin tarkoituksiin perustuva tehtävänrajaus pirstoisi tutkimuksen sopimuskäytännön kannalta väkivaltaisesti. Tämä olisi haitallista ennen kaikkea siksi, että neuvottelumenettely perustuu sopimusmääräyksiin, joita on toistaiseksi tutkittu hyvin vähän.

Yleinen selvitys työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelumääräyksistä ja niiden pääasiallisista oikeusvaikutuksista on mielestäni paikallaan myös siksi, että sopimusperusteista neuvottelumenettelyä näyttää käytännössä usein pidetyn yhtenäisenä, vaikka se perustuukin muun muassa kohteiltaan ja tarkoituksiltaan toisistaan olennaisesti poikkeaviin sopimusmääräyksiin. Oikeuskirjallisuudessakin on erilaisia neuvottelumääräyksiä tarkasteltu melkoisen erittelemättömästi.

Ehkä erityisesti työmarkkinain neuvottelu- ja sopimuskäytännössä oikeudellisilla kysymyksillä näyttää usein olevan toissijainen merkitys. Neuvottelu- ja sopimuskäytäntö lienee useassa suhteessa sangen kompromissihakuista. Aina paikallistasoa myöten neuvoteltaneen ja sovittaneen mitä moninaisimmista asioista kiinnittämättä välttämättä lainkaan huomiota voimassa olevaan normistoon ja sen neuvottelu- ja sopimis-

menettelyyn liittämiin erilaisiin oikeusvaikutuksiin.¹ Noudatettavat menettelytavat valittaneen oletetun tai käytännössä koetun tuloksellisuuu-

¹ Hyvin kuvaavana joskaan ei kovin edustavana esimerkkinä voidaan tekstissä tarkoitettusta mainita Kansaneläkelaitoksessa sovellettava »toimiehtosopimus». Kansaneläkelaitos on eduskunnan valvonnassa toimiva julkisoikeudellinen laitos (VJ 83 a §). Sen toimihenkilöt ovat siten julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa (ks. esim. *Rytkölä*, *Virkamiesoikeus*, s. 325). Työnantaja on määrännyt palvelussuhteen ehdoista yksipuolisesti kuten muidenkin julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevien virkamiesten tai toimihenkilöiden palvelussuhteen ehdoista. VVEhtoL:ia ei voida ilman muuta soveltaa Kansaneläkelaitoksessa, vaan sen soveltamisesta on VVEhtoL 2.2 §:n mukaan säädettävä erikseen. Tällaista säädöstä ei kuitenkaan ole annettu. KEA 12 a §:n mukaan eläkelaitoksen toimihenkilöiden palkkauksen perusteista, työajasta ja vuosilomista määrätään Kansaneläkelaitoksen lisätyn hallituksen vahvistamilla ohjesäännöillä. KEL:n tai KEA:n säännösten perusteella lisätyllä hallituksella ei näytä olevan oikeutta delegoida päätösvaltaansa po. osiltaan, joten muulla tavalla kuin lisätyn hallituksen vahvistamilla ohjesäännöillä ei toimihenkilöiden palvelussuhteen ehdoista voitane määrätä pätevästi. Kansaneläkelaitos ja Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöt r.y. ovat kuitenkin 23. 2. 1973 laatineet VPS:sta vastaavan sopimuksen, jonka 1.1 §:n mukaan »(k)ansaneläkelaitoksen toimihenkilöiden palvelussuhteen ehdoista sovitaan toimiehtosopimuksin.» Kansaneläkelaitoksen puolesta pääsopimuksen ovat allekirjoittaneet pääjohtaja ja eräs johtajista. Pääsopimuksen mukaisesti eläkelaitos on sitten solminut em. toimihenkilöjärjestön kanssa toimiehtosopimuksen palvelussuhteen ehdoista. Sopimus sisältää määräyksiä mm. toimituksen alkamisesta ja päättymisestä, työajasta, palkkauksesta, vuosilomista jne. Joiltakin osin palvelussuhteen ehdot määräytyvät edelleen mainittujen ohjesääntöjen mukaisesti toimiehtosopimukseen otetun viittausmääräyksen perusteella. KEA 14 §:n mukaan voivat mm. kaksi johtajaa yhdessä allekirjoittaa »sitoumuksen» eläkelaitoksen puolesta. Tämä kelpuuttava normi ei kuitenkaan voine tarkoittaa toimihenkilöyhdistyksen kanssa solmittavaa sopimusta palvelussuhteen ehdoista, joista saman asetuksen mukaan voidaan määrätä vain edellä mainituilla ohjesäännöillä. Jo edellä sanotun perusteella voitaneen todeta, ettei po:lla pääsopimuksella tai palvelussuhteen ehtoja koskevalla toimiehtosopimuksella ole sen paremmin TEhtoL:n kuin VVEhtoL:n mukaisia oikeusvaikutuksia. Sopimuksen solmimisesta ei aiheudu VVEhtoL 9 §:ssä tai TEhtoL 8 §:ssä tarkoitettua työrauhavelvollisuutta eivätkä sen tulkinnasta tai soveltamisesta ehkä aiheutuvat erimielisyydet kuulu työtuo- mioistuimen ratkaistaviin. Toimiehtosopimus on nk. herrasmiehsopimus. Eri asia tietenkin on, että lisätyn hallituksen hyväksymiä palvelussuhteen ehtoja koskevia sopimuksia voitaisiin ehkä pitää KEA 12 a §:ssä tarkoitettuina ohjesääntöinä. Mainitussa pääsopimuksessa onkin otettu huomioon se, ettei toimiehtosopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta aiheutuvien erimielisyyksien ratkaiseminen kuulu työtuo- mioistuimen toimivaltaan. Prosessuaalisten neuvottelumääräysten lisäksi pääsopimuksessa on määräykset toimiehtolautakunnasta. Tämä on seitsenjäseninen elin (8.2 §), jonka toimiehtosopimusta koskeva päätös »sitoo kumpaakin osa-

tensa perusteella.² Neuvottelut pyrittäneen myös mahdollisimman pitkälti pitämään »omissa käsissä»,³ jolloin myös sovinto tai sopimus voidaan tehdä helpommin kompromissina riippumatta asianomaisten normien »oikeasta sisällöstä».⁴

Esitetyille olettamuksille ei voida saada tukea systemaattisista tutkimuksista kuin vähäisiltä osiltaan. Työmarkkinain neuvottelumekanismia ja niihin vaikuttavia tekijöitä olisikin syytä selvittää (oikeus)sosio-logisesta näkökulmasta. Käsillä oleva työ on kuitenkin, ehkä totunnaisesta hieman poikkeavasta kohteestaan huolimatta, varustettava epiteetillä lainopillinen. Sopimusperusteista neuvottelu- ja sopimismenettelyä kos-

puolta» (8.1 §). Toimiehtolautakunnan päätökset eivät voine KEA:n vastaiseen sopimukseen perustuvina ainakaan ilman muuta »sitoa» osapuolia oikeudellisesti. Mutta jos toimiehtosopimusta voitaisiin pitää — lisätyn hallituksen sen hyväksyttyä — palvelussuhteen ehtoja koskevana ohjesääntönä, voisivat toimiehtolautakunnan päätöksetkin olla oikeudellisesti sitovia, tosin vasta lisätyn hallituksen hyväksyttyä ne. Kun lisätyn hallituksen tulkinta- tai soveltamisratkaisuun ei voida hakea muutosta, olisi osapuolten tyytyminen sen tekemään päätökseen (ks. KHO 1952 I 6 ja Merikoski, s. 239). Korostettakoon lopuksi, että Kansaneläkelaitoksen toimiehtosopimusjärjestelmää ei pidä sekoittaa yksityisten valtionapulaitosten toimiehtosopimusjärjestelmään. Ks. tästä Km. 1974:28 ja HE 95/1978.

² Menettelytapoja koskevista kompromisseista yleensä ks. esim. Työriita n:o 6/1965, 36/1966, 9 ja 10/1967, 3, 19 ja 26/1971, 12 ja 33/1972, 20/1973, 1/1975 sekä 1/1976, joissa osapuolet ovat suostuneet puolin ja toisin TRIitaL:ssa tarkoitettuun »vapaaehtoiseen» sovitteluun, vaikka ko. riidat olisivatkin kuuluneet työtuomioistuimen ratkaistaviin. Ks. tästä TRIitaL 16 § ja sen johdosta Sarkko, SLY 75 vuotta, s. 319 ss.

³ Ks. esim. Kauppinen, s. 45—46.

⁴ Esim. TT 2/1976, jossa vastaaja totesi mm.: »(k)antajan esittämää vuoden 1968 aikaiseen työehtosopimuksen soveltamiseen ei tässä yhteydessä voitu vedota. Tuolloin oli eräällä työmaalla odotusajan palkkakysymys yhdistetty eräisiin muihin palkkaerimielisyyksiin, ja ratkaisu oli niputettu tietyksi kokonaisuudeksi». Ruotsin osalta ks. Edlund. — Virkaehtosopimusjärjestelmä lienee tekstissä tarkoitettussa suhteessa työehtosopimusjärjestelmää jäykempi. Niin osallisten kuin pelkästään sidottujen mahdollisuuksia toimia kulloinkin tarkoituksenmukaisimmaksi arvioimallaan tavalla on rajoitettu virallismääräyksiin. Jo oman asemansa kannalta (virantoimituksen virheettömyys) työnantajaa edustavan virkamiehen on otettava huomioon mainitut rajoitukset verraten tarkasti. Hallinnon lainalaisuuden periaatteesta huolimatta voitaneen pitää selvänä, että yksityisellä sektorilla vallitseva (suhteellinen) joustavuus vaikuttaa julkisellekin sektorille. Ks. esim. VPS:n allekirjoituspöytäkirja 1 § ja virkaehtosopimus eräiden kuulustelumaksujen poistamisen korvaamisesta asianomaisille opettajille 1 § sekä viimeksi mainitun johdosta Km. 1974:106, s. 7—8.

kevalla oikeudellisella tutkimuksella on käytännön kannalta varsin vähän merkitystä, jos edellä oletettu vastaa todellisuutta, sitä vähemmän mitä laajemmin esitetyt oletamat pitävät paikkansa kaikissa tilanteissa. Oikeudellisesta tutkimuksesta, »normitutkimuksesta» voisi tällöin olla hyötyä lähinnä vain (oikeus)sosiologisen tutkimuksen kysymyksenasettelujen täsmällisyyden kannalta.

Mutta useat seikat viittaavat siihen, että työmarkkinain neuvottelu- ja sopimuskäytäntöä ei aina ohjaa pelkkä tarkoituksenmukaisuusharkinta. Muun muassa työtuomioistuimen käytännöstä käy ilmi, ettei esimerkiksi työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvia asioita ole pääsääntöisesti pidetty legitimeinä neuvottelumenettelyn kohteina. Neuvottelumenettelyssä käsiteltävien asioiden piiri määräytyneekin sekä tosiasiallisten seikkojen, kuten alakohtaisten neuvottelusuhteitten laadun, taloudellisten suhdanteitten jne. mukaan että normiston perusteella ja siten, että pitkähkön aikaa samansuuntaisesti vaikuttavat tosiasialliset seikat eivät välttämättä heijastu normien muodostumiseen. Normien ja käytännön välille saattaa muodostua lähinnä työnantajalle »taktinen» liikkumavara, jonka äärimmäiset alarajat ovat selvitettävissä vain normitutkimuksella.

Kun työnantajilla on varsin laaja oikeus ratkaista yksipuolisesti työnteon ehtoihin vaikuttavista asioista ja ensi kädessä myös määrätä työ- tai palvelussuhteen ehtoja säännöstävien normien tulkinnasta, voidaan sopimusperusteista neuvottelumenettelyä tarkastella (myös) työnantajan päätösten norminmukaisuuden valvontakeinona.⁵ Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelu- ja sopimismenettelyä tarkoittavia lausekkeitä onkin mielestäni varsin luontevaa tarkastella työnantajan yksinomaisen toimivallan näkökulmasta. Neuvottelumääräysten työnantajan toimivaltaa rajoittava vaikutus on useissa tapauksissa työnantajan »neuvotteluvollisuuden» kääntöpuoli.

On kuitenkin huomautettava, että tehtävänasettelu on tällä kohden esineellistävä. Se edellyttää, että työnantajilla olisi jonkinlainen apriorinen tarkkarajainen yksinomainen toimivalta, jota sitten voitaisiin sanoa rajoitetun tai laajennetun esimerkiksi työehtosopimuksen menettelytapamääräyksellä. Mitään tällaista toimivaltasubstanssia ei tietenkään ole. Työnantajien yksinomainen toimivalta määräytyy moninaisen normiston perusteella. Siihen vaikuttavat lain ja sitä alemmanasteiset säännökset

⁵ Ks. esim. LMS 5 §.

ja määräykset, työ- ja virkaehtosopimuksen määräykset, työsääntöjen määräykset, työopimuksen ehdot, tavanomaisen oikeuden normit ja ehkä myös vakiintunut käytäntö. Työnantajan toimivallan laajuus voidaan määrittää tarkoin vain yksittäistapauksissa tarkastelemalla kaikkia siihen vaikuttavia normeja yhtäaikaan.⁶

Mutta vaikka yleinen toteamus esimerkiksi siitä, että jollakin työehtosopimusmääräyksellä on rajoitettu työnantajan yksinomaista toimivaltaa, ei ole aivan täsmällinen, on sitä pidettävä kielenkäyttötottumusten kannalta havainnollisena. Eikä tuollaista toteamusta voitane toisaalta pitää kovinkaan harhaanjohtavana, kun edellä sanottu pidetään mielessä. Työnantajillahan on kiistämättä oikeus määrätä yksipuolisesti tuotannon ja työn järjestelyistä, työmenetelmistä ja joissakin tapauksissa myös työ- tai palvelussuhteen ehdoista. Kullakin tämän toimivallan eri osia kuvaavalla ilmaisulla (liikkeenjohdollinen toimivalta, direktiokompetenssi, tulkintaetuoikeus jne.) on myös melkoisen vakiintunut, joskin hieman epämääräinen merkityssisältö.

Niin sopimusmääräyksiä tyypiteltäessä kuin niitä esiteltäessä on yksittäisiä sopimusehtoja jouduttu tulkitsemaan, antamaan niille jokin sisältö. Vain muutamassa tapauksessa tämä on voitu perustaa työtuomioistuimen tuomioon. Sopimusmääräysten tulkinnan lähtökohtaa, osallisten (yhteistä) tarkoitusta, ei taas ole näinkin laajan aineiston kysymyksessä ollen voitu ryhtyä selvittämään. Useastakin syystä on tosin epävarmaa, olisiko osallisten tarkoitus ollut aina edes selvitettävissä. Joka tapauksessa muun muassa juuri mainittujen seikkojen vuoksi voidaan perustellusti katsoa, että oikeusdogmaattisessa tutkimuksessa, jossa ei ole mahdollista ottaa huomioon kaikkia yksittäisten sopimusehtojen tulkintaan vaikuttavia tekijöitä, olisi vältettävä sellaisia tarkastelukulmia, jotka edellyttävät kannanottoja sopimusten »oikeaan sisältöön».⁷

Työ- ja virkaehtosopimusten puheena olevien määräysten osalta voidaan kyllä todeta, ettei niiden tulkinta aina poikkea juuri lainkaan lain tulkinnasta. Hyvin useat neuvottelu- ja sopimismenettelyä edellyttä-

⁶ Julkisten työnantajien yksinomainen toimivalta virkasuhteissa on tosin virkaehtosopimuslakien kannalta määriteltävissä yleisestikin verraten tarkoin. VVEhtoL:n ja KVEhtoL:n säännösten nojallahan työnantaja on oikeutettu määrittämään yksipuolisesti sekä yleisesti että yksittäistapauksissa kaikista ei-sopimuksenvaraisista asioista ja sellaisista sopimuksenvaraisista asioista, joista ei ole sovittu virkaehtosopimuksin.

⁷ Ks. esim. Carlson, JFT 1940, s. 100.

vistä määräyksistä ovat olleet voimassa sellaisinaan kauan ja verraten usein lainattuina toisista sopimuksista, vaikka poikkeuksiakin on. Osallisten (yhteisen) tarkoituksen selvittäminen voi tällöin olla hyvin vaikeata niille itselleenkin.⁸

Tällöin »oikeata sisältöä» koskeva ratkaisu joudutaan, elleivät osalliset voi sopia siitä neuvottelumenettelyssä, perustamaan muihin seikkoihin, esimerkiksi määräyksen sanamuotoon,⁹ määräyksen kytkeytymiseen asianomaisen sopimuksen muihin määräyksiin, asianomaisella alalla tai työmarkkinoilla yleensä vakiintuneeseen käytäntöön jne.¹⁰ Toisin sanoen työ- ja virkaehtosopimusten tulkinnassa joudutaan nojautumaan pääosin samaan argumenttiaineistoon kuin lainsäännöksiä tulkittaessa, jos »lainsäätäjän» tarkoitusta ei voida selvittää, tosin ehkä hieman poikkeavien sääntöjen puitteissa.

Tulkintojen yleistettävyyden kannalta voidaan vielä todeta, että työtuomioistuimen käytännössä muun muassa eri sopimusten määräysten periaatteen tai tarkoituksen samuudelle on »yleisenä käytäntönä» annettu usein varsin suuri merkitys, jopa niin, että »yleiseen käytäntöön» nojautuen on syrjäytetty sopimusehdon sanamuotoon perustuva tulkinta.¹¹ Toisin sanoen eri sopimusten määräyksiä on tulkittu yhtenäisesti, pienehköistä sanamuodollisista eroista huolimatta.

Jäljempänä esittämieni tulkintojen samoin kuin työtuomioistuimen neuvottelumääräysten »oikeasta sisällöstä» antamien tuomioitten yleistettävyys ja sen kriteerit ovat kuitenkin hyvin ongelmalliset. Työtuomioistuinnan näyttää edellä sanotusta huolimatta usein välttävän yleisiä periaatteellisia kannanottoja ja toisaalta yksittäisen tuomion oikeusvoima ei ulotu kuin tuomiossa tarkoitettuun sopimukseen ja ehkä vain käsillä olleeseen yksittäistapaukseen.¹²

Mainittuja ongelmia ei tässä yhteydessä liene kuitenkaan välttämättöntä pohtia. Kun tarkoituksenani on vain selvittää sopimusperusteisen neuvottelu- ja sopimismenettelyn yleistä asiapiiriä sekä menettelytapamääräysten yleisiä rakenteellisia piirteitä näiden sopimusehtojen pääasiallisia oikeusvaikutuksia koskevan osan kytkemiseksi käytäntöön, ei esi-

⁸ Ks. esim. TT 59/1977.

⁹ Ks. esim. TT 69/1977 sekä 3 ja 18/1978.

¹⁰ Työehtosopimuksen tulkinnasta yleensä ks. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 70 ss. ja *Suviranta*, SLY 75 vuotta, s. 339 ss.

¹¹ Ks. esim. TT 2/1951, 32/1974, 94/1977 ja 32/1978.

¹² Ks. esim. TT 40/1977.

tyksen etenemisen kannalta välttämättömien tulkintojen tarvitsekaan olla »oikeita» juuri esimerkiksi valitun taikka valittujen työehtosopimusten osalta. Tutkimustehtävän kannalta riittää, että jäljempänä omaksuttuja tulkintoja voidaan pitää asianomaisen sopimuksen, yleisen työmarkkinakäytännön ja työelämän valtasuhteitten kannalta mielekkäinä tai järkevinä.

2.3. Terminologisia huomautuksia

Puuttumatta nyttemmin jo hieman laantuneeseen keskusteluun oikeustieteen kohteesta, tehtävistä, mahdollisuuksista, tieteellisyydestä jne. voidaan todeta, että viime vuosikymmenien lainoppi keskeisenä oikeudellisen tutkimuksen osana on enimmältään luettavissa analyttiseen oikeustieteeseen. Tämän sinänsä monivivahteisen ja ajan kuluessa muuttuneen tutkimussuuntauksen ehkä olennaisimpana piirteenä on pyrkimys systematisoida oikeussäännöksiä mahdollisimman eritellysti tavoitteena muun muassa kommunikatiovälineinä käytettävien käsitteitten (oikeudellinen) täsmällisyys.

Systematisoinnissa ja käsitelmäärittelyssä on korostettu oikeudellista »puhtautta». Esimerkiksi oikeusnormiominaisuus on annettu erilaisille ja eri perusteisille käyttäytymisohjeille tai -säännöille vain, jos niissä edellytetystä käyttäytymisestä poikettaessa voidaan ryhtyä pakkotoimenpiteisiin ao. henkilöä vastaan. »Gerade die Möglichkeit einer Behördenreaktion und dadurch der Anwendung von Zwangsmitteln, wenn von dem Verhalten, das die Regel voraussetzt, abgewichen wird, ist wesentlich in aller juridischer Tätigkeit».¹ Näin määritellyt oikeusnormit on sitten kulloinkin valitusta tarkastelukulmasta ja sen edellyttämistä tarpeista riippuen systematisoitu eri tavoin.²

Vuorion vaikutuksesta myös työlainopillinen tutkimus on nojautunut melko selvästi analyttiseen oikeustieteeseen.³ Vuorionhan pyrki varsin välittömästi hyödyntämään Zittingin tutkimuksia selvitellessään työoikeuden normijärjestelmää.⁴ Mutta työoikeudelliseen tutkimukseen on

¹ Makkonen, s. 28.

² Ks. esim. Zitting, LM 1954, s. 611 ss. Makkonen, s. 29—33 ja Aho, s. 34—36.

³ Ks. myös Klami, s. 69—70.

⁴ Vuorio, passim. ja erit. s. 56—66.

vaikuttanut melkoisesti myös käytännön työmarkkinaelämä.⁵ Tämä taas on ainakin jossakin määrin ohjannut sekä ongelmien tarkastelutapaa että kielenkäyttöä. Tarkastelutapa ei aina ole ollut »puhtaasti» analyytinen. Esimerkiksi oikeudellisten, moraalisten tai käytännön välttämättömyyteen perustuvien »velvollisuuksien» erot ovat toisinaan hieman hämartyneet.⁶

Osittain juuri sanottu koskee myös käsillä olevaa teosta. Koska tässä tutkimuksessa on tarkasteltu työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeita ja niihin sisältyviä erilaisia normatiivisia ohjeita useasta eri »yhteismitattomasta» lähtökohdasta, on käytetty terminologia tarkoituksellisesti jossakin määrin epätäsmällistä tai ehkä oikeammin avointa. Usean keskeisen käsitteen tai ilmaisun merkityssisältö tai -sisällöt on jätetty pääteltäväksi asiayhteydestä lähinnä työoikeudellisessa kirjallisuudessa ja käytännön työmarkkinatoiminnassa vakiintuneitten hieman epätäsmällisten merkitysten pohjalta. Tällä menettelyllä olen pyrkinyt havainnollisuuteen ja ymmärrettävyyteen silläkin uhalla, että (oikeudellinen) täsmällisyys ehkä kärsii. Kysymyshän on sopimuskäytäntöä koskevasta tutkimuksesta.

Tutkimuksen toisessa jaksossa, jossa esitellään ja eritellään työ- ja

⁵ Ks. myös *Bruun*, JFT 1977, s. 85—86, jossa hän kritikoi tekstissä tarkoitettua suuntausta.

⁶ Melko kuvaavasti tekstissä tarkoitettu käy ilmi *TRIitaL*:ia koskevista esityksistä. *TRIitaL* 10.2 §:n mukaan riitapuolten on saavuttava työriitojen sovittelijan määräämään neuvotteluun ja annettava sovittelijan käytettäväksi hänen tarpeelliseksi katsomansa tiedot. Tämä säännös on antanut aiheen lausua mm. seuraavasti: »Työriitojen sovittelulailla on asetettu lakonuhan esittäneelle osapuolelle *velvollisuus* — — saapua sovittelijan järjestämiin neuvotteluihin» (*SAK*:n ohjelmat, s. 43) ja nimittää *TRIitaL*:ssa omaksuttua järjestelmää »pakkosovitteluksi». (*Sarkko*, Työoikeus I, s. 287). *TRIitaL* 10.2 §:ssä säädettyjä velvollisuuksia ei kuitenkaan ole tehostettu rangaistusseuraamuksin, kuten on laita *TRIitaL* 7.1 §:ssä sekä 8.1 §:ssä ja 8.2 §:ssä säädettyjen velvollisuuksien kohdalla (ks. *Vuorio*, Käsikirjoitus, 5 luku 13 § I.2.a. *Modeen*, s. 26 av. 1 ja *Kallio*, LM 1978, s. 834. Vrt. *Vuorio*, LM 1958, s. 230.) eikä vahingonkorvausvelvollisuuskkaan voine tulla kysymykseen (*Vuorio*, Käsikirjoitus, Ib. *sama*, LM 1958, s. 230. Ks. tässä yhteydessä myös *Suviranta*, Asiantuntijalausunto, s. 5.). Vaikka viranomaiset ovat *TRIitaL* 19 §:n mukaan velvolliset antamaan sovittelijalle tämän pyytämää virka-apua laissa tarkoitettujen tehtävien suorittamisessa, ei edes hallinnollisten pakkokeinojen (nouto, uhkasakko) käyttäminen voine tulla kysymykseen, vaan po. »velvollisuudet» lienee tarkoitettu jättää »faktisten tehosteiden» varaan. (Ks. *Km.* 1945:7, s. 30, *Km.* mon. 1958:15, erikoisperustelut, s. 5 ja *HE* 52/1961 s. 3.)

virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeita, on käytetty terminologia varsin avointa. Käsitteistön epätasällisuudesta ei tässä yhteydessä kuitenkaan voida aiheutua sekaannusta, koska jaksossa tarkastellaan ensisijaisesti lausekkeitten »tarkoitettuja vaikutuksia» puuttumatta juuriin näiden oikeudelliseen merkitykseen. Tutkimuksen kolmannessa jaksossa on sitä vastoin oikeudellista (perus)käsitteistöä (esim. oikeus — velvollisuus, kelpoisuus — sidonnaisuus jne.⁷) pyritty käyttämään mahdollisimman tarkoin analyttisessä oikeustieteessä vakiintuneessa merkityksessä. Mutta neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutuksiakin selviteltäessä on ollut tarkoituksenmukaista käyttää joitakin työmarkkinakäytännössä omaksuttuja ilmaisuja, joista eräitä lienee syytä hieman luonnehtia tässä yhteydessä.

Tällainen keskeinen ilmaisu on ensiksikin »neuvottelu» eri johdannaisineen. Näistä esimerkiksi »neuvotteluvelvollisuus» voidaan luonnehtia »velvollisuudeksi» joko oma-aloitteisesti tai vastapuolen esityksestä ryhtyä tämän kanssa asialliseen keskusteluun jostakin asiasta. Korostettava on, että tällä luonnehdinnalla ei ole otettu kantaa neuvottelujen tarkoitukseen, päämäärään (sovinto, sopimus vai pelkkään mielipiteiden vaihtoon tähtäävä keskustelu) tai niiltä edellytettävään intensiteettiin.⁸

Toinen tutkimuksessa melko useasti käytetty, vain luonnehdinnan varaan jätettävä ilmaisu on työtuomioistuimenkin käyttämä⁹ »sopimisvelvollisuus» sekä sen eri muodot. »Sopimisvelvollisuus» johdattelee ajatukset sopimuspakoon ja hieman samalla tavalla tämän ilmaisun merkitys on ymmärrettäväkin. Toisaalta kun po. velvoite perustuu työ- tai virkaehtosopimuksen määräykseen, lienee onnistunein rinnastuskohde esisopimus. »Sopimisvelvollisuuden» sisältö ja sen laiminlyönnin seuraukset tai seuraamukset riippuvat paitsi tietenkin osallisista kelpuuttavista lain säännöksistä myös ao. työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksestä hieman samalla tavalla kuin esisopimuksen kohdalla.¹⁰

⁷ Ks. näistä esim. Vuorio, s. 60—64.

⁸ Tässä yhteydessä on mainittava myös AD 1974:47, jossa TTuomL 11.2 §:ää vastaavan LAD 14 §:n tarkoituksen katsotaan tulleen täytetyksi, »om parterna har haft tillfälle att yttra sig om föreliggande tvistefrågorna på ett för ändamålet utlyst sammanträde. Däremot kan inte ställas krav på att tvistefrågorna skall ha blivit belysta med någon särskild grad av utförlighet eller med fullständighet.»

⁹ Ks. esim. TT 64/1977.

¹⁰ Sopimuspakosta ja esisopimuksesta ks. esim. Kivimäki—Ylöstalo, s. 261—265 ja siellä mainittu kirjallisuus.

Tässä yhteydessä lienee syytä vielä todeta, että TTuomL 11.2 §:n säännöstä on tarkasteltu osallisia kelpuuttavana normina, jonka nojalla nämä voivat määrätä pelkästään sidottuihin ulottuvin vaikutuksin neuvottelumenettelystä oikeudenkäynnin pakollisena esivaiheena. Tällainen tavanomaisesta poikkeava tarkastelukulma on johtanut siihen, että käsitettä (oikeudellinen) »velvollisuus» on, erityisesti teoksen viimeisessä jaksossa (IV), käytetty vakiintuneesta poikkeavassa — laajemmassa — merkityksessä. Tällaisella tarkastelukulman valinnalla olen pyrkinyt vain korostamaan eräitä lähinnä työehtosopimusosallisten kelpoisuuden laajuuden selvittelyssä aikaisemmin sivuutettuja piirteitä. Menettelyn tarkoitus on yksinomaan esitystekninen.

2.4. Ulkomaisesta oikeudesta

Ulkomaalaisten oikeusjärjestysten niin myös työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmien sekä erityisesti näiden osa-alueitten kuvaaminenkin edellyttäisi hyvin yksityiskohtaisia tietoja paitsi itse normistosta myös työmarkkinamekanismien taustoista, niiden kehitystä ohjanneista tekijöistä, tutkimusajankohtana vallitsevista olosuhteista jne. Käytännöllisistä syistä olisi kuitenkin tyytyminen lähinnä vain kirjallisuudesta saatavaan tietoon. Jo sopimusaineiston tavoittaminen olisi ilmeisen vaikeata ja ilman tätä taas kirjallisuuden pääosin lyhyitten esitysten selostaminen olisi monessa suhteessa arveluttava.¹ Lyhyitä ja pintapuolisia referaatteja ulkomaalaisista järjestelyistä voitaneen ainakin käsillä olevan aiheen kannalta pitää myös melko hyödyttöminä.

Periaatteessa edellä sanottu koskee myös Ruotsin oikeutta. Ruotsin työmarkkinamekanismi ja myös neuvottelumekanismit ovat luonnollisista syistä olleet monessa suhteessa esikuvina suomalaista järjestelmää muodostettaessa ja muokattaessa. Niin viranomaisten kuin työmarkkinajärjestöjen väliset suhteet ovat olleet ja ovat edelleenkin läheiset.² Tämä ei tietenkään ole voinut olla vaikuttamatta lainsäädännössäkään omaksuttuihin järjestelyihin, joskin TEhtoL:ssa on myös saksalaisvaikutteita.

¹ Ks. esim. *Makkonen*, Säädosvalta, s. 11. Ks. myös *Makkonen*, s. 11 ja 205 sekä *Niemivuo*, s. 17—18.

² Ks. esim. *Km.* 1945: 7, s. 23—24 ja *Km.* 1969: A 14, s. 4 ja 13. Ks. myös esim. *Virkkunen*, *LM* 1950, s. 487 ss. ja *Sjöberg*, s. 16, 42, 45, 70—77, 261 ja 297.

Ruotsin työmarkkinaneuvotteluja koskeva lainsäädäntö on tosin poikennut yleisiltä piirteiltään osittain olennaisestikin Suomen vastaavasta lainsäädännöstä. Suomessa ei ole säännöksiä työmarkkinaosapuolten yleisestä neuvotteluvelvollisuudesta, kuten Ruotsissa.³ Lisäksi työehtosopimusosallisten⁴ KAL 1 §:n mukainen kompetenssi on ollut TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettua kompetenssia laajempi sisältäen muun muassa kelpoisuuden määrätä neuvottelumenettelystä.⁵ Viimeksi kuluneina vuosina Ruotsissa toteutetut uudistukset ovat entisestään lisänneet yleisiä periaatteellisia eroja,⁶ joskin YYL:n säätämällä näitä on taas hieman vähennetty.

Pääosin yleisiä periaatteita ja järjestelyjä koskevista eroista huolimatta ovat useat Ruotsin ja Suomen työ- ja virkaehtosopimuslainsäädännön yksityiskohdat olleet hyvin samankaltaisia. Niinpä esimerkiksi prosessuaalista neuvottelumenettelyä koskenut LAD 14 §:n säännös oli suuresti VTTuomL 10 §:n ja TTuomL 11.2 §:n kaltainen.⁷ Myös osa Suomen virkaehtosopimuslaeista ilmenevistä periaatteista ja yksityiskohtaisista järjestelyistä on omaksuttu Ruotsin lainsäädännöstä.⁸

Edellä tarkoitettut läheiset yhteydet ovat vaikuttaneet myös suomalaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin, eräillä aloilla hyvinkin voimak-

³ FFL 4 § ja siitä ks. esim. *Schmidt Arbetsrätt* I s. 118 ss.

⁴ Todettakoon, että Ruotsissa nimitettiin työehtosopimuksiksi (kollektivavtal) myös virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskevia kollektiivisia sopimuksia. Näitten sopimusten oikeusvaikutukset eivät kuitenkaan perustuneet KAL:n vaan joko StatstjänstemannaL:n tai vastaavaan kunnallisia virkamiehiä koskevan lain säännöksiin.

⁵ Ks. esim. *Schmidt Arbetsrätt* I, s. 124—125 ja *Fahlbeck*, s. 49—50.

⁶ Esim. MBL 10—22, 33—37 ja 63—68 §.

⁷ LAD 14 §: »Är i kollektivavtal stadgat, att för biläggande av tvist rörande avtalet förhandling skall äga rum mellan parterna eller mellan dem överordnade föreningar, må arbetsdomstolen icke, förrän dylik förhandling ägt rum, till prövning upptaga sådan tvist, med mindre av omständigheterna framgår, att förhandlingen mött hinder, vilket icke berot av käranden.» VTTuomL 10 §: »Skall jämlikt kollektivavtal för åstadkommande av förlikning i tvist, som angår eller härleder sig av detta, underhandling först äga rum, må tvistefrågan icke vid arbetsdomstolen upptagas till prövning, förrän sådan underhandling försiggått, förutom då omständigheterna framgår, att käranden icke är skyldig till att underhandlingar icke förekommit.» Ks. myös LARA 3:7 §.

⁸ Ks. esim. VVEhtol 2 § ver. StatstjänstemannaL 3 §:ään sen alkuperäisessä muodossaan (SFS 1965:274) ja VVEhtol 8 § sekä 10 §:n 1 ja 3 mom. ver. StatstjänstemannaL 15 §.

kaasti.⁹ On tietenkin huomattava, ettei samansisältöisillä sopimusmääräyksillä ole, jo lainsäädännöllisistä eroista johtuen välttämättä samantaisia oikeusvaikutuksia. Legaalisten erojen lisäksi on otettava huomioon myös sopimusmääräysten tulkintaan vaikuttavat tekijät — osallisten tarkoitus, vakiintuneen työmarkkinakäytännön mahdolliset erot jne. — joiden johdosta sopimusmääräyksillä saattaa olla toisistaan poikkeavia oikeusvaikutuksia. .

Ruotsin työmarkkina- ja oikeuskäytännöllä ei ole välitöntä argumenttiarvoa.¹⁰ Läheisten yhteyksien vuoksi se on kuitenkin otettava huomioon suomalaiseen työmarkkinakäytäntöön ja ehkä välillisesti myös oikeuskäytäntöön vaikuttavana tekijänä.¹¹ Olenkin useassa kohdin viitannut Ruotsin oikeuskäytäntöön ja kirjallisuuteen ryhtymättä kuitenkaan järjestelmälliseen vertailuun. Tällä olen pyrkinyt korostamaan, että kysymys on vain erästä argumenttilähteestä, josta saattaa joissakin tapauksissa saada johtoa työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekeita ja niiden oikeusvaikutuksia selviteltäessä.

⁹ Esim. putkijohtotalalla urakkahinnoittelu perustuu ns. ruotsalaiseen järjestelmään. Ks. myös esim. KPS 3—10 § verr. KHA 6—14 § (1966 års upplaga).

¹⁰ Ks. myös esim. *Sarkko*, s. 261.

¹¹ Kun otetaan huomioon usein mainitut läheiset yhteydet ja esim. työtuoimioistuimen kokoonpano, voitaneen pitää hyvinkin todennäköisenä, että Ruotsin työtuoimioistuimen tuomioilla on vaikutusta työtuoimioistuimen tuomioihin oikeudellisissakin ratkaisuissa. Ks. esim. AD 1931: 122 verr. TT 60/1974, joissa tuomioistuimet ovat oikeudellisten kysymysten lisäksi ottaneet kantaa myös ko. käytäytymisen suotavuuteen työmarkkinakäytännön kannalta.

II. NEUVOTTELUMENETTELYÄ EDELLYTTÄVISTÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSISTÄ

1. Aluksi

Tässä jaksossa kuvataan ja eritellään työ- ja virkaehtosopimusten hyvin monivivahteisia lausekkeita neuvottelu- ja sopimismenettelystä. Tarkoituksena on selvittää minkälaisista asioista ensi kädessä paikallistason neuvotteluja on määrätty käytäväksi ja missä tarkoituksessa. Viimeksi mainittuun sisältyen tarkastellaan myös, minkälaisissa asioissa ja minkälaisin keinoin sopimuskäytännössä on pyritty vaikuttamaan työnantajan yksinomaiseen päätösvaltaan. Jakson lopussa kuvataan lisäksi neuvottelujärjestystä sekä neuvotteluissa noudatettavia menettelytapoja ja määräaikoja koskevia määräyksiä.

Tutkittavien määräysten usein mainitun moninaisuuden ja myös niiden tulkinnanvaraisuuden vuoksi määräysten tyypittely ja samalla esityksen jäsentely on ongelmallista. Tämän vuoksi esityksen jäsentely on verraten karkea ja sen tarkoitus on yksinomaan esitystekninen. Kuvatavat määräykset on ensiksikin jaettu kahteen pääryhmään, yleisiin ja erityisiin neuvottelulausekkeisiin. Ryhmittely perustuu lausekkeissa tarkoitetun menettelyn kohteen yleisyyteen vast. yksityiskohtaisuuteen. Pääsääntöisesti yleisiksi neuvottelulausekkeiksi nimittämäni määräykset eroavat tosin myös tarkoitukseltaan erityisistä lausekkeista; ensinnä mainitut koskevat vain erimielisyyksien selvittelyä.

Neuvottelumääräysten monivivahteisuus koskee nimenomaan erityisiä neuvottelulausekkeita. Käsillä olevilla määräyksillä on ensiksikin säännelty syntyneitten erimielisyyksien selvittelyssä noudatettavista menettelytavoista. Tämän lisäksi juuri erityisiksi neuvottelulausekkeiksi nimittämilläni määräyksillä on paikallisille osapuolille varattu mahdollisuus ottaa huomioon työpaikan tai työntekijäin (ja virkamiesten) henkilökohtaiset olosuhteet tai ominaisuudet ja näissä tapahtuvat muutokset jät-

tämällä työnteon yksityiskohtaisten ehtojen määrittäminen paikallisille osapuolille. Vihdoin työehtosopimusten puheena olevilla menettelytapamääräyksillä on pyritty turvaamaan työntekijäin asemaa työnantajan ratkaistessa työnteon ehtoihin vaikuttavia tai työsuhteen ehtoja koskevia asioita, joskin eräillä määräyksillä on suojattu myös työnantajan intressejä.

Työntekijäin aseman turvaamiseksi edellä tarkoitetuissa tilanteissa on ensiksikin sovittu erilaisista ilmoitus- ja tiedottamismenettelyistä. Näitä määräyksiä on tässä yhteydessä tyydyttävä vain sivuamaan, vaikka ne usein liittyvätkin neuvottelumenettelyyn tai ainakin tukevat sitä.¹ Toiseksi puheena olevilla määräyksillä on voitu asettaa työnantajalle pelkän ilmoitusvelvollisuuden lisäksi velvollisuus ryhtyä oma-aloitteisesti neuvonpitoon aiotuista toimenpiteistä tai muutoksista, rajoittamatta kuitenkaan asiallisesti työnantajan tulkintaetuoikeutta, direktiokompetenssia tai liikkeenjohdollista toimivaltaa.

Edelleen joissakin lausekkeissa työnantajan neuvotteluvelvollisuuteen on liitetty velvollisuus ainakin pyrkiä sopimaan asiasta ennen aiotun toimenpiteen täytäntöönpanoa. Ja neljänneksi varsin useissa työehtosopimusmääräyksissä on osapuolten välinen sovinto tai sopimus asetettu oikeuden syntymisen, aiotun muutoksen, järjestelyn tms:n toimenpiteen toteuttamisen edellytykseksi.

Sovintoa tai sopimusta edellyttävät lausekkeet poikkeavat niin rakenteiltaan kuin sopimismenettelyn kohteiltaan toisistaan melkoisesti. Pääsääntöisesti sopimismenettelyn kohteena ovat työsuhteen ehdot. Toisin sanoen lausekkeilla ei ole — muutamaa poikkeusta lukuunottamatta — pyrittykään vaikuttamaan työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan välittömästi, vaan enintään välillisesti: Sopimus työsuhteen ehdosta tai

¹ Ks. esim. SAK:n ja STK:n välinen sopimus yrityksen sisäisestä tiedotustoiminnasta, RS (25. 5. 1978), LMS 5 § ja siihen liittyvät pöytäkirjat 26. 1. 1970 ja 8. 12. 1970. Ks. edelleen esim. Leipomoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 10 §: »Mikäli vakiintuneesta työaikajärjestelystä poiketaan pysyvästi ilmoitetaan siitä asianomaisille työntekijöille tai työntekijäryhmille vähintään viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa» ja Kenkä-, nahka- ja laukuteollisuuden työehtosopimus 8.1 §: »Ylityöstä on ilmoitettava, mikäli mahdollista, viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä». Ks. toisaalta esim. Putkijohtoalan työehtosopimus 13.12 §:n ptk. merk. 1: »Milloin työntekijä raaka-aineen puutteen tai muun syyn takia joutuu keskeyttämään työnsä urakkatyöpaikalla, ei odotusajan palkkaa tällä työpaikalla saa vähentää urakkahinnasta. Työntekijän on tällaisen esteen syntyessä heti ilmoitettava asiasta liikkeen johdolle.»

sen tarkistamisesta on työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvan päätöksen toimeenpanon edellytys, vaikka päätöksen sisällöstä ei aina tarvitse edes neuvotella.

Viimeksi tarkoitetun tyyppiset määräykset ovat tosin harvinaisia ja juuri puhena olevalta kannalta usein tulkinnanvaraisia. Pääosalla »sopimusehtoisista» määräyksistä ei ole erityistä merkitystä työnantajan yksinomaisen toimivallan kannalta, niillä ei ole tarkoitettu välillisestikään vaikuttaa työsuhteen ehtojen »ydinalueen» ulkopuolelle.

Seuraava esittely on jäsennelty edellä tarkoitettujen seikkojen perusteella. Erityiset neuvottelumääräykset on ensin ryhmitelty yksinomaan neuvotteluja edellyttäviin, »neuvotteluehtoiisiin» ja sovintoa tai sopimusta edellyttäviin, »sopimusehtoiisiin» lausekkeisiin. Yksityiskohtaisessa jäsentelyssä (tyyppittelyssä) on sitten otettu huomioon sekä neuvottelu- tai sopimismenettelyn välitön kohde että menettelyn vaikutus työnantajan yksinomaisen toimivallan eri osiin. Samanlaista jäsentelyä on noudatettu myös virkaehtosopimusten neuvottelumääräyksiä esiteltäessä.

2. Neuvottelulausekkeitten asiallisesta ulottuvuudesta

2.1. Yleisistä neuvottelulausekkeista

2.1.1. Työehtosopimusten yleisistä neuvottelulausekkeista

2.1.1.1. Yleisten sopimusten neuvottelumääräyksistä

Yleisiä neuvottelumääräyksiä on lähinnä SAK:n ja STK:n vuonna 1946 solmimassa YS:ssa sekä toisaalta keskusjärjestöjen mutta myös liittojen solmimissa luottamusmiessopimuksissa. Neuvottelumääräysten esittely lienee paikallaan aloittaa YS:sta, vaikka se onkin verraten selvästi jäänyt jälkeen yleisestä työmarkkinakehityksestä¹ ja sen sisältämät keskusjärjestö- ja liittotasoa koskevat menettelytapamääräykset on osittain korvattu tai niitä on täydennetty liittotasolla solmittujen työehtosopimusten neuvottelumääräyksillä. Toisaalta YS on otettu hyvin usean SAK:öön kuuluvan liiton solmiman työehtosopimuksen osaksi, minkä lisäksi eräissä SAK:n ja STK:n jäsenliittojen solmimien työehtosopimusten yleisissä

¹ Ks. esim. Työmarkkinatoimikunnan mietintö, s. 6.

neuvottelulausekkeissa on liittotason neuvottelujen osalta viitattu YS:n neuvottelumääräyksiin.

YS:n neuvottelulausekkeitten asiallinen ulottuvuus on määritelty hyvin epämääräisesti ja laajasti. Neuvottelumääräysten mukaan neuvotteluja on käytävä työnantaja- ja työntekijäliittojen *»toimialaan kuuluvista työoloja koskevista kysymyksistä»*. Neuvottelumenettelyn kohteina saatavat olla yhtä hyvin yksittäisestä työsopimuksesta syntynyt erimielisyys kuin laajat *»työoloja»* koskevat yhteiskunnalliset tai lainsäädännölliset uudistukset ja kaikki näitten väliltä. Kun YS:lla on neuvottelumenettelyn kannalta sittenkin suhteellisen vähäinen merkitys käytännössä, en katso aiheelliseksi ryhtyä lainkaan erittelemään edelle lainatun sopimuskohdan erilaisia tulkintavaihtoehtoja.

SAK:n ja STK:n vuonna 1969 solmimaan **LMS:een** sisältyy niinikään yleisiä neuvottelumääräyksiä. LMS on otettu lukuisten SAK:n liittojen solmimien työehtosopimusten osaksi. Tämän lisäksi sen neuvottelumääräykset ovat olleet mallina laadittaessa usean muun luottamusmiessopimuksen neuvottelulausekkeitä.² Tässä yhteydessä riittänee kuitenkin LMS 10 §:n määräysten esittely, vaikka eri luottamusmiessopimusten neuvottelulausekkeissa onkin joitakin yksityiskohtaisia eroja. Luottamusmiessopimusten neuvottelumääräysten eroavuudet ovat nimittäin samantyyppisiä kuin eri työehtosopimusten neuvottelulausekkeitten keskinäiset erot, joten pääosa neuvottelumääräysten asialliseen laajuuteen liittyvistä periaatteellisista kysymyksistä tulee riittävän selkeästi esiin käsiteltäessä työehtosopimusten neuvottelulausekkeitä.

LMS 10 §:ssä näyttää asiat neuvottelumenettelyn kannalta jaetun kahteen ryhmään: *»Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä»* koskeviin *»kysymyksiin»* ja toisaalta *»palkkausta ja työehtoja»* koskeviin *»asioihin»*. Kumpaankin mainittuun ryhmään kuuluvien asioiden käsittely on aloitettava työntekijän ja työnjohdon välillä. LMS:ssa tarkoitettussa neuvottelumenettelyssä selvitettäväksi työntekijä sitä vastoin voinee saattaa vain *»palkkaustaan ja työehtojaan»* koskevan asian. Työnantajan direk-

² Ks. esim. LTK:n ja SAK:n luottamusmiessopimus 8 §, Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Sanomalehtimiesten Liiton luottamusmiessopimus 7 § ja Suomen Maanrakentajien Keskusliiton ja Rakennustyöläisten Liiton luottamusmiessopimus 10 §. Vrt. esim. STK:n ja STTK:n yhdysmiessopimus, jossa ei ole lainkaan neuvottelumääräyksiä sekä edelleen Suomen Teatteriliiton ja Työväen Näyttämöiden Liiton sekä toisaalta Suomen Näyttelijäliiton luottamusmiessopimus 5 §.

tio-oikeuden piiriin kuuluvat kysymykset eivät näytä kuuluvan niihin asioihin, joiden käsittely voitaisiin saataa LMS 10.2 §:ssä tarkoitetulla tavalla luottamusmiehen, ja tämä edelleen pääluottamusmiehen hoidettavaksi.³

Juuri mainittua karkeahkoa ryhmittelyä yksityiskohtaisemmin ei LMS:ssa ole määritelty neuvottelumenettelyn kohteita. Ainakin periaatteessa LMS:ssa tarkoitetussa neuvottelumenettelyssä on näin ollen käsiteltävä kaikkia työntekijäin palkkausta tai työehtoja yleensä koskevia asioita taikka erimielisyyksiä, riippumatta esimerkiksi siitä, mihin työehtoja koskevaan normiin osapuolet vetoavat kantansa tueksi.⁴ Jo tässä yhteydessä on kuitenkin korostettava, että LMS:n neuvottelumääräykset koskevat vain paikallisia neuvotteluja. LMS 10.3 §:n mukaan on noudatettava ao. »työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä», ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada siellä ratkaistuksi. Ja seuraavasta esityksestä voidaan havaita, että työehtosopimusten neuvottelulausekkeitten asiallinen laajuus on useissa tapauksissa LMS 10 §:ää suppeampi.

2.1.1.2. Liittojen välisten työehtosopimusten neuvottelulausekkeista

Työehtosopimusten osana olevien keskusliittojen solmimien yleisten sopimusten lisäksi myös itse työehtosopimuksiin sisältyy ilmeisestikin lähes poikkeuksetta neuvottelumenettelyä koskevia yleisiä lausekkeita. Useimmissa tutkituissa työehtosopimuksissa on neuvottelumenettelyn kohteet määritelty periaatteessa verrattain selkeästi ja yksiselitteisesti:

»Jos työnantajan ja työntekijäin välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla — — —. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista sopimuspuolten kesken — — — ei ole päästy yksimielisyyteen, alistetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi».⁵

³ LMS 10.1 § verr. 10.2 §:ään. Ks. myös LMS:n sov. ohj. s. 32 sekä Koskinen, s. 66—67, jossa riidan laadulle esitetty kriteeri — »työn suorittamista ja sen teknistä järjestämistä koskeva pienehkö riitaisuus» — ei kyllä mitenkään ilmene sopimustekstistä.

⁴ Ks. myös LMS 5.2 § ja sen sov. ohj. s. 21 sekä LMS:n johdosta 8.12.1970 solmittu ptk. 1.3 §.

⁵ Metalliteollisuuden työehtosopimus 30 §.

Neuvottelujen kohde saattaa tosin olla määrätty edellä lainattua suppeammaksi. Neuvotteluja on ehkä käytävä vain ao. työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista⁶ tai tulkintaa ja rikkomista⁷ taikka soveltamista⁸ koskevista erimielisyyksistä. Mutta joka tapauksessa neuvottelumenettelyn kohteena saattavat tulla kysymykseen vain työehtosopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet.⁹

Edellä tarkoitetun kaltaiset neuvottelulausekkeet eivät toki ole asiallisen laajuutensa kannalta täysin ongelmattomia, mutta huomattavasti vaikeampia tulkintaongelmia saattavat aiheuttaa ne — käytännössä kyllä melko harvinaiset — sopimusmääräykset, joissa neuvottelumenettelyn kohde on määritelty edellisiä epämääräisemmin. Ensiksikin eräissä työehtosopimuksissa on neuvottelulausekkeita, joiden mukaan neuvotteluja on käytävä paitsi työehtosopimuksen tulkintaa jne. koskevista erimielisyyksistä myös jos »erimielisyys on syntynyt *muista* — — — *syistä* työnantajan ja työntekijän välillä».¹⁰

Asialliselta ulottuvuudeltaan vähintään yhtä laajana ja epämääräisenä voidaan pitää esimerkiksi Putkijohtoalan työehtosopimuksen 26.1 §:n määräystä:

»Jos *jossakin* asiassa syntyy erimielisyyttä työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän välillä, on pyrittävä sovintoon neuvottelemalla — — —».¹¹

Kummatkin viimeksi tarkoitetun tyyppiset neuvottelulausekkeet näyttävät tarkoittavan kaikkia mahdollisia »työnantajan ja työntekijän» välillä syntyviä erimielisyyksiä niiden aiheesta tai perusteesta riippumatta. Neuvottelumenettelyssä olisi ensiksikin pyrittävä selvittämään erimielisyydet, jotka ovat syntyneet työsuhteita, työolosuhteita tai työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita yleensä säännöstävistä normeista. Käytännössä tullevat kysymykseen lähinnä (työ)lain säännöksistä, työehtosopimuksen tai työsääntöjen määräyksistä taikka työsuhteen ehdoista

⁶ Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 34 §.

⁷ Esim. Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 34 §.

⁸ Esim. Jyväskylän yliopiston ja Valtion viranhaltijain ja työntekijän liitto VTTL:n työehtosopimus 39 §.

⁹ Ks. edelleen esim. Rakennusalan työehtosopimus 36 §.

¹⁰ Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 31 §. Ks. myös esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 30 § sekä STK:n ja STTK:n runkosopimus 33 §.

¹¹ Ks. myös esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 32.2 §.

syntyneet tulkinta- ja soveltamiserimielisyydet, jotka pääsääntöisesti voidaan saattaa ratkaistavaksi joko työtuomioistuimessa, välimiesmenettelyssä tai yleisessä tuomioistuimessa. Lausekkeissa tarkoitettujen neuvottelujen kohteena saattavat edelleen olla edellä tarkoitettujen normien soveltamisen kannalta merkitykselliset tosiasiatapahtumat sinänsä: Kuinka paljon työtä on tehty, minkälaisissa olosuhteissa sitä on suoritettu jne.

Kolmanneksi puheena olevissa lausekkeissa voidaan tarkoittaa paikallistasolla tapahtuvaa työehtojen määräämistä tai muuttamista koskevia erimielisyyksiä, jotka ovat aiheutuneet esimerkiksi joko työehtosopimuksen kannalta täysin säännöstämättömän tilanteen syntymisestä tai työnantajan yksinomaisen toimivaltansa nojalla toteuttamista muutoksista. Ja edelleen neljänneksi »jostakin asiasta» tai »muusta syystä» syntyneellä erimielisyydellä saatetaan tarkoittaa työnantajan yksinomaisen toimivaltansa puitteissa aikoman toimenpiteen oikeudenmukaisuudesta, tarkoituksenmukaisuudesta, kohtuullisuudesta jne. syntynyttä riitaa.¹² Eri asia sitten on, ovatko osalliset tämän tyyppisiä neuvottelumääräyksiä laatiesseen todella tarkoittaneet ulottaa neuvottelumenettelyn näin laaja-alaiseksi.

Osa edellä luetelluista erimielisyyksistä on osallisten kannalta — ainakin oikeudellisesti — selvästi »ulkopuolisia», muun muassa työsuhdetta koskevia riitoja, joissa asianosaisina ovat yksityinen työnantaja ja työntekijä. Toisaalta jo pelkästään arkitiedon perusteella voidaan todeta, että työmarkkinajärjestöt, ehkä ennen kaikkea työntekijäjärjestöt yrittävät neuvotteluin selvittää myös työsuhteissa syntyneitä erimielisyyksiä pyrkien siten välttämään aikaa ja kustannuksia vaativia oikeudenkäyntejä.¹³ Kysymykset siitä, kuinka laajaa tällainen toiminta on ja perustuuko se edes faktisesti työehtosopimusten neuvottelumääräyksiin vai ei, on tässä pakko sivuuttaa.

2.1.1.3. Yleisten neuvottelumääräysten suhteesta työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan

Usean työehtosopimuksen neuvottelumääräysten asiallinen laajuus on rajoitettu ao. sopimuksesta ja mahdollisesti siihen liittyvistä hinnoitte-

¹² Esitetyn johdosta vrt. Vuorio, s. 280.

¹³ Tekstissä tarkoitettu seikka voidaan havaita mm. työntekijäjärjestöjen järjestölehtiä selaillemalla. Sama ilmiö voidaan havaita myös TRiitaL:ssa tarkoitettun sovittelutoimen yhteydessä. Ennen kaikkea piirisovittelijoiden selvittelviksi on viime vuosina saatettu mm. yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuu-

luista¹⁴ tai muista osallisten välisistä sopimuksista¹⁵ syntyneisiin tul- kinta- ja/tai soveltamiserimielisyyksiin ja joissakin tapauksissa myös työehtosopimuksen rikkomista koskeviin riitaisuuksiin. Sovitussa neu- vottelumenettelyssä on käsiteltävä lähinnä vain työehtosopimuksesta itsestään aiheutuneita erimielisyyksiä,¹⁶ erimielisyyksiä, joiden ratkaise- minen voidaan pääsääntöisesti saattaa työtuomioistuimen tehtäväksi.¹⁷ Tämän tyyppisten neuvottelulausekkeitten suhdetta työnantajan yksin- omaiseen toimivaltaan lieene pidettävä selkeänä; niiden perusteella ei voida vaatia käsiteltäväksi neuvotteluissa työnantajan yksipuoliseen rat- kaisuvaltaan kuuluvia asioita tai toimenpiteitä.¹⁸

luvia riita-asioita. Valtakunnansovittelijain toimiston arkisto. Ks. myös *Sarkko*, SLY 75 vuotta, s. 325 ja Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Kirja- työntekijäin Liiton sovellutusohje N:o 46 (23. 6. 1976). s. 2.

¹⁴ Ks. esim. Ahtausalan työehtosopimus 24.1 §.

¹⁵ Ks. esim. Leipomoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 43.1 §.

¹⁶ Vrt. kuit. esim. Lasitus- ja hiomoalan työehtosopimus 15.1 §: »Tästä sopi- muksesta ja siihen *perustuvista* palkoista aiheutuvat erimielisyydet» on saatettava osallisten sovittaviksi. Ao. työehtosopimuksen palkan määräytymistä koskevat määräykset (2 §) huomioon ottaen neuvottelumääräys voi tarkoittaa myös työso- pimusriitoina pidettäviä erimielisyyksiä.

¹⁷ Tekstissä tarkoitettujen neuvottelulausekkeitten asiallinen laajuus ei to- sin rajoittune yksinomaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluviin riitaisuu- siin. Lausekkeissa tarkoitettu työehtosopimuksen »soveltaminen» saattaa tarkoit- taa esimerkiksi (paikallisen) sopimuksen solmimista. Samoin on mahdollista, että osallisten välistä sopimusta ei voida pitää työehtosopimuksena ja siitä aiheu- tuvat riita-asiat lankeavat tällä perusteella työtuomioistuimen toimivallan ulko- puolelle. Ensinnä mainittu seikka näyttääkin joissakin työehtosopimuksissa ote- tun huomioon määräämällä työtuomioistuimen toimivaltaan kuulumattomat riidat ratkaistaviksi »siinä järjestyksessä kuin laissa välimiesmenettelystä säädetään». Tiiliteollisuuden työehtosopimus 29.1 §. Ks. myös esim. Rakennusalan työehtoso- pimus 36.1 § ja Rautatiehallituksen ja Rautatieläisten Liiton välinen työehtosopi- mus 30.5 §.

¹⁸ Ks. esim. TT 3/1964 (ään. 5—4, äänestys muussa asiassa). Ks. myös esim. TT 8/1960 ja 9/1973. Viimeksi mainituista tuomioista käy ilmi, ettei työehtosopi- musten määräysten perusteella pääsääntöisesti yksipuolisena toimenpiteenä pidet- tävää työsopimuksen irtisanomista sinänsä ole katsottu sellaiseksi asiaksi, josta olisi neuvoteltava tekstissä tarkoitettujen yleisten neuvottelulausekkeitten mukai- sesti. Vrt. Kiinteistöalan talonmiehen työtä ja siivousta koskeva työehtosopi- mus 41 § ja siitä TT 27/1964 sekä esim. VISS 5.4 §. LMS 10 §:n määräyksissä samoin kuin eräiden työehtosopimustenkin neuvottelumääräyksissä näyttää ni- menomaisesti suljetun työnantajan yksinomainen toimivalta neuvottelumenettelyn ulkopuolelle. Ks. esim. Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 33.1 § ja 34.1 § sekä Panimoita ja virvoitusjuomatehtaita koskeva työehtosopimus 18 §.

Aivan yhtä selkeitä puheena olevalta kannalta eivät ole ne työehtosopimusmääräykset, joissa edellytetään neuvoteltavan periaatteessa kaikista työnantajan ja työntekijäin välillä syntyvistä erimielisyyksistä. Näissä lausekkeissa tarkoitettuihin asioihin tai erimielisyyksiin voitaisiin katsoa kuuluvan myös työnantajan yksinomaisen toimivallan tai ainakin sen osan, direktio-oikeuden¹⁹ piiriin kuuluvien asioitten tai näistä asioista syntyvien erimielisyyksien. Tarkastelen seuraavassa lyhyesti vain juuri mainittujen neuvottelumääräysten suhdetta työnantajan työn johto- ja valvontavaltaan.

Oikeudellisesti työnantajan direktiokompetenssi perustuu työ sopimukseen, TSL:n säännöksiin ja työehtosopimusten direktionormeihin. Työnantajan työn johto- ja valvontavaltaa voidaan ainakin määrätyiltä osin rajoittaa työehtosopimuksin.²⁰ Työehtosopimusten rakenteen ja määräysten sanamuotojen kannalta ei useinkaan olisi estettä pitää puheena olevia neuvottelumääräyksiä tällaisina direktio-oikeutta rajoittavina määräyksinä. Muun muassa työtuomioistuimen tuomiosta TT 14/1953 käy kuitenkin ilmi, että työehtosopimuksen direktionormiin perustuvaan »johtamisoikeuteen sisältyvät toimenpiteet, jotka eivät siis koske työ sopimuksen ehtoja, (on) erotettu niitten asioitten piiristä, joista on neuvoteltava työehtosopimuksen — — — mukaisesti», vaikka neuvotteluin olikin pyrittävä sovintoon, »(j)os jossakin asiassa» syntyi erimielisyyttä. Direktiokompetenssin piiriin kuuluvien asioitten katsottiin kokonaisuudessaan jäävän työnantajan sopimusperusteisen neuvotteluvelvollisuuden ulkopuolelle.²¹

Työtuomioistuimen tuomio TT 14/1953 on jo suhteellisen vanha. Työmarkkinakäytäntö lieene sen jälkeen muuttunut faktisesti ainakin jossakin määrin myös tässä suhteessa. Toisaalta työnantajan direktio-oikeutta koskeva normisto on, YYL:ia lukuunottamatta, pysynyt ainakin yleisesti ottaen muuttumattomana. Tätä ilmentää selvästi esimerkiksi LMS 10 §:ssä vielä vuonna 1969 suoritettu jaottelu toisaalta työn suoritusta ja sen teknistä järjestelyä koskeviin kysymyksiin sekä toisaalta palkkausta ja työehtoja koskeviin asioihin. Ja juuri tällä perusteella onkin varsin

¹⁹ Ks. näistä tark. jälj. s. 155 ss.

²⁰ Ks. jälj. s. 166 ss.

²¹ Eri asia tietenkin on, että sopimusperusteinen neuvottelumenettely on tai saattaa olla käynnistettävä, jos erimielisyys on aiheutunut esim. työehtosopimuksen direktionormin tulkinnasta tai työnantajan kompetenssinsa puitteissa toteuttamien toimenpiteitten vaikutuksista työehtoihin.

todennäköistä, että työtuomioistuvin edelleenkin tulkitsisi puheena olevia neuvottelulausekkeita tuomiosta TT 14/1953 ilmenevällä tavalla, ellei muunlaisen tulkinnan perusteeksi voitaisi esittää vankkoja syitä,²² kuten tuomion TT 17/1976 yhteydessä.

STK:n ja STTK:n välisessä runkosopimuksessa, johon Metsäteollisuuden Työnantajaliitto ja Teknisten Liitto olivat yhtyneet, ei ollut nimenomaista direktionormia. Runkosopimuksen neuvottelumääräykset olivat seuraavat:

»33 §. Neuvottelujärjestys.

1. Sopijapuolet pyrkivät luottamuksellisesti neuvottelemaan kaikista niiden toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi yhteissymmärryksessä. — — —
2. Jos tämän sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta tekninen toimihenkilö ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta paikalliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.
3. Jos jostakin muusta kuin edellä tarkoitetusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja teknisten toimihenkilöiden välillä, on asiassa pyrittävä sovintoon paikallisilla neuvotteluilla ja — — —»

Enso-Gutzeit Osakeyhtiön Tainionkosken tehtailla työnantaja oli pannut toimeen eräitä tehtävänmuutoksia. Eräät toimihenkilöt olivat kuitenkin kieltäytyneet suorittamasta joitakin muutosten yhteydessä heille määrättyjä tehtäviä vedoten mainittujen liittojen välisen palkkasopimuksen määräykseen, jonka mukaan »(j)os teknisen toimihenkilön toimen edellyttämä vastuu ja sen asettamat vaatimukset muuttuvat, määritellään hänen palkkansa uudelleen».

Kanteessaan Teknisten Liitto vaati vahvistettavaksi mm. että »työnantaja ja työnantajaliitto ovat runkosopimuksen 33 §:n perusteella velvollisia neuvottelemaan sekä tehtävämuutoksista että palkkasopimuksen 7 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kysymyksistä, jos toinen osapuoli niin vaatii».

Metsäteollisuuden Työnantajaliitto katsoi aluksi, ettei tehtävämuutosten toteuttaminen runko- tai palkkasopimuksen mukaan ollut neuvottelukysymys, koska »toteuttamista oli työmarkkinoilla yleisesti pidetty työnantajan yksinoikeutena». Jutun käsittelyn edetessä työnantajaliitto perääntyi kielteisestä kannastaan jossakin määrin: »Neuvotteluvollisuuden» piiriin kuuluivat kyllä niin tehtävämuutoksista kuin palkkasopimuksen em. määräyksistä aiheutuneet erimielisyydet, mutta neuvottelujen vireillä olo ei sitä vastoin voinut olla esteenä muutosten toteuttamiselle.

Tuomioissaan työtuomioistuvin totesi, että työehtosopimuksen mukaan neuvotteluja oli käytävä paitsi tulkinta- ja soveltamis-erimielisyyksistä myös »muusta syystä» syntyneistä erimielisyyksistä. Teknisten Liiton vahvistusvaatimuksen koskessa vain neuvotteluissa käsiteltävien asioiden piiriä ja Metsäteollisuuden Työnantajaliiton myönnettä kanteen näiltä osin oikeaksi, ei kantajalla enää katsottu olleen »oikeudellista intressiä saada neuvotteluvollisuutta» koskenutta vahvistusvaatimusta hyväksytyksi, vaan se jätettiin tutkimatta. Ratkaisematta tässä tapauksessa jäi myös neuvottelumenettelyn direktiokompetenssia rajoittajan vaikutuksen laajuus.

²² Ks. TT 4/1969.

Tuomion TT 17/1976 yhteydessä esitettyjä kannanottoja voitaneen pitää osoituksena edellä viitatusa työmarkkinakäytännön tosiasiallisesta muuttumisesta, joka samalla on vaikuttanut osapuolten neuvottelulausekkeita koskevaan tulkintaan: Yleisen kaikkia erimielisyyksiä koskevan neuvottelumääräyksen perusteella on neuvoteltava myös työn johto- ja valvontavallan piiriin kuuluvista aiotuista tai jo suoritetuista toimenpiteistä, mutta vain neuvoteltava. Selostetun tuomion osalta on kuitenkin korostettava ainakin kolmea seikkaa. Ensiksikin kannanotto on vain Metsäteollisuuden Työnantajaliiton ja se koskee yksinomaan sopimusta, johon työnantajaliitto — tosin jälkeinpäin yhtyneenä — oli osallisena sidottu. Toiseksi runkosopimuksessa ei ollut muutoin työehtosopimuksissa yleistä nimenomaista direktionormia. Selostetusta tuomiosta ei myöskään voida varmasti päätellä, kuinka laajaksi työtuomioistuin olisi disenssitilanteessa katsonut sopimusperusteisen neuvotteluvollisuuden asiallisen ulottuvuuden.

2.1.2. Virkaehtosopimusten yleisistä neuvottelulausekkeista

Neuvottelumenettelyä virkaehtosopimusjärjestelmissä säännöstävät määräykset ovat merkittäviltä osiltaan erillisissä luottamusmies- ja pääsopimuksissa.²³ Palvelussuhteen ehdoista solmituissa eräissä yleisissä ja erityisissä virkaehtosopimuksissa on tosin neuvottelumenettelyn käyttöä korostavia määräyksiä, joissa samalla on viitattu pääsopimusten ja luottamusmiessopimusten neuvottelulausekkeisiin.²⁴ Seuraavassa voidaan kuitenkin esitellä vain valtion ja kunnallisten pää- ja luottamusmiessopimusten neuvottelumääräyksiä.

²³ Ks. kuit. Postipankin yleinen virkaehtosopimus 30 ja 31 §.

²⁴ Ks. Valtion yleinen virkaehtosopimus (1977—1979) 37 § ja esim. Työaikalain alaisten valtion virkamiesten työajoista tehty virkaehtosopimus 9 §, Virkaehtosopimus rajavartiolaitoksen virkamiesten työajasta 11 §, Virkaehtosopimus puolustusvoimien virkamiesten työajasta 11 § ja Virkaehtosopimus valtion virkamiesten matkakustannusten korvaamisesta 27 §. Kaikissa valtion virkaehtosopimuksissa ei ole edes viittauksia VPS:n neuvottelumääräyksiin. Ks. esim. Valtion virkamiesten ikälisänsopimus, Virkaehtosopimus valtion virkamiehille suoritettavasta syrjäseutulisästä, Virkaehtosopimus talonmiesten työajasta ja Virkaehtosopimus virastovirkamiesten työajasta. Myöskään Kunnallisessa yleisessä virkaehtosopimuksessa (1977—1979) tai sen liitteissä ei ole neuvottelumääräyksiä.

2.1.2.1. Luottamusmiessopimusten neuvottelumääräyksistä

VLMS 6 §:n mukaan on työpaikalla tapahtuvalla »välittömällä neuvonpidolla» pyrittävä selvittämään »(v)irkaehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista, *virkaehtävien suorittamista, niiden teknistä järjestystä sekä palkkausta, työaikaa, vuosilomaa* tai muita virkasuhteen ehtoja» koskevat erimielisyydet. Työpaikkakohtaisissa neuvonpidoissa käsiteltävien asioiden piiri on siis varsin laaja. Se ei rajoitu vain virkaehtosopimuksista ja niiden soveltamisesta aiheutuneisiin erimielisyyksiin, vaan neuvotteluja on käytävä ensiksikin työn johtamisesta ja sen teknisistä järjestelyistä ehkä aiheutuvista erimielisyyksistä, esimerkiksi työnantajan määrättävissä olevista työaikajärjestelyistä syntyvistä riitaisuuksista. Edelleen työpaikkakohtaisissa neuvonpidoissa on pyrittävä selvittämään ei-sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista syntyneet erimielisyydet.

Paikallisessa neuvonpidossa lienee käsiteltävä myös sellaisista palvelussuhteen ehdoista syntyneitä riitaisuuksia, jotka kyllä ovat VVEhtoL 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla sopimuksenvaraisia, mutta joista syystä tai toisesta ei ole sovittu virkaehtosopimuksin, kuten esimerkiksi valtion virkamiesten vuosilomasta.²⁵ Toisin sanoen VLMS 6 §:ssä tarkoitetuissa neuvotteluissa on ilmeisesti käsiteltävä lain tai sitä alemmanasteisten säännösten ja määräysten tulkinnasta ja soveltamisesta aiheutuneita riitaisuuksia. Vihdoin työpaikkakohtaisen neuvonpidon kohteena voivat — ainakin periaatteessa — tulla kysymykseen sopimuspalkkaisen virkamiehen henkilökohtaisen sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneet erimielisyydet.

Vaikka VLMS 6 §:ssä tarkoitetun neuvonpidon asiallinen ulottuvuus onkin verraten laaja käsittäen muun muassa »virkaehtävien suorittamista» ja niiden »teknistä järjestystä» koskevat erimielisyydet, on syytä korostaa, ettei työnantajan edustajalla ole ainakaan neuvottelumääräysten sanamuodon perusteella velvollisuutta ryhtyä oma-aloitteisesti neuvotteluun ennen yksipuoliseen toimivaltaansa kuuluvaa asiaa koskevaa ratkaisuaan tai sen toimeenpanoa. Luottamusmiessopimuksessa tarkoitettu paikallinen neuvonpito on käynnistettävä vasta, jos työnantajan toimenpiteistä aiheutuu erimielisyyksiä.

KLMS 6 §:ssä tarkoitetun työpaikkakohtaisen neuvonpidon asiallinen ulottuvuus on VLMS 6 §:ssä sovittua menettelyä suppeampi. Neuvonpi-

²⁵ Vrt. VLMS:n sov. ohj. 6.2 §. Ks. myös sov. ohj. 1.2 §.

dossa on pyrittävä selvittämään »(p)alkkausta ja muita virkasuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet». Neuvottelumenettelyn ulkopuolelle lienee siten jätetty ainakin työnantajan työn johto- ja valvontavallan käyttämisestä koskevat asiat. Sen sijaan KLMS 6 §:n viimeinen virke ja KSV:n siitä laatima sovellutusohje näyttäisivät viittaavan siihen, että paikallisissa neuvonpidoissa olisi tarkoitettu käsiteltäväksi paitsi virkaehtosopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta aiheutuneita erimielisyyksiä myös muita virkasuhteen ehdoista syntyneitä riitaisuuksia riippumatta siitä, ovatko ne sopimuksen varaisia vai eivät tai onko niistä sovittu virkaehtosopimuksin vai eikö ole.²⁶

2.1.2.2. Pääsopimusten neuvottelumääräyksistä

VPS:n neuvottelumääräysten asiallinen ulottuvuus on selvästi suppeampi kuin VLMS:ssa tarkoitettun paikallisen neuvonpidon asiallinen laajuus, mutta samalla myös jossakin määrin tarkemmin rajattu. VPS 3 §:n mukaan neuvotteluja on käytävä vain virkaehtosopimuksen »*tulkintaa tai soveltamista*» koskevan erimielisyyden sattuessa». VPS 3—8 §:ssä tarkoitettussa neuvottelumenettelyssä lienee siten käsiteltävä vain virkaehtosopimuksen »*pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä*» aiheutuneita riitaisuuksia, ts. riitaisuuksia, jotka voidaan viime kädessä saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Huomioon on tosin otettava jo työehtosopimusten yleisiä neuvottelulausekkeita esiteltäessä mainittu seikka, että virkaehtosopimuksen »*soveltamiserimielisyydellä*» on voitu tarkoittaa muitakin kuin työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvia erimielisyyksiä, esimerkiksi virkaehtosopimuksen määräykseen perustuvan (paikallisen) sopimuksen solmimisesta aiheutunutta riitaisuutta.²⁷

VPS 3 §:n sanamuodon perusteella näyttää neuvottelumenettelyssä käsiteltävien asioiden ulkopuolelle jäävän eräät virkaehtosopimusta koskevat tai siitä johtuvat erimielisyydetkin. Määräyksessä ei — toisin kuin eräitten työehtosopimusten yleisissä neuvottelulausekkeissa — näytetä edellyttävän neuvotteluja virkaehtosopimuksen *rikkomista* koskevista rii-

²⁶ »Jos asiaa ei edellä mainitulla tavalla saada selvitettyksi, noudatetaan kunnallisia *virkaehtosopimuksia* koskevien *erimielisyyksien ratkaisemisessa* pääsopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä». KLMS 6 §. Ks. myös sen sov. ohj.

²⁷ Ks. tässä yhteydessä VLMS 4.1 § ja sen sov. ohj.

taisuuksista. Työtuomioistuimen vakiintuneelta käytännön mukaan tämä merkitsee sitä, ettei VPS 3 §:ssä voida katsoa määrätyn neuvotteluvelvollisuudesta virkaehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomista sinänsä koskevassa riitaisuudessa.²⁸

VPS 3—8 §:ssä tarkoitetun neuvottelumenettelyn ulkopuolelle jäävät selvästi edellä tarkastellussa VLMS 6 §:ssä tarkoitetut muut kuin virkaehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevat erimielisyydet. Tämähän on todettu nimenomaisesti viimeksi mainituissa määräyksessä ja siitä annetuissa soveltamisohjeissa.²⁹ Pääsopimuksen 3 §:ssä tarkoitettuihin erimielisyyksiin eivät kuulu myöskään voimassa olevissa virkaehtosopimuksissa säännöstmättä jääneistä, sinänsä sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista mahdollisesti syntyvät riitaisuudet, eivätkä sen paremmin voimassa olevan virkaehtosopimuksen tarkistamisesta tai muuttamisesta aiheutuvat erimielisyydet, vaikka ne olisivat luonteeltaan paikallisiakin. Viimeksi tarkoitetuissa tapauksissa neuvotteluja lienee käytävä VPS 1 ja 2 §:ssä määrättyllä tavalla.

KPS:n mukaan neuvotteluja on, VPS:ssa määrätyn tavoin, käytävä yhtäältä virkaehtosopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneistä erimielisyyksistä³⁰ ja toisaalta virkaehtosopimuksen »tekemisestä, muuttamisesta tai uudistamisesta».³¹ Tällä kohden riittänee kun viitataan edellä VPS:sta esittämäni.

KiPS:ssa oli³² edellä esiteltyjen pääsopimusten 1 ja 3 §:n kaltaisten neuvottelulausekkeitten lisäksi määräykset neuvottelumenettelystä »sellaisista palvelussuhteen ehtoja koskevista asioista, joista ei voida virkaehtosopimuksin sopia».³³

²⁸ Ks. TT 23/1978. Vrt. TT 63/1973. Ks. vielä jälj. s. 131.

²⁹ VLMS 6.2 § ja sen sov. ohj. VLMS 6.1 §:ssä tarkoitettu työpaikkakohtainen neuvonpito muodostaa näin ollen tekstissä tarkoitetuilta osiltaan itsenäisen, muusta sopimusperusteisesta neuvottelumenettelystä selvästi eroavan järjestelyn.

³⁰ KPS 3 §.

³¹ KPS 1.1 §.

³² KiPS on irtisanottu ja lakannut olemasta voimassa 1.5.1976. Tämä koskee nimenomaan tekstissä tarkoitettuja määräyksiä mutta myös sopimusneuvotteluja koskevia määräyksiä. Virkaehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevat neuvottelumääräykset ovat noudatettavina sen sijaan usealla eri perusteella. Ks. KiPS 17.2 § KiLMS 6 § ja Kirkon yleinen virkaehtosopimus (1977) 130—137 §. (KiLMS on myös irtisanottu ja sen voimassaolo on päättynyt 28.2.1979.)

³³ KiPS 13—16 §. Ks. *Havunta*, s. 40, jossa hän toteaa, että »(k)äytännössä kuitenkin on ilmeisesti mahdollista sisällyttää näiden neuvoteltavien asioiden

Nämä neuvottelumääräykset, jotka perustuivat KiVEhtoL 3.4 §:n säännökseen, olivat kytketyt evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnasta annetun lain 1.2 §:n säännökseen perustuvaan KiSV:n oikeuteen antaa »jäsenilleen» suosituksia asioista, joista ei voida sopia virkaehtosopimuksin.³⁴ KSV:llahan ei tällaista lakiin perustuvaa oikeutta ole ainakaan toistaiseksi.³⁵

KiPS 13—16 §:ssä sovittu neuvottelumenettely oli tarkoitettu vastaamaan neuvotteluoikeuslaeissa säädettyä neuvottelumenettelyä.³⁶ KiSV:n oli »sopivin tavoin varattava» KiPS 1 §:ssä tarkoitetuille virkamiesten keskusjärjestöille tilaisuus saada tietoja annettavaksi aiotuista ei-sopimuksenvaraisia palvelussuhteen ehtoja koskevista suositusluonnoksista.³⁷ Mainituilla keskusjärjestöillä oli sitten sovittuja menettelytapoja noudattaen oikeus vaatia KiSV:lta neuvotteluja suositusluonnoksista tai -ehdotuksista. Toisaalta on huomattava, ettei mainittujen järjestöjen oikeus vaatia puheena olevia neuvotteluja liene rajoittunut vain asioihin, joista KiSV oli antamassa suosituksia, vaan he saattoivat muutoinkin KiPS 14 §:n nojalla vaatia käytäväksi neuvotteluja KiVEhtoL:ssa tarkoitetuista ei-sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista.

KiPS 13—16 §:ssä tarkoitettulla neuvottelumenettelyllä ei ollut kuitenkaan millään tavalla rajoitettu KiSV:n tai seurakuntien oikeutta joko antaa suosituksia tai päättää muutoin asioista.³⁸

2.2. Erityisistä neuvottelulausekkeista

Yleiset neuvottelulausekkeet ovat pääasiallisilta tarkoituksiltaan melko yksiselitteisiä. Niissä on sovittu menettelytavoista syntyneitten erimielisyyksien selvittämiseksi yleensä.¹ Kysymys yleisissä neuvottelulausekkeissa tarkoitettun neuvottelumenettelyn asiallisesta ulottuvuudesta muotoutui ongelmaksi lausekkeissa tarkoitetuista erimielisyyksistä, min-

joukkoon tarvittaessa myös »asioita, joita ei KiVEhtoL:ssa pidetä palvelussuhteen ehtoina. KiSV ja virkamiesjärjestöt voivat »käytännössä», siis ollessaan yksimielisiä, neuvotella mistä tahansa. Eri asia on, olisivatko virkamiesjärjestöt voineet KiPS:n perusteella vaatia neuvotteluja muista kuin ei-sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista. Ks. kuitenkin KiPS allek. ptk. 6 §.

³⁴ Suositukset eivät voi nimensä mukaisesti tietenkään sitoa seurakuntia. Ks. esim. Kirkkohallituksen esitys n:o 10 vuoden 1973 kirkolliskokoukselle, s. 13.

³⁵ Ks. kuitenkin Km. 1975:51, s. 38—39.

³⁶ Ks. esim. Kirkkohallituksen esitys n:o 10 vuoden 1973 kirkolliskokoukselle, s. 9 ja *Havunta*, s. 40—41.

³⁷ KiPS 13.1 §.

³⁸ KiPS 16 §. Ks. Kirkkohallituksen esitys n:o 10 vuoden 1973 kirkolliskokoukselle, s. 9.

¹ Vrt. kuitenkin juuri edellä esiteltyt KiPS 13—16 §:n määräykset.

käläisistä asioista syntyneistä riitakysymyksistä on eri neuvottelumääräysten mukaan neuvoteltava.

Erityisten neuvottelulausekkeitten edellä tarkoitettu asiallinen ulottuvuus — neuvotteluissa käsiteltävien asioiden piiri tai sopimusmääräyksessä tarkoitettun (paikallisen) sopimuksen kohde — käy ilmi itse lausekkeista pääsääntöisesti verraten selkeästi. Lausekkeitten tulkinta ehkä aivan yksityiskohtia lukuunottamatta ei tältä kannalta ole kovinkaan useassa tapauksessa vaikeata. Erityisten neuvottelumääräysten esittelyn kannalta eräs keskeisimmistä kysymyksistä onkin, millä tavalla osalliset ovat pyrkineet vaikuttamaan näillä menettelytapamääräyksillä paikalliseen päätöksentekojärjestelmään. Tämä on syytä ottaa huomioon jo lausekkeita esiteltäessä, siitäkkin huolimatta, että yleisten ja erityisten neuvottelulausekkeitten esittelyt joudutaan jäsentämään toisistaan poikkeavasti.

2.2.1. Työehtosopimusten erityisiä neuvottelulausekkeita

2.2.1.1. Yksinomaan neuvotteluja edellyttäviä lausekkeita

Seuraavassa esiteltävien työehtosopimusmääräysten mukaan työnantajan on joko oma-aloitteisesti tai ainakin vastapuolen vaatimuksesta ryhdyttävä neuvonpitoon työntekijäin tai heidän edustajansa kanssa, vaikka kulloinkin kysymyksessä olevan asian ratkaiseminen tai toimenpiteen toteuttaminen näyttää jätetyn työnantajan asiaksi.

Esiteltävät lausekkeet (lauseketyypit) on ryhmitelty niissä tarkoitettun neuvottelumenettelyn kohteen perusteella siten, että ensinnä tarkastellaan työsuhteen ehtoja määrättäessä noudatettavia menettelytapamääräyksiä. Toiseksi esitellään työnantajan direktio-oikeuteen välittömästi vaikuttavia neuvottelulausekkeita ja kolmanneksi neuvottelumääräyksiä, joilla on pyritty vaikuttamaan työnantajan tulkintaetuoikeuteen. Jakson lopussa tarkastellaan lyhyesti neuvottelumääräystä, jolla näyttää pyrityn rajoittamaan työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa. Käytetyllä ryhmittelyllä on yksinomaan esitystekninen tarkoitus ja erityisesti on syytä korostaa, että sen kriteerit ovat sopimuskäytännön kannalta ja muutoinkin varsin epämääräiset. Käsillä olevat neuvottelumääräykset muodostavat puheena olevalta kannalta liukuvan asteikon.

2.2.1.1.1. Eräistä työsuhteen ehtoja määrättäessä noudatettavista neuvottelulausekkeista

Lähtökohtaisesti ja käytännössä pääosin työsuhteen ehdoista määrätään sopimuksin, joko työ- tai työehtosopimuksin. Eräät työsuhteen ehtoina pidettävät seikat ovat tosin perinteisesti olleet työnantajan määrättävissä, ellei joissakin normeissa ole nimenomaisesti rajoitettu työnantajan toimivaltaa. Tällaisia ovat esimerkiksi työaikajärjestelyt.

Joissakin tapauksissa työnantajan liikkeenjohdollinen sekä työn johtaja järjestelyvalta näyttää kuitenkin »laajentuneen» työehtosopimusperusteisena aivan työsuhteen ehtojen »ydinalueille». Tällaisista sopimusmääräyksistä lienevät käytännön kannalta kiistatta keskeisimpiä suorituspalkan määräytymistä ja tarkistamista koskevat menettelytapalausekkeet, minkä vuoksi tarkastelenkin niitä esimerkkinä otsikossa tarkoitetuista lausekkeista. Sopimuskäytännön monivivahteisuuden vuoksi näiden määräysten selkeä ja tyhjentävä esittely ja erittely on tosin melko vaikeata.

Ennen neuvotteluja edellyttävien sopimusmääräysten tarkastelua lienee paikallaan esittää pääpiirteittäinen yleinen kuvaus suorituspalkkausta koskevasta sopimuskäytännöstä, koska suorituspalkan määräytymistä koskevia työehtosopimusmääräyksiä joudutaan tarkastelemaan vielä jäljempänäkin eri yhteyksissä.

Suorituspalkkauksen määräytymisen kannalta työehtosopimukset voidaan karkeasti ottaen jakaa kahteen ryhmään: Sopimuksiin, joihin sisältyy liittotasolla laadittu, ainakin suurimman osan alan töistä kattava hinnoittelu² ja sopimuksiin, joiden mukaan suorituspalkkatyö hinnoitellaan (ensisijaisesti) työpaikoilla, useimmiten työnantajan ja työntekijäin tai heidän edustajansa välisin sopimuksin. Ensinnä mainituilla aloilla hinnoittelujen muuttaminenkin on asianomaisten liittojen asiana riippumatta siitä, mihin muuttaminen tai tarkistaminen perustuu. Tämän tyyppisissä työehtosopimuksissa ei olekaan menettelytapamääräyksiä paikallisesta, työehtosopimuskauden aikana mahdollisesti suoritettavasta hinnoittelujen muuttamisesta tai tarkistamisesta.

Varsinkin teollisuuden työntekijöitä koskevien työehtosopimusten mukaan suorituspalkkaustyö hinnoitellaan usein paikallistasolla, jolloin on — alasta riippuen — mahdollista ainakin jossakin määrin ottaa huomioon kunkin yrityksen

² Ks. esim. Asfalttialan, Lattianpäällystysalan, Maalarinalan, Putkijohtotalan ja Rakennusalan työehtosopimukset.

tuotannosta, tekniikasta jne. johtuvat erityispiirteet ja -tarpeet.³ Työehtosopimukseen sisältyy tällöin vain määräyksiä mahdollisista suorituspalkkaustavoista (-muodoista),⁴ urakka-ansiotavoitteesta⁵ (hinnoittelutasosta tai tavoiteansiosta) sekä menettelytavoista, joita noudattaen määrätään tai sovitaan suorituspalkkauksen käytöstä, hinnoitteluista jne. Näitä määräyksiä tarkastellaan vielä jäljempänä.

Työehtosopimuksissa, joiden mukaan suorituspalkkaustyö hinnoitellaan paikallisesti, on pääsääntöisesti määräyksiä kesken sopimuskauden suoritettavista *hinnoittelujen tarkistamisista*. Tällaiset määräykset ovat tarpeen muun ohessa siksi, että suorituspalkkaus on — riippuen tosin suorituspidonasteisuuden asteesta, hinnoitteluperusteiden täsmällisyydestä jne. — »herkkä» palkkaustapa. Suorituksen määrään, laatuun jne. joiden mukaan palkka määräytyy, vaikuttavat paitsi työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet myös hänestä riippumattomat tekijät, kuten työ- ja tuotantomenetelmät, raaka- ja tarveaineet jne.

Suorituspalkan tai tässä yksinkertaisuuden vuoksi urakkapalkan takistamista koskevien lausekkeitten yksityiskohtainen sisältö vaihtelee työehtosopimuksesta toiseen, eivätkä ne suinkaan aina ole yksiselitteisiä.⁶ Mutta toisaalta niillä on selviä yhteisiä oikeudellisesti merkityksellisiä piirteitä.

Tarkistusperusteiden kannalta puheena olevat lausekkeet voidaan yleisesti ottaen jakaa kahteen ryhmään. Urakkahinnoittelua voidaan ensiksikin tarkistaa tai muuttaa »(m)illoin työ- ja tuotantomenetelmissä, raaka- ja tarveaineissa, koneistuksessa tai muissa näihin verrattavissa, työsuoritukseen oleellisesti vaikutta-

³ Yritystahohan on aika ajoin korostanut, ettei työnantajaliiton pitäisi puuttua »yrityksen omista olosuhteista ja vallitsevasta käytännöstä paljolti riippuviin tarkoituksenmukaisuuskysymyksiin», vaan sen tulisi pitäytyä työehtosopimuksen tulkintaan liittyvissä kysymyksissä. (Työnantaja 13/1976, s. 5). Ks. myös *Niskanen*, s. 21 ja 26 sekä *Hamro—Drotz*, Työnantaja 30/1978, s. 2.

⁴ Esim. urakka-, palkkio- tai suorituspidonomainen aikapalkka.

⁵ Esim. suoraa urakkaa silmällä pitäen työehtosopimuksissa on määrätty urakkahinnoittelun vähimmäistaso, jonka »täysin työkykyisen, -taitoisen» jne. työntekijän tulee voida saavuttaa »normaalilla urakkatyövuuhdilla». Eri työehtosopimusten po. määräykset poikkeavat yksityiskohdiltaan toisistaan, mutta niiden perusrakenne on pääsääntöisesti samanlainen: Vähimmäistason tulee olla $\text{aikapalkka} + x \% : a$ (15—50) ja ansion tai tarkemmin ansiomahdollisuuden tulee kasvaa samassa suhteessa kuin »työnsuoritus ja työteho» lisääntyvät. Näillä määräyksillä, joita nimitän jäljempänä urakka-ansiotasonormeiksi, ei ole taattu käytännön ansiotasoa, vaan ne ovat vain urakkahinnoittelua ohjaavia lausekkeitä. (ks. esim. *Niskanen*, s. 86)

⁶ Tämä ilmenee melko selvästi jo työtuomioistuimen tuomioista. Paitsi että itse tarkistuslausekkeitä koskevia vahvistusvaatimuksia on esitetty suhteellisen usein, myös työrauhakanteita käsiteltäessä ilmenee usein ko. lausekkeiden soveltamisvaikeudet. Ks. myös esim. *Niskanen*, s. 86.

vissa tekijöissä tapahtuu muutoksia».7 Toiseksi urakkahintoja voidaan tarkistaa tai muuttaa myös »muusta kuin edellä mainitusta syystä».8

Ensiksi mainituissa tarkistuslausekkeissa on kysymys työnantajan liikkeenjohdolliseen taikka työn johto- ja valvontakompetenssiin kuuluvien toimenpiteiden — esimerkiksi töiden järjestelyn, laatu- ja materiaalimuutosten, kone- ja laiteinvestointien, työn esivalmistelun jne. — urakkapalkkaukseen kohdistuvan joko sitä kohottavan tai alentavan vaikutuksen estämisestä tai minimoinnista. Ensimmäisessä lienee kysymyksessä olevilla määräyksillä pyritty turvaamaan työnantajalle rationalisoinnista jms. toimenpiteistä aiheutuva hyöty. Tähän näyttää viittaavan työtuomioistuimen tarkistuslausekkeista alunpitäen omaksuma käytäntö ja sen jälkeen määräyksiin tehdyt muutokset.9

7 Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimus 11.3 §. Ks. edelleen esim. Betoniteollisuuden työehtosopimus 11.4 §: »(m)illoin työ- ja tuotantomenetelmien sekä raaka- ja tarveaineiden muuttuminen, esim. uusien koneiden käyttöön ottaminen, vanhojen kulumäen tai työmenetelmien muutokset aiheuttavat tuloksien huomattavan muuttumisen, jotka muutokset katsotaan pysyväisluonteisiksi, voidaan tämän työehtosopimuksen perusteella eri teollisuuslaitoksissa laaditut hinnoittelulistat tarkistaa», Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.4 §: »(t)ö- ja tuotantomenetelmien muuttuessa suoritetaan uudelleenhinnoittelu. Menetelmämuutokseksi katsotaan koneissa, laitteissa tai muissa työvälineissä, raaka-aineissa tai työolosuhteissa tai -järjestelyissä tapahtuneet sellaiset pysyväisluonteiset muutokset, joilla on ko. hinnoittelun piirissä työskentelevien työntekijäin työmäärään tai -saavutukseen huomattavampaa muuttavaa vaikutusta, verrattuna siihen tilanteeseen, jossa entinen hinta on sovittu» sekä Lasiteollisuuden työehtosopimus 13.9 §: »(j)os työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyissä, työvälineissä tai muissa näihin verrattavissa työsuoritukseen vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan urakkahinnan tarkistus».

8 Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.5 §. Ks. edelleen esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 13.10 §, Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 12.5 §, Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.3 § ja Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 8.6 §.

9 Ks. esim. Paperi- ja puumassateollisuuden vuoden 1951 työehtosopimus 7.5 §: »Työ- ja tuotantomenetelmien sekä raaka- ja tarveaineiden muuttuessa voidaan urakkahintoja tarkistaa. Kuitenkin on tällaisesta tarkistamisesta neuvoteltava työntekijäin luottamusmiehen kanssa, ja ellei asiassa päästä yksimielisyyteen, on asia alistettava liittojen ratkaistavaksi». Määräyksen tulkinnasta ks. TT 8/1952. Vuoden 1964—1965 työehtosopimuksen vastaavaan määräykseen (11.4 §) lisättiin seuraava lauseke: »Sinä aikana kun asiasta neuvotellaan ja työ suoritetaan entisellä teholla, maksetaan työntekijälle kolmen edellisen kuukauden säännöllisen työajan ansiosta laskettua keskituntipalkkaa.» Ks. edelleen esim. Puuseppäteollisuuden vuoden 1969 työehtosopimus 7.2 § ver. vuoden 1970 työehtosopimuksen 6.2 §:ään. Ks. edelleen *Niskanen*, s. 86 ja 128. Viimeksi tarkoitettussa kohdassa lausutaan mm: »Työolosuhteet ja tuotannon edellytykset ke-

Työnantajapuolen intressi »leikata» esimerkiksi rationalisoinnista koituva hyöty itselleen joutunee usein ristiriitaan työntekijäin intressien kanssa. Työsaavutusten lisääntyminen ei aina suinkaan johdu paremmista työmenetelmistä tai muista työtä helpottavista tekijöistä, vaan osin myös työntekijöitten harjaantumisesta työhön. Juuri näiden vastakkaisten intressien yhteensovittamisesta lienee kysymys, kun puheena olevissa määräyksissä tarkistamisperusteiden edellytetään nykyisin useimmiten vaikuttavan »olennaisesti» työsuoritukseen, jotta urakkahintoja voitaisiin tarkistaa.¹⁰

Ainakin periaatteessa puheena olevia tarkistuslausekkeita on sovellettava myös silloin, kun esimerkiksi käytettyjen raaka- ja tarveaineiden muutoksista aiheutuu työsaavutusten vähentymistä.¹¹

Tarkistusmenettelyn ja siihen läheisesti liittyvien seikkojen kannalta urakkapalkkojen tarkistuslausekkeet ovat verraten monimuotoisia. Käsitellessään puheena olevia lausekkeita Vuorio on jakanut ne »tärkeimpien oikusuvaikutustensa» perusteella kahteen ryhmään: neuvotteluehtoihin ja sopimusehtoihin lausekkeisiin.¹² Neuvotteluehtoisilla lausekkeilla Vuorio tarkoittaa määräyksiä, joiden mukaan työnantajan on ennen tarkistuksen toimeenpanemista neuvoteltava työntekijäin tai heidän edustajansa kanssa, mutta jollei näissä neuvotteluissa saavu-

hittyvät nopeasti. Suorituspalkalla työskenneltäessä tästä kehityksestä on tiettyä haittaa, sillä suoritusnormien muuttaminen uusia olosuhteita vastaaviksi voi olla työlästä.»

¹⁰ Tarkistuslausekkeissa tarkoitettujen muutosten tapahtumista ja niiden »oleellisuutta» koskevat erimielisyydet ovat tietenkin työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevia riitaisuuksia, jotka on selvitettävä samassa järjestyksessä kuin muutkin tulkintariidat, (ks. esim. TT 48/1978) ellei niiden selvittelystä ole sovittu noudatettavaksi joitakin erityisiä menettelytapoja (ks. esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.4 §, jossa on määräys »osaapuolten hyväksymän» työnmittauksen suorittamisesta menetelmä- yms. muutoksen toteuttamiseksi. Ks. TT 35/1973). Mitään yleisiä kriteerejä ei liene mahdollista esittää edes työalakohtaisesti siitä, milloin menetelmä- tms. muutosta voitaisiin pitää »oleellisena» (ks. tästä esim. TT 8/1952, 12/1959, 21/1961, 5/1962 ja 5/1968), vaan ratkaisu joudutaan tekemään kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Po. lausekkeissa tarkoitettujen tarkistusperusteiden »oleellisuutta» arvioitaessa muodostavat oman erityisen ongelmansa ns. hiipivät muutokset. Näillä tarkoitetaan sellaisia pienehköjä muutoksia, joita ei yksinään voida pitää urakkahintojen tarkistusperusteina, mutta jotka ainakin määrätyn ajanjakson aikana toteutettuina saattavat yhdessä muodostua työsuoritukseen »oleellisesti» vaikuttaviksi tekijöiksi. Kovinkaan moneen työehtosopimukseen ei ole nimenomaisesti kirjattu osallisten kannanottoja hiipiviin muutoksiin. Ks. kuitenkin Vaatetusteollisuuden työehtosopimuksen sov. ohj. II 4 ja Tekstiiliteollisuuden työehtosopimuksen so. ohj. s. 6. Tässä yhteydessä ei ole mahdollista paneutua hiipiviin muutoksiin tarkemmin. Ks. TT 5/1962 ja 5/1968. Ks. myös Samuelson, s. 18.

¹¹ Ks. esim. TT 3/1971.

¹² Vuorio, s. 287—290.

teta yksimielisyyttä, työnantaja voi toteuttaa tarkistuksen yksipuolisesti. Sopimusehtoisilla määräyksillä hän tarkoittaa tietenkin lausekkeita, joiden mukaan urakkahinnoitteluja voidaan tarkistaa vain (paikallisella) sopimuksella. Vuorion käyttämä ryhmittely näyttää vastanneen 1940-luvun lopun ja 1950-luvun alun työehtosopimusten tarkistuslausekkeita. Tämän hetkinen työehtosopimuskäytäntö on monivivahteisempi.

Tutkittujen työehtosopimusten urakkahintojen tarkistamista tarkoittavat lausekkeet voidaan sanamuotonsa ja oikeuskäytännön perusteella jakaa kolmeen ryhmään: (1) lausekkeet, joissa ei ole erityisiä neuvottelumääräyksiä, (2) lausekkeet, joiden mukaan tarkistamisesta on neuvoteltava ja joissa usein on myös määräykset neuvottelujen ajalta maksettavan palkan suuruuden määrittymisestä sekä (3) lausekkeet, joiden mukaan urakkahintoja voidaan tarkistaa tai muuttaa vain sopimuksella. Viimeksi mainittuja lausekkeita esittelen jäljempänä yhdessä muiden sovintoa tai sopimusta edellyttävien lausekkeitten kanssa.

Edellä kohdissa (1) ja (2) tarkoitetuissa »neuvotteluehtoisissa» tarkistuslausekkeissa on tarkistusperusteena poikkeuksetta työ- ja tuotantomenetelmien, raaka- ja tarveaineiden tai muiden näihin rinnastettavien tekijöitten vaikutukset työn suorittamiseen ja siten palkkaukseen. Niinpä esimerkiksi Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimuksen 11.3 §:n mukaan

»(m)illoin työ- ja tuotantomenetelmissä, raaka- ja tarveaineissa, koneistuksessa tai muissa näihin verrattavissa, työsuoritukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan uusi urakkahinnoittelu, pitäen ohjeena edellä 1. kohdan mukaisesti muodostunutta ansiotasoa.»¹³

Esimerkiksi Lasiteollisuuden työehtosopimuksen 13.9 §:n mukaan taas urakkahintoja voidaan tarkistaa menetelmä- yms. muutosten johdosta, mutta

»(e)llei tarkistuksesta päästä yksimielisyyteen, noudatetaan (yleisten neuvottelu)määräysten ohella seuraavaa järjestystä. Entinen urakkahinta on voimassa erimielisyydestä paikallisesti neuvoteltaessa. Jos nämä neuvottelut päätyvät tuloksettomina, suoritetaan urakkatyö siitä lähtien työnantajan tarjoamalla hinnalla. Ellei yksimielisyyteen ole päästy liittojenkaan välisissä neuvotteluissa kahden viikon kuluessa siitä päivästä, jolloin erimielisyys on jätetty liittojen käsiteltäväksi, maksetaan kysymyksessä olevasta urakkatyöstä edelleenkin työnantajan tarjoaman hinnan mukaan, ei kuitenkaan vähempää kuin keskituntiansion

¹³ Ks. myös Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 9.4 §, Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 8.5 §, Tiiliteollisuuden työehtosopimus 10.4 § ja Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 15.9 §.

mukaan vähennettynä 15 %:lla. Jos urakkatyön hinnasta sovitaan ennen viimeksi mainittua vaihetta, maksetaan mahdollinen uuden hinnan ja työnantajan tarjoaman hinnan välinen erotus taannehtivasti siltä ajalta, kun työtä on tehty työnantajan tarjoamalla hinnalla».14

Edelle lainatut »neuvottelu-ehdot» tarkistuslausekkeet näyttävät eroavan toisistaan olennaisesti jo niissä tarkoitettujen neuvotteluvelvollisuuden osalta. Kun ensinnä lainatussa Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimuksessa ei ole lainkaan erityisiä neuvottelumenettelyjä koskevia määräyksiä, näyttää siltä, että neuvotteluja voitaisiin vaatia vain työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen nojalla. Tällöin menettelyn asiallinen laajuus määräytyy tietenkin viimeksi mainitun lausekkeen mukaisesti. Siten jos esimerkiksi työehtosopimuksen yleisessä neuvottelulausekkeessa edellytetään neuvotteluja vain tulkinta- tai soveltamiserimielisyyksistä, olisi neuvotteluissa käsiteltävä vain jo suoritettujen tarkistusten ja sen edellytysten työehtosopimuksen mukaisuutta, mutta ei tarkistuksen »oikeudenmukaisuutta», »kohtuullisuutta» jne.

Mutta vaikka tämän tyyppisissä lausekkeissa olisikin tarkoitettu neuvoteltavan itse tarkistuksesta ehkä jo ennen sen täytäntöönpanoa tarkistusta vaativan osapuolen aloitteesta, kuten edelle lainatun Lasiteollisuuden työehtosopimuksen mukaan on laita, neuvottelujen kohteena olisi¹⁵ vain hinnoittelun tarkistus, ei siihen mahdollisesti johtavat perusteet tai niiden toteuttaminen. Neuvottelujen vireilläolo ei myöskään kummankaan lauseketyypin kohdalla ole esteenä niissä mainittuina tarkistusperusteina pidettävien muutosten täytäntöönpanolle.¹⁶

Juuri sanottua olennaisemmin puheena olevat lauseketyypit eroavat toisistaan siinä, että ensinnä mainittujen nojalla työnantaja näyttää voivan muuttaa myös hinnoitteluja yksipuolisesti joko kokonaan ilman neuvotteluja tai neuvottelujen ollessa vielä kesken.¹⁷ Sitä vastoin Lasiteol-

14 Ks. myös Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 12.4 §.

15 Pitämistä on tässä tarkasteltu vain oikeudelliselta kannalta. Käytännössä urakkahinnoittelujen tarkistamisesta lienee useinkin neuvoteltava ja sovittava, vaikka sitä ei työehtosopimuksessa edellytetäisiäkään; ainakin jos halutaan säilyttää työrauha.

16 Ks. esim. TT 48/1978. Ks. myös *Suviranta*, LM 1969, s. 587. Vrt. YYL 6 §:n 1—3 k:t.

17 Ks. esim. TT 12/1959 (ään. 6—3), 5/1962, 5/1968 ja 64/1971. Ks. myös Vaa- tetusteollisuuden työehtosopimuksen 15.9 §:n sov. ohj.: »Kun työmenetelmissä, koneistuksessa tai muissa työn suorittamiseen olennaisesti vaikuttavissa tekijöissä

lisuuden työehtosopimuksen tarkistuslausekkeen kaltaiset määräykset oikeuttavat työnantajan ottamaan käyttöön — työehtosopimuksessa mahdollisesti määrätyissä rajoissa — tarkistetun hinnoittelun vasta liittotasonkin neuvottelujen päätyttyä tuloksettomina.¹⁸

Keskinäisistä eroistaan huolimatta »neuvotteluehtoiset» urakkahintojen tarkistuslausekkeet merkitsevät työnantajan yksipuolisen toimivallan ulottamista työsuhteen keskeisten ehtojen alueelle: Oikeuteen päättää työn järjestelyistä yms:ta seikoista on liitetty oikeus disponoida — työehtosopimuksissa määrätyissä rajoissa — palkan määräytymisen perusteesta, vaikka siitä muutoin olisi sovittava.

2.2.1.1.2. *Työnantajan direktiokompetenssia rajoittavista neuvottelumääräyksistä*

Työnantajan yksinomaisen toimivallan osan työn johto- ja valvontavallan asiallinen laajuus on oikeuskirjallisuudessa saanut yllättävän vähän huomiota osakseen, vaikka se kiistämättä on keskeinen tekijä työoikeudessa. Termien »direktio-oikeus», »-kompetenssi», »työn johto- ja valvontaoikeus» sekä »-valta» käyttöyhteydet ovatkin tarkasti ottaen varsin epämääräiset, vaikka kieltämättä suurin piirtein tiedetäänkin, mitä niillä kussakin yhteydessä tarkoitetaan. Tarkastelen tätä kysymystä jäl-

tapahtuu selviä muutoksia, on niistä aiheutuva urakkaperusteiden muutos toteutettava mahdollisimman pian ja ilmoitettava siitä välittömästi ao. *työntekijöille*. Luottamusmiehillä on oikeus halutessaan perehtyä *suoritettujen muutosten* perusteisiin». — Kaikkien tutkittujen työehtosopimusten mukaan voidaan tarkistaa tai muuttaa »urakkahinnoittelua», »hinnoittelulistaa» taikka »hinnoittelua» tahi tarkistusedellytysten täytyessä voidaan työlle määritellä »uusi hinta». Käytetyt sanamuodot viittaavat siihen, että niiden nojalla voidaan puuttua vain yksikkö- tai vastaaviin hintoihin. Tätä laajempia tai syvällisempiä suorituspalkkausjärjestelmää, käytettyjä sovellutuksia jne. koskevia muutoksia ei sen sijaan po. määräysten nojalla saatane panna toimeen. Viime kädessä vastaus riippuu tietenkin ao. työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta. Ks. tässä yhteydessä TT 14/1974, jossa tosin työntekijäliiton kanne jätettiin sovintoneuvottelujen puuttumisen vuoksi tutkimatta.

¹⁸ Ks. myös TT 48/1978 ja siinä esillä ollut betoniteollisuuden työehtosopimuksen urakkahintojen tarkistuslauseke, josta työtuomioistuimien lausui tuomiossaan mm., että »valutuotantopalkkiosopimuksen tarkistamisesta on neuvoteltava ja tavoiteansio säilytettävä *neuvottelujen ajan* ennallaan.»

jempänä hieman tarkemmin.¹⁹ Tässä yhteydessä voitaneen vielä tyytyä toteamaan ylimalkaisesti, että direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajajan valtaa määrätä työn johtamisesta ja valvomisesta ja että tämä valta ulottuu ehkäpä aina tuotannon järjestelyistä asioihin, jotka ovat tai joita voidaan pitää työsuhteen ehtoina.

Juuri mainituista asioista mainitsin edellä esimerkkinä työajan ja sen järjestelyt. Nämähän muodostavat työnjohto-oikeuden erään keskeisen osan normitasollakin.²⁰ Työnantajan yksinomaista toimivaltaa on tosin rajoitettu eri työaikalakien säännöksillä sekä työehtosopimusten määräyksillä ja sitä voidaan rajoittaa myös työ sopimukseen otetuilla ehdoilla. Pääsääntöisesti työnantajalla on kuitenkin melko laaja oikeus määrätä yksipuolisesti työntekijäin työajoista ja niiden järjestelyistä. Useissa työehtosopimuksissa työntekijäin asemaa on pyritty jossakin määrin turvaamaan tätä yksipuolista toimivaltaa vastaan edellyttämällä työnantajalta neuvotteluja ennen työaikaa koskevien järjestelyjen täytäntöönpanoa.²¹

Esimerkiksi Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimuksen 6.8 §:n mukaan »(s)äännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja työehtosopimuksen rajoissa». Työnantaja näyttää siis olevan oikeutettu yksin laatimaan työehtosopimuksen 6.3 §:ssä ja TAL 20 §:ssä tarkoitetun työtuntijärjestelmän, josta ilmenevät työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä ruokailu- ja lepoajat, sekä keskimääräistä viikottaista työaikaa käytettäessä työajan tasoittumisjakso jne. Työehtosopimuksen mukaan työnantajalla näyttää olevan oikeus myös muuttaa työaikajärjestelyjä, mutta ainakin »käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista» hänen on neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa ennen muutoksen toteuttamista.²²

¹⁹ K. s. 155 ss.

²⁰ Ks. TSL 13 § ja esim. TAL 20 §. Ks. myös esim. MeriTAL 9.1 § verr. TAL 11.1 § sekä edelleen TT 60/1971, 63/1975, 88/1976 ja 64/1977.

²¹ Ks. nyttemmin myös YYL 6 §:n 6 k.

²² Ks. myös esim. Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 6.9 § ja siitä TT 88/1976 sekä 64/1977 ja Panimoita ja virvoitusjuomatehtaita koskeva työehtosopimus 10.8 §. Tässä ei ole otettu kantaa siihen, voiko työnantaja työehtosopimuksen nojalla muuttaa vain työajan alkamista ja päättymistä kollektiivisesti, vai voiko hän, neuvoteltuaan pääluottamusmiehen kanssa, muuttaa vahvistamaansa työtuntijärjestelmää muutoinkin, jos käytännön syyt sitä vaativat. Työtuntijärjestelmän muuttamisesta TAL:n kannalta ks. Sarkko, Työoikeus II, s. 27—28.

Vaikka työnantajan yksipuolista toimivaltaa olisi rajoitettu työehtosopimuksen määräyksillä edellä esitettyä laajemminkin, esimerkiksi määrämällä täsmällisesti työaikojen alkamisesta ja päättymisestä tai jättämällä se paikallisesti määrättäväksi sopimuksin,²³ on työnantajalla silti pääsääntöisesti verraten laaja yksipuolinen oikeus määrätä työaikajärjestelyistä. Esimerkiksi Metalliteollisuuden työehtosopimuksen mukaan työajan alkamisesta ja päättymisestä on sovittava paikallisesti, ellei noudateta työehtosopimuksessa määrättyjä aikoja. Tämän sopimuksen puitteissa työnantaja voi kuitenkin yksipuolisesti laatia työtuntijärjestelmän²⁴ ja myöskin suorittaa siihen »käytännön vaatimia tilapäisiä muutoksia». Aiotuista muutoksista on kuitenkin *neuvoteltava* pääluottamusmiehen kanssa ennen niiden toimeenpanemista.²⁵

Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 7 §:n mukaan puolestaan on säännöllinen työaika sijoitettava kello 07.00 ja 16.00 väliseksi ajaksi, ellei kysymyksessä ole periodi- tai vuorotyö, mutta

»(m)ikäli työn laatu tai muut pätevät syyt niin vaativat, voidaan työn alkamis- ja päättymisaika *määrätä* joko tilapäisesti tai pysyvästi toisinkin. Tällaisesta työajan siirrosta on viimeistään edellisen aamupäivän kuluessa *neuvoteltava* pääluottamusmiehen kanssa. Neuvotteluvollisuus koskee myös tapauksia, joissa työt järjestetään vähemmän kuin kolme vuorokautta kestäväksi vuorotyöksi.»

Selostettujen määräysten mukaan työnantajan on vähintään varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus ilmaista neuvottelujen muodossa näkökantansa sinänsä yksipuolisen *aiotun toimenpiteen* tai ratkaisun välttämättömyydestä, tarkoituksenmukaisuudesta, oikeudenmukaisuudesta jne. Aivan yksiselitteisesti määräyksistä ei kuitenkaan käy ilmi, onko neuvottelujen käyminen ja tai yksimielisyys niissä aiotun toimenpiteen toteuttamisen edellytyksenä. Vaikka kysymys onkin työeh-

²³ Ks. esim. Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 7 §, Metalliteollisuuden työehtosopimus 13.2 § ja Huoltokorjaamalan työehtosopimus 12 §.

²⁴ Vrt. esim. Graafisen teollisuuden työehtosopimus 20.2 §, jonka mukaan »(t)yötuntijärjestelmää laadittaessa on *neuvoteltava* ja *pyrittävä sopimaan* työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.»

²⁵ Metalliteollisuuden työehtosopimus 13.2 §.

tosopimusten yksittäisten määräysten tulkinnasta, ei liene kovinkaan uskallettua todeta, että puheena olevilla neuvotteluilla lienee ainakin pääsääntöisesti tarkoitettu jonkinlaista tehostettua tiedotusmenettelyä tai »pakollista kuulemismenettelyä», jossa työntekijäin tai heidän edustajansa osallistuminen päätöksentekoon rajoittuu oikeuteen esittää näkökantansa juuri sanotulla tavalla.²⁶

Huomattavasti tulkinnanvaraisempi on sen sijaan esitetty kysymys puheena olevan neuvotteluvollisuuden laiminlyönnin seurauksista; vaikuttaako työnantajan laiminlyönti tämän oikeuteen toteuttaa aiottu järjestely tai toisesta näkökulmasta, vaikuttaako se työntekijäin työnte-kovelvollisuuteen, vai onko laiminlyöntiä pidettävä »vain» sopimusrikko-muksena mahdollisine hyvityssakkoseuraamuksineen? Jätän nämä kysymykset vain maininnan varaan.

²⁶ Ks. tässä yhteydessä TT 64/1977: Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen »6 §:n 9 kohdassa sanotaan, että pääluottamusmiehen kanssa neuvotteluaan käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista niihin määräyksiin, jotka työnantaja on antanut säännöllisen työajan alkamisesta ja päättymisestä sekä tarpeellisista väliajoista työssä. Tästä neuvotteluvollisuudesta ei työtuomioistuimen mielestä voida johtaa sopimisvelvollisuutta silloin, kun on kysymys pysyvistä muutoksista työtuntijärjestelmään ——. Tuomiossa ei ole otettu välitömästi kantaa siihen, onko työnantajan pyrittävä sopimaan »käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista», mutta siinä lienee tarkoitettu, ettei siitä, että työnantaja on tilapäisten muutoksen yhteydessä velvollinen *vain neuvottelemaan*, voida johtaa sitä, että hän pysyviä muutoksia toimeenpannessaan olisi velvollinen sopimaan niistä työntekijäpuolen kanssa. Tässä on syytä mainita vielä Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 8.9 §:n viimeinen kappale, jonka mukaan »(v)iikkotyöaika-suunnitelmaa laadittaessa on siitä neuvoteltava luottamusmiehen kanssa.» Osallisten yhteisesti laatimissa soveltamisohjeissa on po. määräyksestä lausuttu mm: »Työehtosopimuksen velvoite neuvottelujen käymiseksi luottamusmiehen kanssa viikkotyöaika-suunnitelmasta sen suunnitteluajankohtana on sovittu siksi, että *työntekijöille on varattu mahdollisuus esittää mielipiteensä* suunniteltavasta viikkotyöaika-suunnitelmasta. Kun viikkotyöaika-suunnitelma on pantava vähintään kahta viikkoa ennen sen voimaantuloa nähtäville, ei se seikka, ettei luottamusmiehen kanssa olla päästy yksimielisyyteen sen oikeellisuudesta, kumoa tätä aikarajaa. Vaikka viikkotyöaika-suunnitelma ei luottamusmiehen näkemyksen mukaan olisikaan työehtosopimuksen mukaisesti laadittu, se voidaan julkistaa. Tämän jälkeen luottamusmies voi alistaa asian tavanomaisessa järjestyksessä liittojen välillä neuvoteltavaksi.» Ks. edelleen esim. Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton sovellutusohje N:o 46 (23. 6. 1976), s. 1.

2.2.1.1.3. Työnantajan tulkintaetuoikeuden valvontaa tarkoittavia neuvottelumääräyksiä

Vallitsevan ja voimassa olevan oikeuden tasolla kiistämättömän²⁷ käsityksen mukaan työnantajalla on etuoikeus tulkita työoikeudellista normistoa riippumatta siitä, onko hän tulkintatilanteessa velallisen vai velkojan asemassa.²⁸ Kuitenkin eräillä yksittäisillä työehtosopimusmääräyksillä tätä työnantajan yksipuolista, joskin väliaikaista oikeutta näyttää pyrityn rajoittamaan.

Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa on seuraava määräys:

»Sekä pysyväisluonteisille että suuremmille työmaille järjestetään työnantajan toimesta työntekijäin ruokailua, peseytymistä ja vaatteiden säilyttämistä varten tarkoitustaan vastaavat sateenpitävät suojat, jotka kylminä vuoden aikoina ja sadeilmoilla pidetään lämpiminä. Kysymyksen siitä, onko työmaata pidettävä sellaisena kuin edellä on tarkoitettu, ratkaisee työnjohto neuvoteltuaan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.»²⁹

Työnantaja on määräyksen mukaan velvollinen järjestämään sovitut laatuvaatimukset täyttävät sosiaalitilat työntekijäin käyttöön »pysyväisluonteisille» ja »suuremmille» työmaille. Työehtosopimuksen tulkinta — milloin työmaata on pidettävä määräyksessä tarkoitettuna kaltaisena — näyttää pidetyn työnantajan edustajalle lopullisesti. Ainakin määräyksen sanamuoto viittaa siihen, ettei mahdollisesti syntyvää tulkintaerimielisyyttä voitaisi lainkaan saattaa ratkaistavaksi yleisessä neuvottelujärjestyksessä ja viime kädessä työtuomioistuimessa, vaan työnjohto voisi, tosin vasta neuvoteltuaan asianomaisen luottamusmiehen kanssa, ratkaista työmaan ominaisuutta koskevan kysymyksen.

Mutta määräys voidaan ymmärtää ja on ehkä ymmärrettäväkin siten, että työnantajan edustajan tulee sen mukaan neuvotella ennen tulkintaetuoikeuteensa perustuvaa soveltamisratkaisuaan ja jos tämä ratkaisu ei vastaa luottamusmiehen käsitystä, voi hän saattaa syntyneen erimielisyyden po. työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen nojalla ratkais-

²⁷ Ks. esim. SAK:n ohjelmat, s. 87.

²⁸ Työnantajan tulkintaetuoikeudesta tark. jälj. s. 169 ss.

²⁹ 24.1 §.

tavaksi työehtosopimuksen tulkintaa koskevana riitaisuutena.³⁰ Kysymys olisi siten kahdesta periaatteesta erillisestä neuvottelumenettelystä, joista puheena olevassa määräyksessä tarkoitettu neuvonpito olisi *työnantajan käynnistettävä ennen tulkintaetuoikeuteensa perustuvaa päätöstään*.

Työnantajan alun pitäen vapaata irtisanomisoikeutta on rajoitettu asiallisesti niin lain säännösin kuin työehtosopimuksin.³¹ Irtisanomisen suorittaminen on tästä huolimatta pääsääntöisesti (puolin ja toisin) yksipuolinen toimenpide, josta ei ainakaan yleisten neuvottelulausekkeitten nojalla tarvitse neuvotella etukäteen.³² Tulkintaetuoikeutensa perusteella työnantaja on taas yleensä oikeutettu osaltaan ratkaisemaan (väliaikaisesti) irtisanomisoikeutensa rajoittavien normien oikean sisällön. LMS 4 §:n määräyksiä lukuunottamatta työehtosopimukseen ei näytä yleisesti otetun menettelytapamääräyksiä, joilla työnantajan yksipuolista oikeutta olisi pyritty rajoittamaan.³³

Luottamusmiesten irtisanomis- (ja lomauttamis)suojaa koskevan LMS 4.4 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa yrityksen pääluottamusmiehen taloudellisista tai tuotannollisista syistä vain, jos »teollisuuslaitoksen toiminta keskeytetään kokonaan» tai jos voidaan »yhteisesti todeta, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä». **»Työosaston luottamusmieheen** on osaston puitteissa, mikäli mahdollista, sovellettava samoja sääntöjä».³⁴ Niin menettelytapoja kuin asiallisia edellytyksiä koskevat vaatimukset ovat siten samat kuin pääluottamusmiestä irtisanottaessa, mutta vain »mikäli mahdollista».

Irtisanomisperusteiden olemassaoloa on nimenomaisen sopimusmääräyksen mukaan arvioitava ao. työosaston tai vastaavan puitteissa. Työosaston luottamusmiehen irtisanomisen muodollisten edellytysten, so.

³⁰ Ks. tässä yhteydessä TT 33/1973.

³¹ Ks. esim. TSL 37.2 § ja ISS 4.1 §.

³² Ks. esim. TT 8/1960 ja 9/1973.

³³ Ks. kuitenkin. Ahtausalan työehtosopimus 5 §:n ptk. merk: »Erottamisesta ja kurinpidollisista toimenpiteistä sekä niiden syistä ilmoitetaan luottamusmiehelle. Erottamisen tai määräaikaisen työkiellon varsinaisen täytäntöönpanon ei tule tapahtua ennen luottamusmiehelle tehtyä ilmoitusta, mihin saakka ao. henkilö voidaan pidättää työnteosta.» Ks. myös STK:n ja TVK:n välinen ISS 9.3 § ja VISS 5.4 §.

³⁴ LMS 4.4 §.

menettelytapojen osalta LMS:n määräykset ovat sitä vastoin tulkinnanvaraiset. Jos pääluottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevaa määräystä on tulkittava siten, että yleisessä neuvottelujärjestyksessä tapahtuva »yhteinen toteaminen» ja viime kädessä työtuomioistuimen vahvistustuomio ovat sopimuksenmukaisen irtisanomisen edellytyksenä,³⁵ voitaneen työosaston luottamusmiehen kollektiivista irtisanomissuojaa koskevalle määräykselle antaa seuraava sisältö.

Taloudellisin tai tuotannollisin perustein osaston luottamusmiehen irtisanomista aikovan työnantajan on käynnistettävä neuvottelut paikallisen ammattiosaston kanssa sen seikan »yhteiseksi toteamiseksi», voiko hän järjestää luottamusmiehelle tämän ammattia vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Mutta vaikka paikalliset neuvottelut päättyisivätkin erimielisinä, eivät enää liittotason »yhteiseen toteamiseen» tähtäävät neuvottelut tai työtuomioistuimen vahvistustuomio liene irtisanomisen sopimuksenmukaisuuden edellytyksenä.³⁶

Esitetyllä tavalla tulkittuna työosaston luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevat määräykset vastaavat tarkoitukseltaan juuri esiteltyä Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen määräystä. Työnantajan tulee *oma-aloitteisesti* saattaa työehtosopimuksen määräyksen soveltamista koskeva kannanottonsa työntekijäin paikallisen yhdistyksen arvioitavaksi ja arvosteltavaksi neuvottelumenettelyssä *ennen aikomansa toimenpiteen toteuttamista*. Tämän neuvottelumenettelyn jälkeen mahdollisesti suoritetun irtisanomisen sopimuksenmukaisuudesta käytävät neuvottelut voidaan sitä vastoin perustaa myös ao. työehtosopimuksen yleiseen neuvottelulausekkeeseen; neuvottelumenettelyn tarkoitus muuttuu prosessuaaliseksi.

³⁵ Ks. tästä tark. jälj. s. 52 ss.

³⁶ Ks. LMS:n sov. ohj. s. 17, Soveltamisohjeisiin liitettyssä kaaviokuvassa on puheena olevassa kohdassa kyllä vielä maininta »mikäli mahdollista ei» (sov. ohj. s. 18 kaaviokuva II kohta 7). Tämä varaus tarkoittanee kuitenkin irtisanomisen asiallisia edellytyksiä, ts. sillä lienee pyritty rajoittamaan irtisanomisperusteita. Ks. myös *Suviranta*, LM 1972, s. 340 ja esim. TT 93/1973, 74/1974 ja 62/1977. — Vaikka ko. neuvottelumääräystä tulkittaisiinkin tekstissä esitetyllä tavalla, on tietenkin selvää, että työnantajan tulee voida vedota sopimuksessa tarkoitettuun irtisanomisperusteeseen, ts. ettei hänellä objektiivisesti arvostelun ole ollut tarjota sopimuksessa tarkoitettua työtä luottamusmiehelle. Ja juuri tämän »pätevyyttä» arvioitaessa liene otettava huomioon mainitussa kaaviokuvassa esitetty varaus »mikäli mahdollista ei». Ks. esim. TT 93/1973.

2.2.1.1.4. *Eräs työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa koskeva neuvottelumääräys*

Seuraavassa lyhyesti tarkasteltava Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen 1.2 §:n määräys on neuvottelumenettelyn kohteen kannalta ainutkertainen tutkimusaineistossa. Työehtosopimusosallisten kelpoisuuden laajuuden kannalta mielenkiintoisena määräyksenä sen esittely lienee kuitenkin paikallaan. Mainittu sopimusmääräys on seuraava:

»(m)ikäli työehtosopimuksen 1 §:n määrittelemässä soveltamisalassa aiotaan sopimuskauden kestäessä organisatorisista syistä tehdä muutoksia, on asiasta *keskusteltava* pääluottamusmiehen kanssa. Jos keskusteluissa esiintyy erimielisyyttä ko. asia siirtyy liittojen välillä *käsiteltäväksi*.»

Määräyksen mukaan työnantajan on siis »keskusteltava»³⁷ työntekijäin edustajan kanssa aiotuista organisaatiomuutoksista, joista aiheutuisi esimerkiksi joittenkin työntekijäin siirtyminen jonkun toisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Keskustelujen kohteena voivat olla toisaalta yrityshallintoon luettavat toimenpiteet ja toisaalta näiden toimenpiteiden vaikutukset puheena olevan työehtosopimuksen käytännön soveltamiseen yrityksessä. Määräyksestä ei täysin yksiselitteisesti selviä, tulisiko työnantajan pidättäytyä aikomistaan toimenpiteistä kunnes asiaa on käsitelty liittotasolla vai ei,³⁸ mutta ainakin määräyksen sanamuodon perusteella näyttää ilmeiseltä että työnantaja voi yksipuolisesti toteuttaa aikomansa toimenpiteen viimeistään sen jälkeen, kun asiaa on käsitelty liittotasolla, riippumatta siitä, onko yksimielisyyttä saavutettu vai eikö ole.

2.2.1.2. *Sovintoa tai sopimusta edellyttäviä lausekkeita*

2.2.1.2.1. *Työnantajan tulkintaetuoikeuteen vaikuttavia menettelytapamääräyksiä*

Jo edellä todettiin ohimennen, että työnantaja saa LMS 4.4 §:n mukaan irtisanoa (tai lomauttaa) yrityksen **päáluottamusmiehen** taloudellisin tai

³⁷ Ko. määräys sisältyi ensimmäistä kertaa vuoden 1964 työehtosopimukseen pöytäkirjamerkintänä. Sen sisältöä pyrki työntekijäliitto muuttamaan ainakin vuonna 1966 siten, että sanan 'keskustelu' sijaan olisi tullut sana 'neuvotella' ja että erimielisyyden sattuessa asia olisi saatettu 'liittojen ratkaistavaksi'. Työriita 1/1966.

³⁸ Osallisten näkökannoista ks. TT 40/1967. Määräyksen oikeaan sisältöön työtuomioistuin ei joutunut ottamaan kantaa.

tuotannollisin perustein vain, jos »teollisuuslaitoksen toiminta keskeytetään kokonaan» tai jos voidaan »yhteisesti todeta, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä». ³⁹ Sopimustekstistä sen paremmin kuin soveltamisohjeista ei selviä tarkoin, missä järjestyksessä »yhteisen toteamisen» tulee tapahtua ja mitkä ovat sen laiminlyönnin seuraukset.

Näiden kysymysten osalta on ensiksikin todettava, että menettelyn kohteena on se, voidaanko yrityksessä järjestää pääluottamusmiehelle sopimuksessa tarkoitettua työtä, ts. työehtosopimuksen soveltaminen yksittäistapaukseen. Tällaisen kysymyksen ratkaiseminen kuuluu tietenkin työtuomioistuimen toimivaltaan. LMS 4.4 §:ssä tarkoitettuna »yhteisen toteamisen» kohteena on näin ollen sellainen työehtosopimuksen soveltamista koskeva oikeudellinen erimielisyys, jollaisia tarkoitetaan myös työehtosopimusten yleisissä neuvottelulausekkeissa.

Juuri sanotun perusteella voitaneen *Suvirannan* tapaan katsoa, että »yhteisen toteamisen» tulee tapahtua asianomaisen työehtosopimuksen yleisessä neuvottelujärjestyksessä ⁴⁰ ja siten viime kädessä työtuomioistuimessa. Entä sitten neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraukset? LMS:n soveltamisohjeisiin liitetyistä pääluottamusmiehen ja työosaston luottamusmiehen työsuhteiden päättämistä koskevista kaaviokuvista näyttää varsin selvästi käyvän ilmi, että *osapuolten yksimielisyys on tarkoitettu sopimuksen mukaisen irtisanomisen edellytykseksi*. ⁴¹

»Yhteisen toteamisen» käsittelyjärjestyksestä juuri sanottu huomioon ottaen on mahdollista, että sopimuksen mukaisen irtisanomisen edellytyksenä on — erimielisyyden sattuessa — työtuomioistuimen vahvistustuomio, jolla on todettu, ettei työnantaja voi tarjota pääluottamusmiehelle LMS 4.4 §:ssä tarkoitettua työtä. ⁴² Sopimuksessa tarkoitettuna yksimielisyyden tai työtuomioistuimen vahvistustuomion puuttumisen seurauksena lienee siten LMS 4.4 §:ssä määrätty korvaus.

Jos esitettyä tulkintaa on pidettävä oikeana, ovat LMS:n pääluottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevat määräykset periaatteellisesti varsin mielenkiintoiset ja yleisestä käytännöstä poikkeavat. Ensiksikin,

³⁹ Luottamusmiehen irtisanomissuojasta yleensä ks. esim. *Kahri — Vihma*, s. 247—248, *Sarkko*, Työoikeus I, s. 138—139 ja *Suviranta*, LM 1972, s. 338—340.

⁴⁰ *Suviranta*, LM 1972, s. 340

⁴¹ LMS:n sov. ohj. s. 16 kaaviokuva I kohta 7 verr. s. 18 kaaviokuva II kohta 7.

⁴² Ks. esim. TT 27/1971, 17/1972, 107/1976 ja 60/1977. Ks. myös TT 19/1979.

aikoessaan irtisanoa pääluottamusmiehen taloudellisin tai tuotannollisin perustein, *työnantajan on oma-aloitteisesti käynnistettävä neuvottelut paikallisen ammattiosaston*⁴³ kanssa sopimuksessa tarkoitettujen asiallisten edellytysten olemassaolosta. Ja toiseksi hänen tulee, erimielisyyden, sattuessa, *pidättäytyä irtisanomisen suorittamisesta* aina siihen asti, kunnes joko asianomaisten liittojen välisissä neuvotteluissa tai työtuomioistuimen tuomiolla on vahvistettu, ettei yritys voi tarjota LMS 4.4 §:ssä tarkoitettua työtä. *Työnantajan etuoikeus tulkita työehtosopimuksen määräystä näyttää, esineellistäen mutta havainnollisesti ilmaistuna, siirretyn asianomaiselle ammattiosastolle ja tämän liitolle.*⁴⁴

Aivan vastakkainen vaikutus työnantajan tulkintaetuoikeuden kanalta näyttää olevan Rakennusalan työehtosopimuksen **erikoisammattimieslisää** koskevalla määräyksellä. Siinä on LMS 4.4 §:n tavoin kytketty oikeuden syntyminen työehtosopimuksessa määriteltujen edellytysten olemassaolon »yhteiseen toteamiseen». Määräyksen mukaan nimittäin

»(a)mmatissaan harjaantuneille asentaja-korjausmiehelle, mittakirvesmiehelle, korjaustaitoiselle kaivinkoneen käyttäjälle ja torninosturin vakinaiselle kuljettajalle, joiden ammattitaito *on yhteisesti todettu*, maksetaan aikatyössä palkkaa, joka 30 %:lla ylittää I palkkaryhmän perustuntipalkan.»⁴⁵

Määräyksessä tarkoitettun »yhteisen toteamisen» kohteena on kulloinkin käsillä olevan työntekijän ominaisuuksia ja ammattiasemaa koskevan tosiseikaston vertaaminen työehtosopimuksessa määriteltuihin palkanliisän saamisen edellytyksiin, työehtosopimusmääräyksen soveltaminen yksittäistapaukseen. Tässäkään lausekkeessa ei ole erityisiä määräyksiä neuvottelujärjestyksestä. Työtuomioistuin on LMS 4.4 §:stä omaksumansa kannan mukaisesti katsonut, »että erimielisyyden sattuessa — — — yhteisen toteamisen on tapahduttava työehtosopimuksen ja asianosaisliittojen

⁴³ Ks. LMS 4.6 §.

⁴⁴ Lienee paikallaan todeta, ettei TSL 53.2 §:ssä tarkoitettu työntekijäin enemmistön suostumus mm. pääluottamusmiehen irtisanomiseen rajoita muodollisesti työnantajan tulkintaetuoikeutta. Työntekijäin enemmistön suostumus on TSL 37.2 §:ssä tarkoitettun erityisen painavan syyn lisäksi lainmukainen irtisanomisen edellytys, eikä se siten rajoita työnantajan oikeutta tulkita TSL 37.2 §:n irtisanomisperusteita koskevia säännöksiä.

⁴⁵ Rakennusalan työehtosopimus 15.6 § — Niin menettelytapamääräystä kuin lisän saamisen edellytyksiä on muutettu useaan otteeseen. Ks. TT 1/1971, 19/1972, 74/1973 ja 23/1976.

välisen luottamusmiessopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen».⁴⁶ Viime kädessä »yhteinen toteaminen» voidaan sitten tietenkin saattaa työtuomioistuimen tehtäväksi samalla tavalla kuin muutkin työehtosopimuksen tulkinta- ja soveltamiserimielisyydet.⁴⁷

Aineellisten vaikutusten osalta työtuomioistuin on tulkinnut ko. lauseketta seuraavasti. Oikeus määräyksessä tarkoitettuun lisään voi syntyä vasta »tuollaisesta yhteisestä toteamisesta lukien», vaikka esimerkiksi työtuomioistuimessa jälkeensä katsottaisiin työntekijän täyttäneen lausekkeessa määritellyt edellytykset jo silloin kun neuvottelumenettelyyn ryhdyttiin tai aikaisemminkin.⁴⁸ Yhteisymmärryksen saavuttaminen tai työtuomioistuimen positiivinen vahvistustuomio on siis erikoisammattimieslisän saamisen edellytyksenä, ellei »työnantajapuolen haluttomuudesta yhteisesti toteamiseen» seuraa, että po. lisää on maksettava takautuvasti.⁴⁹

Työtuomioistuimen vahvistama määräyksen oikea sisältö korostaa voimakkaasti työnantajan tulkintaetuoikeutta. Työnantajan omaksumaa tulkintaa on tässä, kuten yleensäkin, noudatettava aina siihen saakka, kunnes

⁴⁶ TT 19/1972 ja 23/1976.

⁴⁷ Vrt. esim. Metalliteollisuuden työehtosopimus 19.3 §: »Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai -varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita tässä työssä olennaisesti parantava vaikutus tahi siten voidaan työntekijä työssä, jossa hän työn laadun vuoksi joutuu olemaan alttiina erityiselle kosteudelle, märkyydelle, vedolle, kuumuudelle tai kylmyydelle, voimakkaalle valolle taikka muulle vaaralliselle säteilylle, tehokkaasti suojata näistä aiheutuvista haitoista, hankkii työnantaja tällaisen suojavaatteen tai -varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä.» Ja ko. määräyksen sov. ohj: »Sovellettaessa työehtosopimuksen 19 §:n 3 momentin määräyksiä on pääsääntönä pidettävä sitä, että suojavaatteen tai -varusteen hankkimisvelvollisuus arvostellaan työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaisesti. Hankintaratkaisun tekee työnantaja todettuaan lain mainitsemien edellytysten olevan olemassa. Jos työnantaja katsoo, ettei työturvallisuuslain 15 ja 20 §:n määräyksiä ole tapaukseen sovellettava, mutta jos työtapaturma- tai ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti työsuojelutoimikunnassa todetaan, että muissakin kuin työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mainitsemissa tapauksissa voidaan mainitunlaisia varusteita hankkimalla —. Yhteisellä toteamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että työsuojelutoimikunnassa edustettuina olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä.»

⁴⁸ TT 74/1973: Ks. myös TT 23/1976 ja 18/1977.

⁴⁹ Ks. ed. av:ssa mainitut tuomiot.

joko liittotason neuvotteluissa tai työtuomioistuimessa ehkä päädytään muuhun tulkintaan, mutta pääsäännöstä poiketen ei asiallisesti »virheelistä» soveltamista voida korjata jälkikäteenkään,⁵⁰ jos työnantajapuolen voidaan katsoa toimineen vilpittömin mielin ja pyrkineen asiallisesti neuvotellen saamaan soveltamiserimielisyyden lopulliseen ratkaisuun.

Erityisesti on kuitenkin syytä korostaa, että rakennusalan työehtosopimuksen määräys erikoisammattimieslisästä (samoin kuin LMS 4.4 §) ja sille annettu sisältö poikkeavat yleisestä sopimuskäytännöstä⁵¹ ja ehkäpä myös työtuomioistuimen tulkintakäytännöstä.⁵²

⁵⁰ Sopimuksen (myöhemminkin) vahvistettua oikeata tulkintaa tai soveltamista on noudatettava sopimuskauden alusta tai esimerkiksi sopimuksessa määriteltyjen ehtojen tosiasiallisesta täyttymisestä lukien, ellei ole olemassa erityisiä syitä poiketa tästä yleisestä säännöstä. Ks. esim. TT 13/1964 ja 23/1974. Ks. myös esim. *Sarkko*, Työoikeus I, s. 162. Vrt. esim. TT 4/1962 ja 29/1965 (ään. 7—2) vähemmistön lausuma.

⁵¹ Ks. kuitenkin vielä Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 6.4 §:n ptk. merk: »Palvelurahojen määrän tarkkailemiseksi tulee hotellilähetin/piccolon siinä tapauksessa, että hänen ansionsa on kyseisenä kalenterikuukautena jäänyt alle edellä sovitun vähimmäisansion ilmoittaa välittömästi asianomaisen kuukauden päättyessä tästä seikasta työnantajalle. Sanotun ilmoituksen tekeminen on edellytyksenä edellä sovitun takuujärjestelmän toteutumiselle.»

⁵² TT 2/1970: Rakennustyöläisten Liiton ja Turun Asennuspajan välisen työehtosopimuksen mukaan »milloin työntekijä joutuu työskentelemään olosuhteissa, jotka erikoisolojen perusteella on katsottava erittäin likaisiksi tai raskaiksi, maksetaan hänelle niiltä työtunneilta, jolloin hän ko. työtä suorittaa, erillistä lisää, ——. Edelleen työehtosopimuksessa oli esimerkkiluettelo erittäin likaisista töistä mutta erittäin raskaista töistä ei edes esimerkkiluetteloa ollut katsottu mahdolliseksi laatia. Esimerkkiluettelon puuttuminen ei kuitenkaan työehtosopimuksen mukaan saanut olla esteenä erittäin raskaan työn lisän suorittamiselle. Työehtosopimuksen nimenomaisen määräyksen mukaan tuli työnantajan ja työntekijän »ennen töiden aloittamista sopia niistä työkohteista, joista kyseistä lisää maksetaan.» Rakennustyöläisten Liitto vaati kanteessaan työnantajan velvoittamista suorittamaan po. lisää erällä laivauudisrakennuksilla suoritetuista töistä. Työnantaja vastusti kannetta mm. koska »asentajat eivät olleet, kuten heidän olisi työehtosopimuksen —— mukaan pitänyt, sopineet ennen töiden aloittamista niistä työkohteista, joista lisää olisi maksettava, ——. Tuomiossaan työtuomioistuin totesi, »ettei se seikka, että lisän maksamisesta ei ole työehtosopimuksen —— mukaisesti sovittu ennen töiden aloittamista, voi sinänsä olla esteenä sen maksamiselle». Melko selvänä pidettävästä sana- ja aikamuodostaan huolimatta (vrt. erikoisammattimieslisää koskeva TT 74/1973) ko. lauseketta pidettiin vain jonkinlaisena järjestysmääräyksenä. Tähän tapaan myös TT 79/1975. Työehtosopi-

Todettakoon vielä, etteivät edellä esiteltyt sopimusmääräykset ole suinkaan ainoat, joissa on edellytetty osapuolten yhteisymmärrystä jossa-kin työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa asiassa oikeuden tai velvollisuuden syntymiseksi, mutta työnantajan tulkintaetuoikeuden kannalta ne näyttävät olevan periaatteessa mielenkiintoisimmat. Esimerkiksi Maalarinalan työehtosopimuksen mukaan kaikki työehtosopimuksessa hinnoitellut työt on pääsääntöisesti teetettävä ja suoritettava urakkatyönä. Tästä voidaan poiketa, ts. hinnoiteltu työ teettää tai suorittaa aikatyönä, jos sen suorittaminen urakkatyönä »ei jostakin syystä ole mahdollista» ja jos työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä todeta esteen olemassaolon.⁵³

Kun puheena oleva määräys velvoittaa kumpaakin työsuhteen osapuolta urakkatyön teettämiseen tai suorittamiseen,⁵⁴ voisi »yhteistä toteamista» tarkoittava menettelytapamääräys vaikuttaa työnantajan tulkintaetuoikeuteen (rajoittavasti) vain silloin, kun tämä jostakin syystä haluaisi teettää jonkin työn aikatyönä.⁵⁵ Mutta kumpaankin mainittuun työehtosopimukseen sisältyy lisäksi määräys, jonka mukaan

»(j)os jostakin urakkatyön yhteyteen kuuluvasta seikasta syntyy erimielisyyksiä ei työtä ole keskeytettävä, vaan riita alistetaan heti sopimuspuolten yhteisen sovittelulautakunnan kesken päätettäväksi. Siihen asti kunnes tulkinnasta on

muksen mukaan asennustyöstä, jota vaikeutti kaivannon vettyneisyys ja liejuinen maapohja, oli maksettava 25 %:lla korotetut urakkahinnat. Työehtosopimuksen nimenomaisen määräyksen mukaan »(k)yseisten olosuhteiden esiintymisestä on ilmoitettava työnantajalle ennen työn alkamista». Tuomiossaan työtuomioistuिन lausui mm: »Työntekijäpuoli lähtee siitä, ettei kysymyksessä ole mikään korotusoikeuden ehdoton edellytys, jos työskentelyolosuhteet muutenkin ovat työn alkaessa työnantajan tiedossa. Työnantajapuoli taas lähtee siitä, että ilmoitusvelvollisuus on aina täytettävä, jotta korotus voisi tulla maksettavaksi. Näin siksi, että ennen työn aloittamista voitaisiin ryhtyä mahdollisiin toimenpiteisiin korotuksen perusteena olevan liejuisuuden poistamiseksi. Tämä kysymys on asiassa jäänyt varsin puutteellisen selvityksen varaan, eikä se selviä urakkahinnoittelun sanamuodostakaan, siinä kun ei nimenomaan määrätä ilmoituksen tekemistä korotuksen suorittamisen ehdoksi.» Vrt. kuit. TT 46/1978.

⁵³ Maalarinalan työehtosopimus 5.2 §. Ks. myös Lattianpäällystysalan työehtosopimus 15.2 § ja Lasitus- ja hiomoalan työehtosopimus 2 §. Vrt. esim. Asfalttialan työehtosopimus 8.1 § ja Rakennusalan työehtosopimus 16.1 §.

⁵⁴ »Työntekijöillä, samoin kuin työnantajillakaan ei ole oikeutta valita josta-kin työtä urakalla tai tuntityönä tehtäväksi». Lattianpäällystysalan työehtosopimus 15.2 §. ks. myös Maalarinalan työehtosopimus 5.2 §.

⁵⁵ Ks. TT 28/1969.

sovittu tai tuomioistuim ratkaissut asian, maksetaan ko. työstä työntekijälle sopimuksen mukainen tuntipalkka — — — 0/0:lla korotettuna».⁵⁶

Kun viimeksi mainitun sopimusmääräyksen mukaan hinnoiteltu työ voidaan teettää tai suorittaa aikatyönä ainakin »siitä lukien, kun sopimuskohdan soveltamista vaativa osapuoli on omalta osaltaan tehnyt mahdolliseksi asian alistamisen liittotason neuvotteluihin»,⁵⁷ ei yhteistä toteamista tarkoittavalla menettelytapamääräyksellä ole kovinkaan suurta merkitystä työnantajan tulkintaetuoikeuden kannalta.

2.2.1.2.2. Paikallista sopimismenettelyä edellyttäviä lausekkeita

Työehtosopimukseen on otettu hyvin erilaisista syistä määräyksiä, joiden mukaan ensisijaisesti paikallisesti voidaan sopia, on pyrittävä sopimaan tai on sovittava joistakin asioista. Jo tässä voidaan yleisesti todeta, että sopimisen kohteena ovat lähes poikkeuksetta työsuhteen ehtoina pidettävät asiat. Sen sijaan tarkoitetuilta (oikeus)vaikutuksiltaan puheena olevat lausekkeet ovat hyvin moninaiset, joten niiden systemaattinen esittelykin on varsin ongelmallinen tehtävä. Seuraavan esittelyn löyhässä jäsentelyssä on pidetty silmällä lähinnä lausekkeissa tarkoitettua neuvottelu- ja sopimisvelvollisuutta sekä niiden työnantajan yksipuoliseen toimivaltaan kohdistuvaa vaikutusta. Paikallaan lienee vielä kerran korostaa, että esiteltävät lausekkeet ovat vain esimerkkejä sopimuskäytännöstä, osa verraten edustavia ja siten ehkä yleistettävissä, osa taas lähes ainutkertaisia.

Pelkästään sidottuja kelpuuttavia määräyksiä. Tarkoitettujen vaikutustensa kannalta yksinkertaisimpana ja sopimuskäytännössä myös yleisimpänä paikallista sopimismenettelyä edellyttävistä lausekkeista ovat määräykset, joiden nojalla työehtosopimuksessa määrätystä »pääsäännöstä» voidaan poiketa paikallisella sopimuksella. Tällaisia lausekkeita on muun muassa useitten työehtosopimusten työaikajärjestelyjä koskevissa määräyksissä.

Niinpä esimerkiksi Metalliteollisuuden työehtosopimuksen 13.2 §:n mukaan

⁵⁶ Maalarinalan työehtosopimus 5.20 § ja Lattianpäällystysalan työehtosopimus 15.13 §.

⁵⁷ TT 46/1978. — Tuomiossa on jäänyt hieman epäselväksi se, millä tavalla työtä on tehtävä ja miten palkka määräytyy paikallisten neuvottelujen aikana.

»(t)yoajan alkaminen ja päättyminen sekä tarpeelliset väliajat työssä sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. — — — Ellei paikallisesti muuta sovita — — —, alkaa työaika päivätyössä klo 7.00 ja päättyy klo 16.00.»⁵⁸

Edelleen esimerkiksi Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen 9.3 §:n perusteella

»(t)yöneuvoston luvalla tai paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.»⁵⁹

Ja vaikka TAL 13.2 §:n perusteella työvuorojen tuleekin vuorotyössä »vaihtua» säännöllisesti ja »muuttua» ennakolta sovituin ajanjaksoin,⁶⁰ voidaan työntekijää kuitenkin, »milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.»⁶¹

Juuri mainitulla tavalla voidaan myös eräitten työehtosopimusten palkan laskenta- ja maksuaikaa koskevista määräyksistä poiketa paikallisin sopimuksin. Esimerkiksi Lasitus- ja hiomoalan työehtosopimuksen 7 §:n mukaan

⁵⁸ Ks. myös esim. Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus 12 § ja Lasiteollisuuden työehtosopimus 9.9 §. Vrt. YYL 6 §:n 6 k.

⁵⁹ Vrt. esim. TAL 16.1 ja 16.4 §. Ks. myös esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 9.10 §, Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimus 7.1 § ja Tiili-teollisuuden työehtosopimus 7.1 §.

⁶⁰ Ks. tästä tarkemmin *Sarkko*, Työoikeus II, s. 62—63.

⁶¹ Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 6.10 §. Ks. myös esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 18.3 §, Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 6.12 § ja Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 7.9 §. — Niin TAL:n kuin pääsääntöisesti muidenkin työoikeudellisten lakien säännösten nojalla vain työmarkkinajärjestöt, »joiden toimintapiirin käsittää koko maan», voivat työehtosopimuksin poiketa näiden lakien muutoin ehdottomista säännöksistä. (Ks. kuit. TSL 28.2 § ja MeriTAL 16 §.) Kuitenkin mm. tekstissä mainittujen määräysten mukaan sopijapuolina saattavat olla »työnantaja ja työntekijät». Ks. tämän johdosta *Koskinen*, s. 165 Vrt. toisaalta TT 10/1976: »Työehto- ja virkaehtosopimuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei valtakunnallisella työehto- tai virkaehtosopimuksella tehtäviä poikkeuksia työaikalaista tarvitse yksityiskohtaisesti sisällyttää tuollaiseen valtakunnalliseen sopimukseen, vaan siinä voidaan viitata muussa järjestyksessä hyväksyttyyn tai hyväksyttävään järjestelyyn. Työtuomioistuin ei pidä tätä käytäntöä lainvastaisena.» Työtuomioistuimen tuomion oikeusvoima ei tietenkään ulotu yleisissä tuomioistuimissa käytäviin oikeudenkäynteihin, joissa myös voidaan joutua ratkaisemaan po. työehtosopimusmääräyksen pätevyys. — Edellä mainitun tuomion johdosta vrt. esim. Ruotsin Allmän arbetstidslag 3.1 § ja siitä esim. *Gustafsson*, s. 19—22 ja 43—45.

»(p)alkka maksetaan kaksiviikkoiskausittain, joka toinen perjantai tai muulloin paikallisesti sovittavana päivänä, tai mikäli tästä sovitaan, aikaisempaa tapaa noudattaen.»⁶²

Tähän lainattujen määräysten lisäksi työehtosopimuksiin sisältyy kyllä työehtosopimuksesta toiseen vaihteleva määrä muitakin lausekkeita, joiden nojalla voidaan paikallisesti sopia joistakin, usein pienehköistä työsuhteen ehtoja koskevista yksityiskohdista, työehtosopimuksessa määräystä poiketen. Kun tarkoituksena ei ole selvittää yksityiskohtaisesti, minkälaisista työsuhteen ehdoista paikallisia sopimuksia voidaan solmia, riittänee kun lainaan käsillä olevan tyyppisistä määräyksistä enää yhden esimerkin, jossa sopimismenettelyn kohde poikkeaa muista tutkituista määräyksistä:

»Osa-aikatyöntekijät

Työnantaja voi ottaa työhön viikonloppuapulaisia sekä *mikäli paikallisesti sovitaan* muitakin työntekijöitä edellä tarkoitettuja enimmäistyöaikoja lyhyemmänkin työajan puitteissa.»⁶³

Pääasiallisten tarkoitettujen vaikutustensa kannalta lähinnä edellisten lausekkeitten kaltaisia ovat lisäksi muun muassa suorituspalkkauksen käyttöä ja työn hinnoittelua koskevat määräykset niissä työehtosopimuksissa, joissa joko hinnoittelemattoman työn suorittamista urakkatyönä tai suorituspalkkaustyötä yleensä ei ole priorisoitu aikatyöhön nähden, mutta joiden mukaan suorituspalkkauksen käyttämisestä ja palkan määrätymisen perusteista voidaan kuitenkin sopia paikallisesti.

Esimerkiksi Putkijohtoalan työehtosopimuksen 13.1 §:n mukaan on kaikki työehtosopimuksessa hinnoiteltu työ — erästä poikkeusta lukuunottamatta ⁶⁴ — teetettävä (ja suoritettava) urakkatyönä. Hinnoittelematon työ tehdään sitä vastoin pääsääntöisesti aikatyönä. Mutta tällöinkin »saavat työnantaja ja työntekijä keskenään *sopia*» hinnoittelemattoman

⁶² Ks. myös esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 17.1 §, Sanoma- ja aikakauslehtien toimituksia koskeva työehtosopimus 26 § ja Kiinteistöalan talonmiehen työtä ja siivousta koskeva työehtosopimus 32 § sekä Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 10 §, Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 17 § ja Putkijohtoalan työehtosopimus 14 §.

⁶³ Leipomoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 18 §.

⁶⁴ Ks. main. työehtosopimus 10.2 §:n b-kohta.

työn suorittamisesta urakkatyönä samoin kuin sen hinnoittelusta,⁶⁵ kunhan sovittu hinnoittelu täyttää urakka-ansiotasonormin mukaisen tason. Huoltokorjaamoalan työehtosopimuksen 8.1 §:n mukaan taas

»(m)ikäli työn laatu sen sallii ja töiden tekninen järjestely antaa siihen edellytykset, voidaan korjaamokohtaisesti sopia töiden suorittamisesta urakka- tai palkkiopalkkausjärjestelmällä.»⁶⁶

Kuvatun tyyppisistä määräyksistä voidaan ensiksikin todeta, että niillä lienee vain varattu paikallisille osapuolille mahdollisuus ottaa huomioon esimerkiksi yrityksen tai työpaikan erityiset piirteet taikka työntekijän henkilökohtaiset olosuhteet, jos he yhdessä katsovat sen tarkoituksenmukaiseksi, tarpeelliseksi jne. Lausekkeisiin ei näytä sisältyvän neuvottelumenettelyyn kehoittavaa käyttäytymissääntöä, vaikka niissä tarkoitettujen sopimuksen solmiminen saattaa tietenkin edellyttää sopijapuolten välisiä neuvotteluja.

Niinpä edellä kuvatut suorituspalkkaustyötä koskevat määräykset eivät velvoita työnantajaa tarjoamaan hinnoittelematonta työtä tai työtä yleensä suoritettavaksi suorituspalkalla, eikä työnantaja liene työntekijöitten vaatimuksestaan velvollinen neuvottelemaan sen paremmin siitä, tehdäänkö jotakin työtä suorituspalkalla vai aikapalkalla kuin työn hinnoittelustakaan.⁶⁷ Mutta kun työn tekemistä suorituspalkalla ei ole priorisoitu, ei työnantaja voi toisaalta vaatia työntekijöiltään työn suorittamista suorituspalkalla eikä edes neuvotteluja tästä.

Juuri sanottu lienee osoituksena siitä, että sopimuksen on — ainakin pääsääntöisesti — tarkoitettukin syntyvän paikallistasolla ilman työehtosopimusosallisten myötävaikutusta tai apua.⁶⁸ Toisin sanoen osallisten tarkoituksena lienee useimmiten ollut se, että työehtosopimuksessa sovi-

⁶⁵ Ks. myös esim. Rakennusalan työehtosopimus 16.1 §.

⁶⁶ Ks. myös esim. Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 12.2 §.

⁶⁷ Ks. tässä yhteydessä AD 1935: 43 (ään. 5—2) ja 1960: 32 (ään. 5—2). — Neuvotteluvelvollisuuden kannalta saattavat olla ongelmallisia tilanteet, joissa työ on sovittu tehtäväksi tai sitä on jo alettu (yhteisymmärryksessä) tehdä suorituspalkalla sopimatta hinnoittelusta. Oikeudellista arviointia vaikeuttaa vielä se, että ko. tilanteissa liikutaan usein työsopimus- ja työehtosopimusoikeuden »rajamailloilla». Paikallisia sopimuksiahan voidaan työehtosopimusten mukaan tehdä työ-sopimuskumppaneitten kesken, työnantajan ja luottamusmiehen välillä, »korjaamokohtaisesti» jne.

⁶⁸ Ks. esim. TT 62/1971.

tulla »pääsäännöllä» ja siihen liittyvällä menettelytapamääräyksellä on sitovan vaikutuksen lisäksi⁶⁹ vain paikallisia osapuolia kelpuuttava vaikutus.⁷⁰ Jo (informaalisiiin) neuvotteluihin ryhtyminen paikallistasolla edellyttää asianomaisten yhteisymmärrystä.

Puheena olevat määräykset ovat muotoa »jotakin on noudatettava, ellei paikallisesti sovita toisin». Eräät niistä voitaneen rinnastaa lain »varsinaisesti toissijaisiin normeihin»⁷¹ ja eräät taas esimerkiksi VLomaL:n työntekijän suostumusta edellyttäviin säännöksiin.⁷² Nämä »ehdottoman sopimusehtoiset» lausekkeet vaikuttavat — sopimismenettelyn kohteesta riippuen — myös työnantajan yksipuoliseen toimivaltaan.⁷³ Mutta kun tämän tyyppisissä määräyksissä on kysymys lähes poikkeuksetta työsuhteen ehtojen määrittämisestä paikallistason osapuolten yhteispäätöksin, lienee niitä perusteltua tarkastella ensisijaisesti työehtosopimuksen normimääräysten TEhtoL:iin perustuvan pakottavan vaikutuksen kannalta.

Tältä kannalta voidaan sanoa, että osalliset ovat »ehdottoman sopimusehtoisilla» määräyksillä »delegoineet» pelkästään sidotuille kompetenssiaan, toisin sanoen disponoineet TEhtoL 4.3 tai 6 §:n säännöksestä. Mutta samalla ne ovat kuitenkin asettaneet »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavaksi tarkoitetun normin, jota on noudatettava TEh-

⁶⁹ Ks. esim. TT 24/1968. Ks. myös esim. Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton sovellutusohje N:o 46 (23. 6. 1976), s. 1.

⁷⁰ Ks. esim. TT 76/1975 ja myös TT 1/1969 sekä 40/1974.

⁷¹ Ks. näistä Pekkanen, s. 131 ja siellä mainittu kirjallisuus.

⁷² VLomaL 4.3 ja 5.1 §. Ks. näistä tark. esim. Sarkko, Vuosilomalaki, s. 97—98 ja 101. — Huomattavaa kyllä on, että VLomaL:ssa tarkoitetaan kussakin yksittäistapauksessa annettavaa suostumusta, kun taas ko. lausekkeissa tarkoitettu »suostumus» voitaneen antaa pitkäköksi aikaa tai jatkuvaksi.

⁷³ Osa-aikatyöntekijäin käyttämistä rajoittavalla Leipomoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen määräyksellähän on periaatteessa melko voimakkaasti rajoitettu työnantajan jo YS 5 kohdassa ja mainitun työehtosopimuksen 2 §:ssäkin ilmaistua oikeutta järjestellä töitä ja tuotantoa haluamallaan tavalla. Samoin esim. po. tyyppisillä työaikaa koskevilla lausekkeilla on rajoitettu työnantajan direktio-oikeutta, jos vertailukohteeksi valitaan TSL 13 § ja työaikalainsäädäntö (ks. esim. TT 60/1971, 63/1975 ja 88/1976). Sen sijaan ehdottoman sopimusehtoisilla urakkatyön teettämistä ja sen hinnoittelua koskevilla määräyksillä ei voitane katsoa rajoitetun työnantajan direktio-oikeutta. TSL 13 §:n perusteella työnantaja on kyllä oikeutettu määrittämään »työn suoritustavasta», mutta valinnassa aika- ja urakkatyön välillä ei liene kysymys (yksinomaan) tästä, vaan ensisijaisesti palkan määräytymiseen liittyvästä seikasta, erästä palkan määräytymisen perusteesta (ks. esim. TT 28/1969).

toL:ssa tarkoitetulla automaattisella ja pakottavalla tavalla, ellei paikallista sopimusta saada solmittua.

Urakkahintojen tarkistuslausekkeet, joiden nojalla urakkahintoja voidaan tarkistaa osapuolten välisin *sopimuksin*, näyttävät noudatettavien menettelytapojen, ratkaisukompetenssin ja näihin liittyvien seikkojen kannalta varsin selkeiltä, niissä määritellyistä hinnoittelujen tarkistusperusteista riippumatta.⁷⁴ Niiden tarkoitetut vaikutukset näyttävät eroavan juuri esitellyistä »ehdottoman sopimusehtoisista» lausekkeista vain neuvotteluvollisuuden osalta.

Esimerkiksi Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimuksen 14.5 §:n mukaan

»(j)os voimassa olevia jatkuvia urakkahintoja joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta halutaan muuttaa jostakin muusta kuin edellä 4 kohdassa mainitusta syystä,⁷⁵ voidaan se tehdä ao. työnantajan ja ko. työntekijäin välisellä sopimuksella. Ellei asianomaisten välillä päästä uudesta urakkahinnoittelusta yksimielisyyteen, jatkuu työ entisillä perusteilla ja kysymys siirretään liittojen käsiteltäväksi.»⁷⁶

Tämän samoin kuin muiden puheena olevien tarkistuslausekkeitten liittotason neuvottelumenettelyä tarkoittaviin määräyksiin sisältyy tai

⁷⁴ Pääsääntöisesti näissä *Vuorion* sopimusehtoisiksi nimittämässä tarkistuslausekkeissa tarkistusperusteina ovat »muut syyt», siis muut kuin työ- ja tuotantomenetelmien, raaka- ja tarveaineiden jne. muutokset. Tutkituista työehtosopimuksista Betoniteollisuuden työehtosopimuksen mukaan voidaan urakkahinnoitteluja tarkistaa viimeksi tarkoitetuillakin perusteilla vain sopimuksin, työn jatkuessa entisin hinnoin, ellei hinnoittelujen tarkistamisesta päästä sopimukseen. Ks. tästä TT 48/1978. — Todettakoon, että *Vuorio* on nojautuen työtuomioistuinten tuomioon TT 9/1953 katsonut, että myös erimielisyys tarkistusperusteiden olemassaolosta olisi ratkaistavissa vain osapuolten välisin sopimuksin (*Vuorio*, s. 289). Johtopäätös ei välttämättä ole oikea. Mainituissa tuomioissa ei itse asiassa ole lainkaan otettu kantaa nyt tarkoitettuun kysymykseen, vaan siihen, voiko työnantaja tarkistaa urakkahintoja yksipuolisesti osallisliittojenkin neuvottelujen päättettyä tuloksettomina, kun urakkahintojen tarkistamisen edellytykset selvästi ovat olemassa.

⁷⁵ Mainitun 4 kohdan mukaan »työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa suoritetaan uudelleenhinnoittelu».

⁷⁶ Ks. lisäksi Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimus 11.4 §, Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 12.5 §, Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.3 § ja Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 8.6 §.

voidaan katsoa sisältyvän myös paikallisiin osapuoliin kohdistuvan käytäytymissäännön: Sen paikallisen osapuolen aloitteesta, joka katsoo urakkahinnoittelun muuttamisen aiheelliseksi, on käynnistettävä neuvottelut urakkahinnoittelun tarkistamisen aiheellisuudesta, tarkistuksen suuruudesta jne.⁷⁷

Nimenomaisten määräysten perusteella on lisäksi selvää, ettei ainaakaan tarkistusneuvottelujen aikana saa yksipuolisesti muuttaa sen paremmin työn hinnoittelua kuin ilmeisesti työn suoritustapaakaan.⁷⁸ Toisin sanoen työ on edelleen suoritettava urakkatyönä ja siitä on maksettava »entisten hintojen» mukaisesti, ilmeisesti riippumatta siitä, perustuvatko kiistanalaiset hinnat »työsopimustasoiseen» vai asianomaisten työehtosopimuksen osana noudatettavaan paikalliseen sopimukseen vaiko ehkä työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottamaan hinnoitteluun.

Toisaalta lienee selvää, ettei näillä lausekkeilla työsuhteen ehtojen tarkistamisesta ole pyrittykään rajoittamaan työnantajan toimivaltaa päättää ja panna toimeen työn järjestelyjä yms.⁷⁹ jotka muiden ohessa saattavat tulla kysymykseen tarkistusperusteina, kuten aikaisemmin todettiin.

Eräitten »sopimusehtojen» tarkistuslausekkeitten sanamuodot näyttävät hienon epäselviltä lausekkeitten sitovan vaikutuksen ajallisen ulottuvuuden kannalta. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden ja Puuseppäteollisuuden työehtosopimusten mukaan »jatkuvat hinnoittelut» ovat voimassa työehtosopimuskauden loppuun lukuunottamatta työ- ja tuotantomenetelmien yms. muutosten johdosta toimitettavia hinnoittelutarkistuksia, joista nyt ei ole kysymys.⁸⁰ Mutta muiden käsillä olevien tarkistuslausekkeitten perusteella sen sijaan

⁷⁷ »Ellei asianomaisten (so. työnantajan ja työntekijäin) välillä päästä yhteisymmärrykseen — asia siirretään liittojen —». — Urakkahintojen tarkistamisen aiheellisuutta koskeva kysymys voi, kuten jo av:ssa 74 lausutusta lienee selvinnyt, olla työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskeva asia.

⁷⁸ Puheena olevien lausekkeitten tulkinnasta ks. TT 4 ja 9/1953, 21/1961, 42/1972 ja 46/1978. Ks. myös TT 8/1959, 21/1962 ja 76/1977. — Vrt. kuit. Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.4 §.

⁷⁹ Ks. esim. TT 48/1978. Tosiasiallisesti po. lausekkeet voivat tietenkin estää tai viivästyttää esim. vähäisten työsuoritukseen vaikuttavien menetelmä- yms. muutosten toimeenpanoa, työnantaja kun ei voi yksipuolisesti »leikata» mahdollista hyötyä itselleen.

⁸⁰ Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.3 § ja Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.6 §.

»(e)llei asianomaisten välillä päästä uudesta hinnoittelusta yksimielisyyteen jatkuu työ entisillä perusteilla ja kysymys siirretään liittojen käsiteltäväksi»⁸¹ tai »ratkaistavaksi».⁸²

Tulkinnanvaraiseksi jää näin ollen, jatkuuko työ »entisin perustein» liittotason neuvottelujenkin päätyttyä tuloksettomina, vai voiko työnantaja tarkistaa hinnoitteluja yksipuolisesti tai voivatko työntekijät ryhtyä suorittamaan riidanalaista työtä aikatyönä?

Ensiksikin on paikallaan huomauttaa, että vastaus saattaa riippua paitsi kunkin työehtosopimuksen tarkistulausekkeen tulkinnasta myös paikallisen hinnoittelusopimuksen sisällöstä. Hinnoittelusopimushan voi esimerkiksi olla irtisanottavissa puheena olevan kaltaisissa tapauksissa.

Työtuomioistuin on joutunut ottamaan kantaa eräiden sanamuodoiltaan hieinan toisistaan poikkeavien tarkistulausekkeiden tulkintaan.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 12/1959 (ään. 6—3) oli kysymys Suomen Elintarviketyöläisten Liiton ja Osuusteurastamojärjestöjen Työntantajajhdistyksen välisen palkkasopimuksen 2 §:n B-osan 3 ja 4 momentin tulkinnasta:

»Milloin työ- ja tuotantomenetelmissä, raaka- ja tarveaineissa, koneistuksessa tai muissa näihin verrattavissa, työsuorituksen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan uusi urakkahinnoittelu, pitäen ohjeena edellä — —.

Jos voimassa olevia urakkahintoja joko työnantajan tai työntekijäin aloitteesta halutaan tarkistaa, voidaan se tehdä asianomaisen työnantajan ja työntekijäin välisellä sopimuksella. Ellei heidän välillään päästä uudesta urakkahinnoittelusta yksimielisyyteen, jatkuu urakkatyö entisillä perusteilla ja asia siirretään allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. — —».

Lainatuista määräyksistä työtuomioistuimen enemmistö lausui, »että ensin mainitussa momentissa olevat määräykset koskevat uuden urakkahinnoittelun suorittamista sanotussa momentissa mainittujen edellytysten vallitessa ja 4 momenttiin sisältyvät määräykset urakkahinnoittelun tarkistamisesta muista kuin 3 momentissa mainituista syistä ja että 4 momentin mukainen tarkistus on toteutettavissa vain työnantajan ja työntekijäin välisellä sopimuksella tai, jolleivät nämä pääse yksimielisyyteen, työehtosopimuksen sopijapuolina olevien yhdistysten välisin ratkaisuin. Ainoastaan niissä tapauksissa, joista sanotussa 4 momentissa on kysymys, jatkuu työehtosopimuksen mukaan urakkatyö entisillä perusteilla, mikäli työnantaja ja työntekijät eivät sovi urakkahintojen tarkistamisesta.»

⁸¹ Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 12.5 § ja Betoniteollisuuden työehtosopimus 11.4 §.

⁸² Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimus 11.4 § ja Teuras- tamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 8.6 §.

Enemmistön lausunnosta ei voitane päätellä mitään käsillä olevasta ongelmasta. Siinä näyttää otetun kantaa vain mainitun 3 ja 4 momentin määräysten sitovan vaikutuksen keskinäisiin eroihin yleensä. Kolmen vähemmistöön jääneen työntekijäjäsenen lausunto näyttää sen sijaan jonkin verran selkeämmältä. Siinä todetaan, että

»3 momentin määräykset on ymmärrettävä niin, että siinäkin tarkoitetusta urakkahinnoittelusta on sovittava saman osan 4 momentissa määrättyssä järjestyksessä tai, ellei sopimukseen voida päästä, asiassa on menettävä siten kuin viimeksi mainitussa momentissa on määrätty, ja (työnantaja) niin ollen ei olisi ollut oikeutettu ottamaan uutta urakkahinnoittelua käyttöön *ennenkuin asia oli työehtosopimuksen määräämässä järjestyksessä käsitelty*, — —». ⁸³

Tuomiossaan TT 9/1953 (ään. 5—4) työtuomioistuin joutui lausumaan sanamuodoltaan edellä tarkoitettuja määräyksiä selkeämmän tarkistuslausekkeen oikeasta sisällöstä.

Suomen Lasiteollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Lasi- ja posliini-työväen Liiton välisen työehtosopimuksen urakkatyötä koskevissa määräyksissä oli seuraava tarkistuslauseke (3 §):

»Ellei urakkahinnoittelu ole 1 kohdan mukaisesti laadittu taikka se johtaa kohtuuttomuuteen tai jos työ- tai tuotantomenetelmissä tai työn järjestyksessä tai koneistuksessa on tapahtunut tai tapahtuu muutoksia tarkistetaan urakkahinnat. Ellei tarkistuksessa päästä sopimukseen, jätetään asia sopijapuolten kesken selvitettäväksi. Kunnes uudesta urakkahinnasta on sovittu, tehdään työtä entisiin urakkahintoihin.»

Työnantajaliitto vaati työtuomioistuimessa vahvistettavaksi, »että asianosaisten välisen työehtosopimuksen edellä jäljennetty — — kohta oli ymmärrettävä niin, että jos mainitun kohdan ensimmäisessä lauseessa mainitut edellytykset selvästi olivat olemassa, urakkahinnoittelu oli työehtosopimuksessa määriteltujen perusteiden puitteissa kohtuullisesti tarkistettava sekä että työnantaja voi, sen jälkeen kun sanotun sopimuskohdan mukaiset liittojen väliset neuvottelut olivat päättyneet tuloksettomina työntekijäpuolen kieltäytyttyä sopimuksen vastaisesti hyväksymästä kohtuullista ja työehtosopimuksen puitteissa pysyvää tarkistamista, työehtosopimusta loukkaamatta työsopimuslain puitteissa toteuttaa tällaisen tarkistuksen, — —».

Lausunnossaan työtuomioistuimen enemmistö selitti, että po. lausekkeessa »tarkoitettu urakkahintojen tarkistaminen voidaan toteuttaa vain työnantajan ja työntekijöiden välisellä sopimuksella tai, ellei heidän välillään päästä yksimielisyyteen, liittojen kesken tehdyllä sopimuksella.»

⁸³ Ks. myös TT 8/1968 sekä TT 13/1952.

Enemmistön mielestä hinnoittelun tarkistus voitiin toteuttaa vain sopimuksin, eikä työnantajalla siten ollut oikeutta yksipuolisesti muuttaa hinnoitteluja liittotasonkaan neuvottelujen päätyttyä erimielisinä, vaan työstä oli edelleen maksettava entisten perusteiden mukaan. Vähemmistöön jääneet jäsenet katsoivat sitä vastoin, että lausekkeessa

»tarkoitettu urakkahinnoittelun tarkistus voidaan toteuttaa ensi sijassa työnantajan ja työntekijäin välisellä sopimuksella tai, ellei heidän välillään päästä yksimielisyyteen, liittojen kesken tehdyllä sopimuksella sekä, ellei sittenkään voida asiassa sopia, saattamalla asia työtuomioistuimen tutkittavaksi.»

Vähemmistön kanta ei, kuten *Vuoriokin* toteaa, vastaa tarkistuslausekkeen sanamuotoa.⁸⁴

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 48/1978 oli esillä Betoniteollisuuden työehtosopimuksen 11.4 §:

»Milloin työ- ja tuotantomenetelmien sekä raaka- ja tarveaineiden muuttuminen, esim. uusien koneiden käyttöön ottaminen, vanhojen kulumisen tai työmenetelmien muutokset aiheuttavat työtuuloksien huomattavan muuttumisen, jotka muutokset katsotaan pysyväisluontoisiksi, voidaan tämän työehtosopimuksen perusteella eri teollisuuslaitoksissa laaditut hinnoittelulistat tarkistaa. Kuitenkin on tällaisesta tarkistuksesta neuvoteltava työntekijäin ko. alan pääluottamusmiehen tai vastaavan henkilön kanssa. Elleivät asianomaiset pääse yksimielisyyteen uudesta urakkahinnoittelusta, jatkuu työ entisin perustein ja asia siirretään viipymättä liittojen käsiteltäväksi.»

Lainatun sopimusmääräyksen sitovasta vaikutuksesta työtuomioistuin lausui tuomiossaan, että jos työmenetelmien muuttaminen aiheuttaa »työtuloksien huomattavan muuttumisen, valutuotantopalkkiosopimuksen tarkistamisesta on neuvoteltava ja tavoiteansio säilytettävä neuvottelujen ajan ennallaan.»

Selostettujen tuomioitten perusteella ei voida varmasti sanoa, kuinka ehdottomana puheena olevan tyyppisten lausekkeitten sitovaa vaikutusta olisi pidettävä. Merkitystä edellä ilmenevän lisäksi saattaa olla silläkin, onko erimielisyys saatettava vain osallisliittojen »käsiteltäväksi» vai niiden »ratkaistavaksi». »Sopimusehtoisten» tarkistuslausekkeitten tarkoitus edellyttää ymmärtääkseni, että urakkahinnoittelujen tarkistamisesta olisi todella sovittava.⁸⁵ Muutoinhan lausekkeet eivät vaikutuksiltaan eroaisi aikaisemmin käsitellyistä »neuvotteluehtoisista» tarkistuslausekkeista kuin siinä, että urakkahintojen tarkistus voitai-

⁸⁴ *Vuorio*, s. 289.

⁸⁵ Ks. myös *Vuorio*, s. 289.

siin suorittaa yksipuolisesti vain jossakin määrin myöhemmin. On tuskin oletettavaa, että käsiteltävillä lausekkeilla olisi työnantaja oikeutettu alentamaan mistä tahansa syystä työehtosopimuksen urakka-ansiotasoonormin mukaisen tason yli »liukuneita» käytännön urakkahintoja vain lausekkeissa tarkoitetun neuvotteluvelvollisuuden tultua täytetyksi. Työntekijäthän taas eivät tietenkään voi muuttaa urakkahinnoittelua kuin yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa; heidän mahdollisuutensa on vain alkaa tehdä työtä aikapalkalla.

Lausekkeita sopimismenettelystä työsuhteen ehdon määrittämiseksi. Seuraavassa käsiteltävillä lausekkeilla työehtosopimusosalliset ovat, asettamatta työehtosopimuksessa vaihtoehtoisesti noudatettavaa normia, jättäneet työsuhteen joittenkin ehtojen määräytymisen (ensisijaisesti) paikallisten sopimusten varaan. Viimeksi tarkoitettujen sopimusten sisältöä ohjaavia määräyksiä (esim. urakka-ansiotasoonormi) näihin lausekkeisiin sisältyy kyllä toisinaan. Näiden sopimusta edellyttävien lausekkeitten tarkoituksena on useimmiten työnantajan liikkeenjohdolliseen toimivaltaan tai direktiokompetenssiin kuuluvien toimenpiteitten työsuhteen ehtoihin kohdistuvan vaikutuksen joustava huomioon ottaminen, joskin eräissä tapauksissa sopimismenettelyn »laukaisevina» tekijöinä ovat myös työsuopimuskumppaneista riippumattomat seikat.

Sopimismenettelyn kohteina ovat siis poikkeuksetta työsuhteen ehdot. Näihin vaikuttaviin, työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluiin asioihin ja niiden toteuttamiseen määräyksissä tarkoitettu neuvottelu- ja sopimismenettely ei ulotu ainakaan välittömästi, vaikka käytännössä ehkä neuvotellaan myös työnantajan yksipuoliseen toimivaltaan kuuluvista asioista. Nämä neuvottelut perustuvat siten pääsääntöisesti työnantajan tarkoituksenmukaisuusharkintaan tai joissakin tapauksissa ehkä paikallisesti vakiintuneeseen käytäntöön,⁸⁶ jonka perusteena lienee useimmiten

⁸⁶ Ks. kuitenkin Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 11 § muist. 1: »Suoritettaessa sellaisia työnjärjestelyjä, jotka oleellisesti vaikuttavat työn määrään tai laatuun, työnantajan tulee antaa niistä *ennakolta selostus* ao. luottamusmiehille ja työntekijöille sekä *heitä kuultuaan* tehdä esitys toimenpiteiden mahdollisesti aiheuttamista muutoksista ammattiryhmittelyyn ja palkkoihin. Palkkamutoksista sovittaessa on otettava huomioon — — —». — Työn järjestelyistä ei tämänkään määräyksen mukaan sovita, vaan työnantajan on vain tiedotettava niistä sekä varattava työntekijöille ja heidän edustajilleen tilaisuus lausua mielipiteensä ilmeisesti sekä aiotuista työn järjestelyistä että niiden vaikutuksista palkkaukseen ennen omaa ammatti- ja palkkaryhmittelyä koskevaa ehdotustaan. Toisin sanoen lausekkeessa on sovittu tiedottamis- ja kuulemismenettelystä, joka tosin tässä tapauksessa edeltää työsuhteen ehtoja koskevaa sopimismenettelyä.

myös työnantajan tosiasiallinen »myönnytys» voimassaolevan normiston kannalta, ja toisaalta YYL:n astuttua voimaan sen säännöksiin sekä siihen perustuviin mahdollisiin sopimuksiin.

Tarkastelen ensimmäiseksi sellaisten työehtosopimusten *uuden työn hinnoittelua* koskevia määräyksiä, joissa *urakka-* (tai suorituspalkkaus) *työ on priorisoitu* aikatyöhön nähden ja joissa työn hinnoittelu on jätetty sovittavaksi paikallisesti. Sopimisen kohteena on työsuhteen ehto, joskin samalla työnantajan direktio-oikeutta sivuavana asiana, millä tavalla (aika- vai urakkatyönä) ao. työtä tehdään.

Koska tuotantotekniikka ja sen edellyttämä työsuoritus, ala- ja yrityskohtaiset neuvottelusuhteet jne. poikkeavat toisistaan eri aloilla, on selvää, että urakkatyön hinnoittelua koskevat lausekkeet poikkeavat myös toisistaan. Mainittujen tekijöitten vaihdellessa myös saman alan eri yrityksissä, on puheena olevat määräykset toisaalta jouduttu laatimaan jokseenkin yleisiksi, joten varsinkin tehdas- ja siihen rinnastettavaa teollisuutta koskevissa työehtosopimuksissa ne ovat hyvinkin toistensa kaltaisia.

Yhteisenä piirteenä esiteltävissä hinnoittelulausekkeissa on siis ensiksikin se, että urakkatyö on palkkaus- (ja työn suoritus)tapana asetettu etusijalle ja että työn hinnoittelusta on sovittava (ensisijaisesti) paikallisesti:

»Mikäli työn laatu sen sallii ja jos se teknillisesti on mahdollista, on työntekijälle *varattava tilaisuus* urakkatyön tai tuotantopalkkiotyön suorittamiseen. Hinnoittelut on sovittava niin, —»⁸⁷

Priorisointi on yleinen. Kaikki lausekkeitten mukaiset edellytykset täyttävät työt on pyrittävä teettämään urakkatyönä.

Priorisointi ei kuitenkaan liene ehdoton, ainakaan kaikissa tarkastelluissa työehtosopimuksissa. Ensiksikin hinnoittelulausekkeissa on yleensä tavalla tai toisella — usein nimenomaisesti — otettu huomioon, ettei kaikkia puheena olevat edellytykset täyttäviä töitä tehdä yrityksissä tois-

⁸⁷ Betoniteollisuuden työehtosopimus 11.1 §. Ks. myös Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 13.1 §, Lasiteollisuuden työehtosopimus 13.1 ja 2 §, Metalliteollisuuden työehtosopimus 9.1 §, Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.1 § ja Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 8.1 §. Ks. tässä yhteydessä myös Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 15.1 ja 10 §. Vrt. esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.1 §, jonka mukaan työt on »mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään urakkatyöksi».

tuvasti tai jatkuvasti. Tältä kannalta työt on ryhmitelty »kiinteästi» tai »pysyvästi» hinnoiteltaviin ja »satunnaisiin» urakkatöihin.⁸⁸ Ja toiseksi, urakkatyöksi selvästikin soveltuvaa työtä ei ole ehdottomasti teetettävä tai ainakaan suoritettava urakkatyönä, ellei työehtosopimuksessa ole selvästi näin määrätty.

Jos jonkun työn »laatu sallii» ja sen teettämiselle urakkatyönä on »tekniset mahdollisuudet» tai jos työ muutoin täyttää urakkatyön teettämiseksi työehtosopimuksessa asetetut edellytykset, on työnantaja puheena olevien määräysten mukaan *oma-aloitteisesti velvollinen* ainakin *tarjomaan* työn tehtäväksi urakkatyönä, riippumatta siitä, onko asianomaista työtä työehtosopimuksen perusteella pidettävä »kiinteästi» tai »pysyvästi» hinnoiteltavana vai »satunnaisesti» urakkatyönä teetettävänä työnä taikka voidaanko työn hinnoittelu sopia »jatkuvaksi» vaiko vain »tilapäiseksi».⁸⁹

Tarjotessaan työn suoritettavaksi urakkatyönä työnantaja lienee myös velvollinen esittämään vähintään työehtosopimuksen urakka-ansiotasoonormin mukaisen tason täyttävän tarjouksensa työn hinnoitteluun tai tarjouksensa harjaantumisaajan palkkaa⁹⁰ taikka tavoiteansiota koskevaksi sopimukseksi.⁹¹ Urakkatyötä ja sen hinnoittelua koskevan sopimuksen syntymisen kannalta on huomattava, että se, kuten sopimus yleensäkin, voi syntyä konkludenttisesti. Niinpä työnantajan tarjouksen vastaanottaneitten työntekijäin tai heidän edustajansa tulee ilmoittaa työn-

⁸⁸ Vrt. esim. Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 15 §.

⁸⁹ Lienee paikallaan todeta, että urakkatyön teettämisen edellytyksiä koskeva mahdollinen erimielisyys on TTuomL 1.1 §:ssä tarkoitettu riita-asia, ja se on siten syytä pitää erillään urakkatyön hinnoittelua koskevista neuvotteluista. Tulkintaetuoikeutensa nojalla työnantaja ratkaisee tietenkin ensi kädessä, ovatko työehtosopimuksessa tarkoitettut urakkatyön teettämisen edellytykset olemassa vai eivätkö ole. Jos työntekijät pitävät työnantajan kantaa virheellisenä, on syntynyt erimielisyys muiden tulkinta- ja soveltamisriitaisuuksien tapaan pyrittävä ratkaisemaan prosessuaalisessa neuvottelumenettelyssä ja viime kädessä työtuomioistuimessa. Ks. TT 18/1978 ja TT 14/1961. Ks. myös AD 1938: 75 ja 1939: 78. Työntekijöittenkin on siis reagoitava ainakin työnantajan tulkintaratkaisuun. Tuomiossaan AD 1938: 75 Ruotsin työtuomioistuin näyttää tosin asettaneen työntekijöille vielä jossakin määrin laajemman aktiivisuusvelvollisuuden lausueksaan, että työnantajan on toisaalta oma-aloitteisesti ryhdyttävä neuvotteluun urakkahinnoista, kun suoritettava työ soveltuu urakkatyöksi, mutta »(å) andra sidan få icke heller arbetarna vara överksam, utan hava att begära förhandlingar, så snart de anse nytt ackordspris böra sättas.»

⁹⁰ Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.2 §.

⁹¹ Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.1 §.

antajalle hyväksyvätkö he vai hylkäävätkö tämän tarjouksen. Jos työnantajan tarjoamaa työtä ryhdytään suorittamaan esittämättä hinnoittelua koskevaa varausta, saattaa tämä johtaa hinnoittelua, tavoiteansiota jne. koskevan sopimuksen syntymiseen konkludenttisesti.⁹²

Edellä sanottu ei kuitenkaan välttämättä merkitse sitä, että työnantaja olisi aina myös velvollinen neuvottelemaan hinnoittelusta. Ainakin eräitten hinnoittelumääräysten sanamuodot viittaavat jonkinlaiseen »hyväksy tai hylkää» asetelmaan. Kaikkien tarkasteltujen työehtosopimusten käsiteltävissä lausekkeissa ei sitä paitsi ole ainakaan erityisiä määräyksiä neuvotteluvuvelvollisuudesta.

Työnantajan neuvotteluvuvelvollisuuden kannalta on Tekstiiliteollisuuden ja Vaatetusteollisuuden työehtosopimusten hinnoittelulausekkeita ymmärtääkseni pidettävä verraten selkeinä. Niiden mukaan työntekijöillä näyttää ensiksikin olevan — ainakin aluksi — velvollisuus suorittaa urakkatyönä kaikki työt, jotka täyttävät urakkatyön teettämisen edellytykset ja jotka työnantaja tarjoaa tehtäväksi suorituspalkalla, vaikka työn hinnoittelusta ei ennen sen alkamista päättäisikään yhteisymmärrykseen. Hinnoitteluerimielisyyden sattuessa on neuvotteluja jatkettava ensin paikallistasolla ja, ellei sopimukseen päästä, osallisliittojen välillä.

Neuvottelujen aikana työ on suoritettava urakkatyönä joko »työnantajan ilmoittamin hinnoin»⁹³ tai »tilapäisin hinnoin».⁹⁴ Oikeudellisesti, vaikka ei ehkä tosiasiallisesti, ainakin Tekstiiliteollisuuden työehtosopimuksen käsillä oleva määräys näyttääkin olevan rinnastettavissa aikaisemmin esiteltuihin neuvotteluehtoihin lausekkeisiin: Elleivät liitotkaan pääse hinnoittelusta sopimukseen, jäävät »työnantajan ilmoittamat hinnat» lopullisiksi, jos ne vain ovat urakka-ansiotasonormin mukaiset. Työnantajan yksipuolinen toimivalta näyttää tässäkin ulotetun — urakka-ansiotasonormilla rajoitettuna — työsuhteen ehtojen alueelle, joskin ehkä vain toissijaisesti.⁹⁵

⁹² Ks. TT 13/1952 ja erit. TT 76/1975. Jos työehtosopimuksessa edellytetään hinnoittelusopimukselta kirjallista muotoa tai jos paikallinen sopimus on alistettava osallisten hyväksyttäväksi, ei sopimus voine syntyä konkludenttisesti. — Konkludenttisesta tahdonilmaisusta yleensä ks. esim. *Kivimäki—Ylöstalo*, s. 243—244 ja *Aho*, s. 115 ss. sekä siellä mainittu kirjallisuus.

⁹³ Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 9.4 §.

⁹⁴ Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 15.10 §.

⁹⁵ Ks. myös Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.2 §. Tämän mukaan hinnoitteluneuvotteluja on käytävä sekä paikallis- että liittotasolla. Hinnoiteltavaa työtä on »suoritettava normaalisti urakkatyöjoutuisuudella» paikallisten neuvottelujen ja lisäksi »kuuden tilivälin aikana siitä kun hinnoitteluerimielisyys on siirretty liittojen ratkaistavaksi. Mainitun ajan kulluttua ao. työ tehdään »tuntityönä ohjetuntipalkalla», ellei hinnoittelusopimusta ole saatu aikaan. Ks. myös Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.1 ja 11.4 §.

Edellä mainituissa Betoniteollisuuden, Kemian perusteollisuuden, Lasiteollisuuden, Metalliteollisuuden sekä Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöiden työehtosopimuksen suorituspalkkausta koskevissa määräyksissä ei sitä vastoin ole erityisiä neuvottelulausekkeita. Tämä saattaa olla osoituksena siitä, että osalliset jättäessään urakkapalkkauksen yksityiskohtaiset järjestelyt hoidettavaksi yrityskohtaisesti ovat samalla tarkoittaneet rajoittaa järjestöjen vaikutusmahdollisuudet pääsääntöisesti vain yritysten sisäisen palkkapolitiikan työehtosopimuksen mukaisuuden valvontaan. Yrityksillä on ainakin yleisesti ottaen varsin suuri intressi hoitaa mahdollisimman itsenäistä palkkapolitiikkaa, eikä työnantaja- tai edes työntekijäliitoilla liene suurtakaan kiinnostusta puuttua yritysten työehtosopimuksessa määritellyissä puitteissa pysyviin palkkausjärjestelyihin.⁹⁶ Suorituspalkkauksen rutiininomaisiin yksityiskohtiin puuttuminen vallitsevissa järjestelyissä olisi liitoille sitä paitsi ilmeisen ylivoimainen tehtävä.⁹⁷ Sanotusta ei kuitenkaan välttämättä seuraa, etteikö *työnantajalla* voitaisi katsoa olevan työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta neuvotella urakkahinnoittelusta.

Erityisten neuvottelumääräysten puuttuessa hinnoittelulausekkeista, on tietenkin mahdollista katsoa, että velvollisuus neuvotella urakkatyön hinnoittelusta perustuisi ao. työehtosopimuksen yleiseen neuvottelulausekkeeseen, esimerkiksi LMS 10 §:n määräykseen.⁹⁸ Mutta toisaalta urakkatyö on priorisoitu ja tämä velvoittaa ainakin työnantajaa mutta joissakin työehtosopimuksissa tässä avoimeksi jätettävään rajaan asti myös työntekijöitä.⁹⁹ Kun lisäksi otetaan huomioon, että urakkahinnoittelujen

⁹⁶ Ks. esim. *Niskanen*, s. 86, *Työnantaja* 13/1975, s. 5 ja *RANK*, s. 10 sekä esim. *TT* 76/1975. Vrt. *TT* 30/1976.

⁹⁷ Ks. tässä yhteydessä esim. *SOU* 1975:1, s. 277—278.

⁹⁸ Huomattava tosin on, että usean työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen mukaan on neuvoteltava vain työehtosopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneistä erimielisyyksistä, joilla useissa tapauksissa lienee tarkoitettu vain työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvia riitaisuuksia. »Soveltamisella» on tosin voitu tarkoittaa myös työehtosopimuksessa tarkoitetun paikallisen sopimuksen solmimista. — Yleisen ja erityisten neuvottelumääräysten keskinäisestä suhteesta yleensä ks. jälj. s. 99 ss.

⁹⁹ Esim. Lasiteollisuuden ja Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskevien työehtosopimusten mukaan työt »suoritetaan» urakkatyönä määrätyn edellytyksin. Ks. myös Metalliteollisuuden työehtosopimus 9.3 §.

määräytymisen perusteet eivät ole kovinkaan usein täsmälliset,¹⁰⁰ ei liene rohkeata olettaa, että urakkatyön hinnoittelusta on, ainakin joissakin tapauksissa, neuvoteltava (paikallisesti) jo hinnoittelulausekkeen nojalla.

Tässä yhteydessä voi neuvotteluvelvollisuuden kannalta olla merkitystä ensiksikin sillä, että käsillä olevissa työehtosopimuksissa on erilliset määräykset »kiinteästi» tai »pysyvästi» hinnoiteltavista ja »satunnaisista» urakkatöistä. Hinnoittelulausekkeissa edellytettäneen, että »kiinteästi» tai »pysyvästi» hinnoiteltavaa työtä, siis työtä, joka täyttää urakkatyön teettämisen edellytykset ja jota asianomaisessa yrityksessä tehdään »toistuvasti» taikka »jatkuvasti» siten, että yksikkö- yms. hinnoittelu on mahdollista, teetetään ja suoritetaan urakkatyönä mahdollisimman laajalti.¹⁰¹

»Kiinteästä» tai »pysyvistä» hinnoittelusta sovitaan »työnantajan ja työntekijäin edustajan kesken»¹⁰² tai luottamusmiehen ollessa läsnä¹⁰³ taikka ainakin (sovitusta) yksikkö- tms. hinnoista on laadittava »hinnoittelulista».¹⁰⁴ Hinnoittelusopimus lienee siten tarkoitettu yleiseksi. Tar-

¹⁰⁰ Jos urakkatyön hinnoittelussa käytetään esimerkiksi MTM-järjestelmää, saattaa »neuvotteluvara» olla joissakin tapauksissa hyvinkin pieni, ehkäpä olematonkin. Ns. suorassa urakassa urakkahinta lasketaan kaavasta $X = T \times L$ jossa X = urakkahinta (penneinä), T = annettu MTM:n mukainen vakioaika (ilmoitettuna tunteina) ja lisätynä tarpeellisella apuaika- ja menetelmällisillä sekä L = MTM-rahakerroin (pennii/tunti). Näistä L saattaa ilmetä sellaisenaan (paikallisesta) MTM-sopimuksesta. Samoin suure T voi olla kokonaankin teknisin (»objektiivisin») mittauksin todettavissa, jos kohta mm. apuaikalisän määrittely voi riippua selvästi »subjektiivisista» ja siten neuvotteluvaraisista tekijöistä. (Ks. esim. Metalliteollisuuden työehtosopimus, Ohjeita MTM-sopimuksen paikallisesta soveltamisesta 2-kohta.) Kun X määrätään yksinkertaisen kertolaskun avulla, on selvää, ettei ainakaan työnantajan kannalta legitiimi neuvotteluvara ole suuri, joten neuvotteluvelvollisuudellakaan ei ole suurta merkitystä. Näin pelkistetyt tapaukset lienevät kuitenkin käytännössä verraten harvinaisia. Urakkahinnan määräytymiseen sisältynee useimmiten ainakin jossakin määrin, usein hyvinkin paljon arviomääräisiä tekijöitä, jolloin työntekijöitten kannalta on tärkeää, että työnantajalla olisi ainakin työehtosopimuksen perustuva velvollisuus neuvotella urakkahinnoista.

¹⁰¹ Ks. esim. av:ssa 99 mainitut työehtosopimusmääräykset.

¹⁰² Lasiteollisuuden työehtosopimus 13.4 §.

¹⁰³ Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 8 §:n ptk. merk.

¹⁰⁴ Betoniteollisuuden työehtosopimus 11.2 §. Ks. myös Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 13.4 §, Metalliteollisuuden työehtosopimus 9.2 § Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.1 ja 6 § ja Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 9.5 §. Ks. tässä yhteydessä myös TT 22/1977.

koita sitä, että sovittuja hintoja on noudatettava hinnoittelussa tarkoitetuissa töissä riippumatta siitä, kuka asianomaisia töitä kulloinkin suorittaa ja siihen asti, kunnes hinnoittelua tarkistetaan joko paikallistasolla — noudattaen hinnoittelusopimuksessa taikka työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapaoheja — tai esimerkiksi uuden työehtosopimusratkaisun yhteydessä.

»Satunnaisesta» urakkatyöstä, toisin sanoen yksittäisen työn suorittamisesta urakkatyönä ja myös sen hinnoittelusta edellytetään taas useimmiten sovittavaksi kussakin yksittäistapauksessa työ sopimuksella.¹⁰⁵ Edellä sanottu saattaa olla osoituksena siitä, että paikallisten osapuolten velvollisuus neuvotella urakkahinnoittelusta olisi tarkoitettu koskemaan vain »kiinteiksi» tai »pysyviksi» tarkoitettuja hinnoitteluja tai että se olisi ainakin laajempi kuin »satunnaisten» töitten kohdalla.

Puheena olevaan töitten erotteluun liittyen on lisäksi huomattava, että usean hinnoittelulausekkeen mukaan »kiinteäksi» tai »pysyväksi» tarkoitetuista urakkahinnoitelluista ei tarvitse päästä sopimukseen ennen työn alkamista, jotta työtä voitaisiin teettää (suorittaa) urakkatyönä.¹⁰⁶ »Satunnaisten» urakkatöitten hinnoista on sitä vastoin yleisesti sovittava kunkin työn osalta erikseen »ennen työn alkamista» tai ainakin »mikäli mahdollista ennen työn alkamista».

Hinnoittelulausekkeitten tulkinnassa lienee merkitystä myös edellä mainitulla »hyväksy tai hylkää» asetelmalla, jolla niinkään näyttää olevan yhtymäkohtia edellä tarkoitettuun töitten jaotteluun. Eräitten lausekkeitten sanamuodon, jos kohta ei välttämättä noudatetun käytännön (jolla vakiintuneena on myös merkityksensä työehtosopimusta tulkittaessa) mukaiseksi käyttäytymiseksi näyttäisi nimittäin ainakin »satunnaisten» töitten kohdalla riittävän, että työnantaja tarjoaa lausekkeissa määrätty edellytykset täyttävän työn suoritettavaksi urakkatyönä vähintään urakkaansiotasonormin mukaisella hinnalla. Näin voitaisiin tulkita ainakin Kemian perusteellisuuden ja Metalliteollisuuden työehtosopimuksia. Niiden mukaanhan työ tehdään aikatyönä, ellei »työntekijä suostu ottamaan hä-

¹⁰⁵ Ehkäpä täsmällisemmin ilmaistuna »työsopimuksen sisäisellä työ sopimuksella». Ks. tästä *Aurejärvi*, s. 93—96.

¹⁰⁶ Vrt. esim. Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.4 §. — Huomattava on, että tekstissä sanottu koskee vain »urakkatyötä». Muiden suorituspalkkaus tapojen käyttämisestä sinänsäkin on, ainakin tutkittujen työehtosopimusten mukaan, poikkeuksettomasti sovittava.

nelle *tarjottua* urakkaa». Tämä määräys voi tosin olla osoituksena myös siitä, että urakkatyön priorisointi velvoittaa vain työnantajaa.¹⁰⁷

Esitetyn johdosta lienee lopuksi paikallaan todeta, että paikallisiin neuvotteluasetelmiin, »neuvotteluvollisuuteenkin» vaikuttanevat nimienomaisia neuvottelumääräyksiä enemmän taloudelliset suhdanteet, yritysten välinen kilpailu työvoimasta, työpaikan yleinen neuvotteluilmapiiri, työntekijäin ja heidän edustajiensa aktiivisuus, heidän valmiutensa käyttää erilaisia painostustoimenpiteitä yms. tosiasialliset seikat.

Tarkastelen seuraavassa neljää (ensisijassa) paikallista sopimusta edellyttävää työehtosopimusmääräystä, joissa aikaisemmin esitellyistä määräyksistä poiketen selvästi edellytetään neuvotteluja ja sopimista. Neuvottelu- ja sopimisvelvollisuuden sisällön kannalta nämä määräykset ovat sen sijaan tulkinnanvaraiset. Lasitus- ja hiomoalan työehtosopimuksen 2 §:n mukaisesti, jos

»lasin kanto aiheuttaa lisävaikeuksia, korvauksesta *sovitaan* erikseen.»

Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen liite n:o 3:n seitsemännen kohdan nojalla taas

»(s)ähköalan vaarallisissa töissä *maksetaan* erityistä vaarallisen työn lisää, jonka suuruudesta asianomaiset sopivat kussakin tapauksessa keskenään ottaen huomioon työn vaarallisuuden ja tarvittaessa luottamusmiehen mielipidettä kuultuaan.»

Pankkialan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 14.2 §:n mukaan:

»Mikäli toimihenkilö joutuu tilapäisesti suorittamaan työtehtäviä toimipaikassa, joka verrattuna hänen vakinaiseen toimipaikkaansa sijaintinsa tai huonojen liikenneyhteyksien puolesta

- aiheuttaa toimihenkilölle työmatkojen huomattavan pidentymisen tai
- muuten vaikeuttaa hänen työpaikalle/kotiin saapumistaan taikka
- huomattavasti lisää hänen kustannuksiaan,

hänelle suoritetaan tästä *kussakin yksittäistapauksessa erikseen paikallisesti sovittava* korvaus.»

¹⁰⁷ Metalliteollisuuden työehtosopimuksen mukaan yksityisellä työntekijällä näyttää tosin olevan oikeus kieltäytyä suorittamasta jo hinnoiteltuaakin työtä urakkatyönä ainakin, jos hänellä on siihen »peruste» (9.3 §). Huomattava on lisäksi, että kieltäytymiseen liittyy tehosteپیرتهisenä seurauksena se, että työstä on maksettava tällöin ao. työntekijän »perustuntipalkka» (ohjetuntipalkka enintään 10 %:lla korotettuna). Ks. tässä yhteydessä *Victorin*, s. 161. Vrt. Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 13.5 §.

Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 7.6 §:n perusteella kerroshoitajalla on oikeus saada varsinaisen palkkansa lisäksi x %:na tarjoiluhinnoista määräytyvä palveluraha matkustajahuoneisiin suorittamastaan tarjoilusta. Siinä tapauksessa, että

»matkustajahuoneisiin tarjoiltavan aamukahvin tai kahviaamiaisen hinta sisältyy huoneen hintaan, lasketaan kerroshoitajalle tuleva palveluraha laskennan pohjaksi *työpaikalla* erikseen *sovittavan* kohtuullisen hinnan perusteella.»

Juuri lainattuun määräykseen otetun pöytäkirjamerkinnän mukaan taas

»(j)os työpaikalla ei päästä yksimielisyyteen kohtuullisesta hinnasta, jonka perusteella palveluraha lasketaan, tulee asia jättää allekirjoittajajärjestöjen ratkaistavaksi.»

Näissäkin lausekkeissa neuvottelu- ja sopimismenettelyn kohteena on työsuhteen ehto. Menettelyn »laukaisevan» tekijän kannalta määräykset sitä vastoin poikkeavat toisistaan. Kahden ensinnä mainitun mukaan työsuhteen ehdoissa on otettava huomioon sellaiset ulkoiset olosuhteet tai niiden muutokset, jotka eivät (pääsääntöisesti) riipu kummankaan työehtosopimuskumppanin toimenpiteistä. Pankkialan työehtosopimuksessa neuvottelumenettelyn laukaisevana syynä on taas töitten järjestely, direktiivi, jolla työntekijä (toimihenkilö) siirretään suorittamaan työtä tilapäisesti muualla kuin vakinaisessa toimipaikassaan.

Jos Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen edelle lainattua määräystä joudutaan soveltamaan sellaisessa tilanteessa, jossa matkustajahuoneisiin tarjoiltavan aamukahvin tai kahviaamiaisen hinta ei ole aikaisemmin sisältynyt huoneen hintaan, on määräyksessä tarkoitettujen neuvottelu- ja sopimismenettelyn syynä puolestaan työnantajan liikkeenjohdollinen toimenpide.

Nämä lausekkeet ovat neuvottelu- ja sopimisvelvollisuuden kannalta yksiselitteisiä. Niiden mukaan paikallistasolla on neuvoteltava ja ainakin pyrittävä sopimaan määräyksissä tarkoitettujen tekijöitten (mahdollisista) vaikutuksista työsuhteen ehtoihin. Po. lausekkeissahan edellytetään selvästi, että työsuhteen ehtoja *on korjattava* määräyksissä tarkoitettujen olosuhteitten tai näissä tapahtuvien muutosten johdosta.¹⁰⁸ Velvoittavan

¹⁰⁸ Vrt. esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 12.6 §: »Kokonaistuntipalkkoihin sisällytetään kaikki työehtosopimuksen edellyttä-

ja sitovan vaikutuksen yksityiskohtien kannalta määräykset ovat sitä vastoin melko tulkinnanvaraiset. Niistä ei käy selvästi ilmi, milloin ja kenen neuvottelut on aloitettava tai milloin sopimus on solmittava.

Tässä yhteydessä on paikallaan selostaa kaksi työtuomioistuimen tuomiota, joissa oli kysymys sopimusta edellyttävän, puheena olevalta kannalta niinikään tulkinnanvaraisen määräyksen oikeasta sisällöstä.

TT 40/1968: Paperi- ja puumassateollisuuden vuoden 1967—1968 työehtosopimuksen kokonaistuntipalkkajärjestelmää koskevan määräyksen (10 §) mukaan tuli kokonaistuntipalkoista sopia kussakin teollisuuslaitoksessa erikseen. Tähän määräykseen sisältyi »muistutuksena» lauseke, jonka mukaan »(j)os niissä olosuhteissa, joiden perusteella kokonaistuntipalkat ovat — sovitut, tapahtuu oleellisia muutoksia, sovitaan paikallisesti uusista kokonaistuntipalkoista.»

Ellei paikallisissa neuvotteluissa päästy sopimukseen uusista kokonaistuntipalkoista, oli noudatettava työehtosopimuksen yleistä neuvottelujärjestystä. Lisäksi työehtosopimukseen sisältyi yleisen käytännön mukainen direktionnormi, jonka mukaan työnantajalla »on oikeus — määrätä työn johtamisesta» (4 §). Näiden lyhyesti kuvattujen määräysten tulkintaa työtuomioistuin joutui selvittämään seuraavassa tilanteessa.

Paperiteollisuuden Työntekijäin Liitto oli antanut ammattiosastoilleen ohjeen, jonka mukaan työntekijäin tuli kieltäytyä noudattamasta työnantajan työn järjestelyjä koskevia määräyksiä, jotka poikkesivat työntekijäin aikaisemmista tehtävistä tai joilla lisättiin työntekijän tehtäviä, ellei ensin päästäisi yksimielisyyteen muutosten vaikutuksista palkkaukseen. Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto vaati tämän vuoksi työtuomioistuinta vahvistamaan muun muassa, »että työnantajalla oli työehtosopimuksen 4 §:n 1 kohdan ja työehtosopimuksen osana noudatettavan yleissopimuksen 5 kohdan nojalla oikeus toimeenpanna (töiden järjestelyjä) sekä ryhtyä uudelleenjärjestelyjen johdosta tarvittaviin työvoiman järjestelyihin sekä yksitysten työntekijäin tehtävien muuttamiseen» ja »että ne työntekijät, joiden tehtäviä uudelleenjärjestelyt muuttavat, ovat velvolliset noudattamaan työnantajan määräämää uutta työn järjestelyä siinäkin tapauksessa, ettei ennen sen toimeenpanoa ollut päästy yksimielisyyteen siitä, ovatko palkkauksen perustana olleet olosuhteet olennaisesti muuttuneet ja millä tavoin olennaisen muutoksen johdosta palkkaa oli muutettava.»

Tuomiossaan työtuomioistuin katsoi toisaalta, ettei työehtosopimuksen direktionnormista ollut »johdettavissa sellaista periaatetta, että työnantaja voisi kaikissa kanteissa tarkoitetuissa tapauksissa saattaa työn uuden järjestelyn voimaan ennenkuin on sovittu niitten työntekijöiden palkoista, joille järjestelyn yhteydessä on annettu uudenlaisia tai lisättyjä tehtäviä», ja toisaalta, ettei työehtosopimuksen edelle lainattu muistutus sisältänyt

mät lisät, ei kuitenkaan vuorotyö-, iltä eikä yötyöliisiä. Muist. 1. Poikkeuksellisen vaarallisista töistä voidaan maksaa paikallisesti sovittua olosuhdelisää.» — Huomattava on, että tekstissä tarkoitettun neuvottelu- ja sopimisvelvollisuuden syn-tyminen saattaa edellyttää työehtosopimuksen tulkintaa koskevan oikeudellisen erimielisyyden ratkaisemista: Aiheutuuko lasin kannosta työehtosopimuksessa tarkoitettuja lisävaikeuksia, onko toimipaikasta toiseen siirtämisestä aiheutunut toimihenkilölle työehtosopimuksessa tarkoitettua haittaa tai kustannuksia jne.

»määräystä siitä, että kysymykseen tulevista uusista palkoista *olisi aina sovittava ennen sanotunlaisen järjestelyn toimeenpanoa.*» Neuvottelujärjestystä koskeviin määräyksiin viitaten työtuomioistuin selitti edelleen, että »kysymys kokonaistuntipalkkojen sopimisvelvollisuudesta ja siis samalla työn johtamisoikeuteen sisältyvien toimenpiteitten laajuudesta *on kussakin yksittäistapauksessa — ratkaistava* asian luonteen mukaisesti ottamalla huomioon kulloinkin vallitsevat olot sekä varsinkin edellytykset palkan ennakolta vahvistamiseen ja osapuolten neuvotteluvalmius», eikä siten katsonut voivansa antaa lausuntoa kantajan vaatimassa yleisessä muodossa.¹⁰⁹

Vaikka tuomiossa ei pidettykään sopimusta uusista kokonaistuntipalkoista töiden järjestelyjen toimeenpanon ehdottomana edellytyksenä, tuli työnantajan ensiksikin aloittaa sopimusneuvottelut (esittää tarjouksensa) niin hyvissä ajoin ennen järjestelyjen toteuttamista, että sopimusneuvotteluille jäi, neuvottelujärjestyskin ilmeisesti huomioon ottaen, riittävästi aikaa. Ja lisäksi työnantajan sekä työnantajaliiton edustajien oli omalta osaltaan pyrittävä saamaan aikaan sopimus kokonaistuntipalkoista, tosin vain kussakin yksittäistapauksessa arvioitavissa olevien edellytysten valitessa.¹¹⁰

Työnantajan yksipuolista toimivaltaa tällä lausekkeella voidaan sanoa rajoitetun hieman samalla tavalla ajallisesti kuin aikaisemmin esitellyillä yksinomaan neuvotteluja edellyttävillä lausekkeilla. Vaikka menettelyn kohteena tässä tapauksessa ovatkin »vain» työsuhteen ehdot,¹¹¹ on sen

¹⁰⁹ Ks. tässä yhteydessä myös TT 17/1976.

¹¹⁰ Tuomion antamisen jälkeen solmituissa työehtosopimuksissa on tekstissä lainattua muistutusta täydennetty tuomiosta ilmenevien periaatteiden mukaisesti: »Suorittaessaan sellaisia työnjärjestelyjä, jotka oleellisesti vaikuttavat työn määrään tai laatuun, työnantajan tulee antaa niistä ennakolta selostus ao. luottamusmiehille ja työntekijöille sekä heitä kuultuaan tehdä esitys toimenpiteiden mahdollisesti aiheuttamista muutoksista ammattiryhmittelyyn ja palkkoihin. — — — Ammattiryhmittelyn ja palkkojen mahdollisista muutoksista pyritään sopimukseen ennen työnjärjestelyn toimeenpanoa. Asiasta käydään neuvottelut ilman aiheetonta viivytystä ja alistetaan se, ellei paikallisesti päästä sopimukseen, mikäli mahdollista jo ennen työnjärjestelyn toimeenpanoa liittojen käsiteltäväksi. Elleivät liitotkaan pääse asiasta yksimielisyyteen, alistetaan se keskusliittojen ratkaistavaksi.» — Kun kokonaistuntipalkkajärjestelmä korvattiin kausipalkkajärjestelmällä, otettiin vastaavat menettelytapalausekkeet kausipalkkojen määrittämisestä koskevaan määräykseen (11 §). — On syytä huomata, että tässäkin tapauksessa jo menettelyn edellytyksistä voi syntyä työehtosopimuksen tulkintariitana ratkaistava erimielisyys, lausekkeessahan edellytetään olosuhteiden »olenaisia muutoksia».

¹¹¹ Ks. ed. av. 21 jälk.

vaikutusta kuitenkin pidettävä varteenotettavampana. Pelkkä tiedottamisen luonteinen neuvonpito ei riitä, vaan työnantajan neuvottelukäyttäytymisen tulee osoittaa pyrkimystä sopimuksen solmimiseen ja tilanteesta riippuen, paikallistasolla on otettava huomioon, että sopimuksen mukainen käyttäytyminen saattaa edellyttää myös liittotasolla käytäviä sopimusneuvotteluja.

Lisäksi on huomattava, että työtuomioistuin näyttää asettaneen vastakkain työnantajan neuvottelu- ja sopimisvelvollisuuden työntekijäin työstäpidättäytymisoikeuden kanssa. Kuvainnollisesti ilmaisten: Työnantajan tuli kussakin yksittäistapauksessa määräytyvään pisteeseen saakka pyrkiä sopimukseen mahdollisista työsuhteen ehtojen muutoksista, johon saakka työntekijöillä oli oikeus kieltäytyä noudattamasta neuvotteluvelvollisuuden aiheuttaneita järjestelyjä.

Tuomiosta TT 40/1968 ei käy ilmi, millä perusteella tuomioistuimessa päädyttiin siinä vahvistettuun tulkintaan, mutta varmaa on, ettei lausekkeelle annettua tulkintaa perustettu osallisten nimenomaiseen tarkoitukseen. Sen sijaan tuomio saattaa perustua osallisten oletettuun tarkoitukseen ja oletettuun (yleiseen) työehtosopimuskäytäntöön.¹¹² Merkitystä saattoi olla myös jäljempänä esiteltävällä saman työehtosopimuksen palkkauksen perusteita koskevalla lausekkeella, jota työtuomioistuimessa ilmeisesti pidettiin ehdottoman sopimusehtoisena.

TT 6/1978: Tässä tuomiossa oli kyse Maalarinalan työehtosopimuksen ulkomailta suoritettavia töitä koskevan 7 a §:n 3 momentin määräyksen »(t)yöntekijälle maksetaan, paitsi työehtosopimuksessa määrättyä palkkaa, myös erityisten olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvausta siltä osin kuin ne ylittävät vastaavat kustannukset kotimaassa. Korvauksen suuruudesta on sovittava Rakennustyöläisten Liiton kanssa kussakin tapauksessa erikseen» tulkinnasta.

Tuomiossaan työtuomioistuin totesi ensiksikin, että »määräyksessä ei ole nimenomaisesti määrätty sopimisen ajankohtaa. Liioin eivät sopijapuolet sopimusta neuvotellessaan ole kiinnittäneet tähän kysymykseen huomiota, vaan siirtäneet määräyksen sellaisenaan talonrakennusalan saman vuoden neuvottelutuloksesta.» Sanotusta huolimatta työtuomioistuin katsoi, että ko. määräyksessä tarkoitettu *sopimus on solmittava ennen työn aloittamista*, koska vastaavaa määräystä oli talonrakennusosalalla yleisesti tulkittu näin ja koska »työehtosopimuksen 7 a §:n tarkoitus tulee parhaiten toteutetuksi, jos sopimus tehdään ennen työn alkamista.»

¹¹² Alkaisemminhan selvisi, ettei yleisten neuvottelulausekkeitten ole työtuomioistuimessa katsottu rajoittavan työnantajan yksipuolista toimivaltaa. Tältä kannalta työtuomioistuimessa ehkä oletettiin, että osalliset ovat erityisillä menettelytapamääräyksillä — määräyksen sanamuodosta, sen kohteesta jne. riippuen — tarkoittaneet ainakin jollakin tavoin vaikuttaa muun muassa direktiivin perustuvaan työnantajan yksipuoliseen toimivaltaan.

Selostetuista tuomioista ei tietenkään voida vetää kovinkaan yleisiä johtopäätöksiä, eikä niillä ole välttämättä lainkaan merkitystä juuri edellä lainatun neljän sopimusmääräyksen tulkinnassa. Mutta kun käsillä olevan tyyppiset menettelytapalausekkeet näyttävät olevan lähes poikkeuksetta varsin tulkinnanvaraisia, on huomionarvoista, että työtuomioistui-
messä on, osallisten nimenomaisen tarkoituksen jäätyä selvittämättä tai riittäiseksi, muun tulkinta-aineiston — ennen kaikkea määräyksen (oletetun) tarkoituksen toteutumisen — perusteella päädytty selostettuihin ratkaisuihin.

Sopimuskäytännössä näyttää tosin edelleenkin olevan lähtökohtana se, että työnantaja voi pääsääntöisesti yksipuolisesti toteuttaa liikkeenjohdollisia, tuotannollisia ja töiden järjestelyjä, vaikka nämä vaikuttaisivatkin välittömästi työsuhteen ehtoihin. Järjestelyjen mahdollisia vaikutuksia työsuhteen ehtoihin ei taas tarvitse ottaa huomioon etukäteen, eikä tämä seikka saa myöskään vaikuttaa työn häiriöttömään kulkuun.¹¹³

Mutta työtuomioistuimen tuomioista TT 40/1968 ja 6/1978 ilmenevän johdosta voidaan käsillä olevien määräysten kohdalla yleisestikin esittää seuraavat kysymykset: Onko työnantaja velvollinen oma-aloitteisesti käynnistämään neuvottelut ja pyrkimään sopimukseen työsuhteen ehdosta ennen aikomansa toimenpiteen toteuttamista tai saatuaan tietää sopimusmääräyksessä tarkoitettujen olosuhteitten olemassaolosta, vai onko neuvottelumenettelyyn ryhdyttävä vasta vastapuolen vaatimuksesta? Lausekkeitten työnantajan yksipuolista toimivaltaa rajoittavan vaikutuksen kannalta voidaan kysyä lisäksi, onko sopimus työsuhteen ehdosta työnantajan aikoman toimenpiteen toteuttamisen edellytys? Tai vastakkaiselta kannalta, onko neuvottelumenettelyn laiminlyönti taikka työsuhteen ehdosta sopimatta jättäminen pätevä työstäkieltäytymisperuste?

Vastaukset esitettyihin kysymyksiin riippuvat tietenkin kunkin sopimusmääräyksen tulkinnasta. Mutta mahdollisena on pidettävä, että ainakin kahden viimeksi lainatun tyyppisillä lausekkeilla, joiden mukaan työsuhteen ehtojen tarkistamisen syynä ovat työnantajan aikomat toimenpiteet olisi — osallisten nimenomaisen tarkoituksen jäädessä selvittämättä — katsottava rajoitetun työnantajan toimivaltaa tuomiosta TT 40/1968 ilmenevällä tavalla.¹¹⁴ Toisin sanoen niiden mukaan työnantajalla voisi

¹¹³ Ks. esim. edellä esiteltyt urakkahintojen tarkistuslausekkeet.

¹¹⁴ Ks. Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus 7.6 §: »Maastossa suoritettavien korjaustöiden palkkaukseen ja suojavaatetukseen liittyvistä erikois-

olla velvollisuus oma-aloitteisesti ryhtyä neuvotteluun ja pyrkiä sopimukseen työsuhteen ehdosta ennen näihin vaikuttavaa yksipuolista ratkaisuaan. Kahden ensinnä esitellyn tyyppisten määräysten kohdalla tämä on jo epävarmempaa.

Myös vastaus edellä viimeksi esitettyyn kysymykseen, voidaanko neuvottelu- ja sopimismenettelyn laiminlyöntiä pitää pätevänä perusteena työstäkieltäytymiselle, riippuu lähinnä kunkin sopimusmääräyksen tulkinnasta.¹¹⁵ Tuomiossa TT 40/1968 käsillä olleessa tapauksessa näin katsottiin olevan, tosin vain määrätyissä rajoissa. Sen sijaan näyttää melkoisen epätodennäköiseltä, että kerroshoitaja voisi seuraamuksitta kieltäytyä työstä vaikka työnantaja syyllistyisikin edelle lainatun Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskeva työehtosopimuksen menettelytapamääräyksen rikkomiseen.¹¹⁶ Toisin sanoen neuvottelu- ja sopimisvelvollisuuden laiminlyöntiä voi olla tarkoitettu pidettäväksi »vain» sopimusrikkomuksena, ilman että siitä seuraa työntekijöille oikeus pidättäytyä riidanalaisesta työstä. Tähän monitahoiseen ongelmaan ei liene syytä puuttua tässä yhteydessä laajemmin.¹¹⁷

Mainitsin edellä, että työtuomioistuin lausui tuomiossaan TT 40/1968 ohimennen — ja ilmeisesti varsinaisen ratkaisun yhtenä argumenttina — silloin voimassa olleen Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuk-

kysymyksistä sovitaan paikallisesti.» Voitaneen olettaa, että ainakin suojajate-
tusta koskevista erikoiskysymyksistä olisi sovittava ennen työn alkamista, muu-
toinhan lausekkeen käytännön merkitys olisi hyvinkin pieni. Ehdottomaan tul-
kintaan määräyksen sanamuoto ei kuitenkaan oikeuta.

¹¹⁵ Eri asia on, että työntekijällä saattaa olla oikeus kieltäytyä esimerkiksi
Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevassa työehtosopi-
muksessa tarkoitetuista vaarallisista sähkötöistä riippumatta siitä, onko mää-
räyksessä tarkoitettun palkan lisän suuruudesta päästy sopimukseen vai eikö ole,
jos työ osoittautuu selvästi vaaralliseksi työntekijän hengelle tai terveydelle.

¹¹⁶ Työnantajan suoritusvelvollisuuden tarkan sisällön määrittäminen saat-
taa muodostua niin tosiasiallisesti kuin oikeudellisesti vaikeasti ratkaistavaksi,
koska asiasta voidaan joutua neuvottelemaan ja sopimaan töiden jo tultua osit-
tain tai kokonaan suoritetuksi. Selvää on kuitenkin, ettei työtuomioistuin aina-
kaan pääsääntöisesti voi tuomiollaan »korvata» lausekkeissa tarkoitettua sopi-
musta.

¹¹⁷ Ks. tässä yhteydessä *Bruun*, s. 99—105 ja 111—116. Ks. myös esim. TT
30/1976 ja toisaalta 35/1968. Lienee syytä korostaa, että tekstissä tarkoitettun
työstäkieltäytymisen ja työtaistelutoimenpiteen välinen raja on hyvin epämää-
räinen. Tältä osin ks. *Bruun*, s. 130 ss.

sen 9.1 §:n 1 ja 2 muistutuksesta. Nämä edelleenkin mainitussa työehtosopimuksessa olevat, joskin hieman muutetut määräykset¹¹⁸ on syytä esitellä tämän jakson loppuksi periaatteellisen mielenkiintoisuutensa vuoksi. Työehtosopimuskäytännössä tämän tyyppiset määräykset ovat sitä vastoin hyvin harvinaisia. Mainitut menettelytapalausekkeet olivat seuraavat:

»Ellei liitteessä oleva ammattiryhmittely sisällä työehtosopimuksen voimassaoloaikana toimintansa aloittaville teollisuuslaitoksille tai tehdasosastoille soveltuva ammattiryhmittelyä, sovitaan ammatti- ja palkkaryhmittelystä paikallisen työnantajan ja Suomen Paperiteollisuudentyöntekijäin Liiton osaston pääluottamusmiehen välillä. Paikallisesti sovittu ammatti- ja palkkaryhmittely on lähelettävä liittojen vahvistettavaksi.

Ellei paikallisesti päästä sopimukseen ammatti- ja palkkaryhmittelystä, menettellään asiassa kuten tämän sopimuksen (sovintoneuvottelulausekkeessa) sanotaan.

Neuvottelut uuden teollisuuslaitoksen tai työosaston ammatti- ja palkkaryhmittelystä on aloitettava niin hyvissä ajoin, että liitoilla on mahdollisuus käsitellä niille alistettu asia ennen teollisuuslaitoksen tai työosaston käynnistämistä, jos paikalliset neuvottelut eivät ole johtaneet tulokseen.»

Lausekkeessa tarkoitettun sopimismenettelyn kohteena on uudessa teollisuuslaitoksessa tai uudella tehdasosastolla suoritettavien tehtävien »sijoittaminen» työehtosopimuksen osana noudatettavaan ammattiryhmittelyyn,¹¹⁹ ja siis työehtosopimuksessa säännöstämättömän työsuhteen ehdon, palkan määräytymisen peruste.¹²⁰ Vaikka puheena olevassa määräyksessä onkin aina viitattu prosessuaalista neuvottelumenettelyä eikä »erimielisyyksien sovittelua» koskevaan neuvottelumääräykseen,¹²¹ ei »oikeudenmukaisen ammatti- ja palkkaryhmittelyn» laatiminen voine kuulua työtuomioistuimen toimivaltaan, vaan siitä voidaan vain sopia osapuolten kesken.¹²²

¹¹⁸ Ks. Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 10.2 ja 10.4 §.

¹¹⁹ Esim. onko tehtävä x »sijoitettava» ammattiryhmään A 5 vai A 4.

¹²⁰ Ks. po. työehtosopimus 10.1 §.

¹²¹ Työehtosopimuksen laajentuessa ja pykälänumeroinnin muuttuessa on samalla aina muutettu tekstissä tarkoitettua viittausta ja aina viitattu työehtosopimuksen tulkintariitoja koskevaan neuvottelulausekkeeseen. Viittaus voi olla osoituksena pyrkimyksestä turvata työrauhan säilyminen mahdollisimman tehokkaasti.

¹²² Työtuomioistuimen toimivallan kannalta ammatti- ja palkkaryhmittely ei tosin ole aivan yksiselitteinen. Esim. erimielisyyttä yksittäisen tehtävän »sijoittamisesta» ammattiryhmittelyyn voitaneen joissakin tapauksissa pitää TTuomL 1.1 §:ssä tarkoitettuna riita-asiana. Ruotsin osalta ks. *Victorin*, s. 203 ss.

Nämä kohteensa yleisyyden kannalta lähinnä työehtosopimusneuvotteluihin rinnastettavat neuvottelut on aloitettava niin paljon ennen uuden teollisuuslaitoksen tai tehdasosaston aiottua käynnistämistä, että osallisliitoillakin »on mahdollisuus käsitellä niille altistettu asia» ennen toiminnan aloittamista.¹²³ Määräyksessä käytettyä sanamuotoa voitaneen pitää yksiselitteisenä; sopimus ammatti- ja palkkaryhmittelystä (sekä liittojen hyväksyminen) on uuden teollisuuslaitoksen tai tehdasosaston toiminnan aloittamisen edellytys. Näin määräystä näyttää tulkinneen myös työtuomioistuin, kun se tuomiossaan TT 40/1968 lausui: »— — kysymys — — ennakolta sopimisvelvollisuudesta ja siis samalla työn johtamisoikeuteen sisältyvien toimenpiteitten laajuudesta on kussakin yksittäistapauksessa, lukuun ottamatta työehtosopimuksen 9 §:n 1 kohtaan liittyvässä 2 muistutuksessa säänneltyä tapausta, ratkaistava asian luonteen — —».¹²⁴

Tällä lausekkeella näyttää siten rajoitetun varsin olennaisesti, joskin välillisesti, työnantajan yksinomaista toimivaltaa asiassa, jonka ei voitane katsoa kuuluvan edes TSL 13 §:ssä ja työehtosopimusten direktiornormeissa tarkoitetun työn johto- ja valvontavallan vaan liikkeenjohdolleksi nimittämäni toimivallan piiriin.¹²⁵

2.2.2. Virkaehtosopimusten erityisiä neuvottelulausekkeita

Niin valtion kuin kunnallisissa virkaehtosopimuksissa on vain muutamia erityisiksi neuvottelulausekkeiksi nimittämiäni paikallistasolta alka-

¹²³ Po. työehtosopimuksen 10.4 §. — Lausekkeesta on nyttemmin jätetty siis pois sivulause »jos paikalliset neuvottelut eivät ole johtaneet tulokseen». Tällä voi olla tarkoitettu sitä, että osallisliitoilla tulee olla myös mahdollisuus vahvistaa paikallisesti sovittu ammatti- ja palkkaryhmittely ennen teollisuuslaitoksen tai tehdasosaston käynnistämistä.

¹²⁴ Jos ammatti- ja palkkaryhmittelyä koskevan erimielisyyden katsottaisiin ko. tapauksissa kuuluvan työtuomioistuimen toimivaltaan, olisi teollisuuslaitoksen tai tehdasosaston käynnistämisen edellytyksenä pidettävä vähintään liittotason neuvotteluja mutta ehkä myös työtuomioistuimen asiaa koskevaa tuomiota. Menettelytapalausekkeessa viitatussa neuvottelulausekkeessahan edellytetään, että sopijapuolten väliset erimielisyydet »alistetaan — — työtuomioistuimen ratkaistavaksi».

¹²⁵ Ks. myös em. tuomio TT 6/1978, josta ei tosin aivan yksiselitteisesti käy ilmi, pidettiinkö sopimusta kustannusten korvauksista töitten käynnistämisen edellytyksenä. Tässä yhteydessä ks. myös Putkijohtoalan työehtosopimus 13.3 § ja siitä TT 32/1973 sekä TT 13/1969.

vaa neuvottelu- tai sopimismenettelyä koskevia lausekkeita. Useissa valtion erityisissä virkaehtosopimuksissa on tosin määräykset sovinto-neuvottelumenettelystä. Useimmiten näissä lausekkeissa on kuitenkin vain viitattu VPS:n ja VLMS:n aikaisemmin esiteltyihin neuvottelumääräyksiin.

Erityisten neuvottelumääräysten vähäisyys johtuu tietenkin lähinnä kahdesta jo edellä mainitusta tekijästä.¹²⁶ Ensiksikin virkaehtosopimusjärjestelmä on sekä lainsäädännöllisiltä puitteiltaan että sopimusperusteisesti huomattavan keskitetty, keskitetympi ja joustamattomampi kuin työehtosopimusjärjestelmä yleensä.¹²⁷ Toiseksi palvelussuhteen ehdoista ei voida määrätä työnantajan ja virkamiehen välisellä sopimuksella, sopimuspalkkaisten virkojen palvelussuhteen ehtoja lukuunottamatta.¹²⁸

Yksinomaan neuvotteluja edellyttäviä lausekkeita, siis määräyksiä, joiden mukaan työnantajan olisi ennen yksinomaiseen toimivaltaansa kuuluvaa päätöstä tai sen toimeenpanoa neuvoteltava virkamiesten tai heidän paikallisen yhdistyksensä edustajan kanssa, en ole havainnut virkaehtosopimuksissa.¹²⁹

Paikallista sopimusta tai paikallisten osapuolten yhteisymmärrystä edellyttäviä lausekkeita on muutamia niin valtion kuin kunnallisissa virkaehtosopimuksissa. Näistä vain eräät kunnallisissa virkaehtosopimuksissa olevat palvelussuhteen ehtojen määrittämisestä koskevat lausekkeet vastaavat noudatettavien menettelytapojen ja tarkoitettujen vaikutustensa kannalta selvästi työehtosopimusten edellä esiteltyjä lausekkeita.

Kunnallisen yleisen virkaehtosopimuksen II osan 1 luvun 6.2 §:n mukaan saa työvuoro periodityössä olla säännönmukaisesti enintään 10 tunnin pituinen,

»jolleivät viraston tai laitoksen toiminnan kannalta välttämättömät lyhytaikaiset poikkeukset muuta aiheuta tai ellei paikallisesti laitoskohtaisesti toisin sovita.»

¹²⁶ Ks. edellä s. 2—3.

¹²⁷ Ks. kuitenkin L kunnallisista työehtosopimuksista ja siitä HE 13/1970 s. 3.

¹²⁸ Vrt. kuitenkin KVEhtol 2.4 § ja Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus 51 §.

¹²⁹ Ks. kuitenkin Työaikasopimus 5 §:n 5 k. (Valtion virkaehdot 1976, s. 109) joka TAL:n muutosten (713/65) johdosta poistettiin 14.3.1977. Ks. tässä yhteydessä Suositussopimukset työpaikkademokratiasta kunnissa ja kuntainliitoissa ja kuntien ja kuntainliittojen sisäisestä tiedotustoiminnasta sekä VMp virastodemokratian valmistelusta valtionhallinnossa (VM 31.01.1974/P 3073). Ks. myös NeuvoikL ja KunNeuvoikL sekä näistä jälj. s. 306 ss.

Saman sopimuksen 61.4 §:n mukaan taas

»(l)omaraha suoritetaan yhdellä kertaa elokuun palkanmaksun yhteydessä, jollei paikallisesti toisin sovita.»

Kummassakin edelle jäljennetyssä määräyksessä edellytettäneen paikalliselta sopimukselta määrätynlaista kollektiivisuutta, ts. sopimusta ei voida solmia kunkin virkamiehen kanssa erikseen. Ensinnä mainitusta määräyksestä tämä ilmenee ymmärtääkseni kiistattomasti.¹³⁰ Tarkoitteuilta vaikutuksiltaan nämä lausekkeet näyttävät vastaavan työehtosopimusten ehdottoman sopimusehtoisia määräyksiä.¹³¹ Kunnallista työnantajaa ja virkamiehiä sitovan vaikutuksen lisäksi niillä on siten ilmeisesti vain paikallisia osapuolia kelpuuttava vaikutus. Neuvottelumenettelyä tarkoittavaa käyttäytymissääntöä lausekkeisiin ei sitä vastoin voitane katsoa sisältyvän; sopimusneuvotteluihin ryhtyminenkin edellyttää paikallisten osapuolten yhteisymmärrystä.

Seuraavassa lausekkeessa on edellisistä poiketen selvästi tarkoitettu yksityisen virkamiehen ja työnantajan välillä solmittavaa sopimusta:

»Opettajien työaika tulee pyrkiä järjestämään maanantaista perjantaihin. Milloin opetuksen järjestäminen lauantaisin on oppilaitoksen kannalta välttämätöntä tai siitä opettajien kanssa muutoin sovitaan, tulee opettajan vapaapäivä järjestää maanantaiksi, ellei opettajan pyynnöstä erityisistä syistä toisin sovita.»¹³²

Määräyksen viimeisen lauseen tarkoitus lienee melko lähellä niitä työehtosopimusten määräyksiä, jotka edellä rinnastettiin työntekijän suostumusta edellyttäviin lain säännöksiin, joskin järjestely on käänteinen.¹³³

¹³⁰ Ks. myös Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus 30.3 §: »Kunnan tai kuntainliiton asianomainen viranomainen saa kirjallisesti sopia viranhaltijalle 2 momentin mukaisesta varallaolosta suoritettavasta rahakorvauksesta toisinkin, ——.» Tässä määräyksessä on jäänyt melko epäselväksi, kenen kanssa viranomainen voi solmia sopimuksen.

¹³¹ Ks. edellä, s. 58 ss.

¹³² Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus. Liite 17. VI osa. 3.3 §.

¹³³ Tässä yhteydessä ks. lisäksi Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus 16.2 §: »Ilman viranhaltijan suostumusta älköön käytettävä lyhyempää kuin yhden työpäivän kestävää vapaa-aikakorvausta.» Vrt. saman sopimuksen 6.3 §: »Työtuntijärjestelmää on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä mikäli mahdollista hankkimaan asianomaisen viranhaltijan suostumus ja asiasta joka tapauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee.»

Joka tapauksessa määräys on tarkoitetuilta vaikutuksiltaan muiden edellä esiteltujen määräysten kaltainen.

Muun muassa terveydenhuolto- ja opetusallalla viime vuosina toimeenpantujen uudistusten johdosta on eräisiin kunnallisiin erityisiin virkaehtosopimuksiin otettu erityisiä neuvottelumääräyksiä, joilla on pyritty turvaamaan ao. virkamiesten palvelussuhteen ehtojen säilyminen entisellä tasollaan toisaalta organisaatiomuutoksista ja toisaalta palvelussuhteen ehtojen yhtenäistämispyrkimyksistä huolimatta. Näissä määräyksissä on poikkeuksellisesti määrätty neuvottelu- ja sopimismenettelystä palvelussuhteen ehdon tai ehtojen määräämiseksi.¹³⁴ Siirtymävaiheeseen liittyvinä määräyksinä ne poistettaneen tai ainakin niiden käytännön merkitys lakkaa vähitellen, joten jätän nämä lausekkeet tämän maininnan varaan.

VLMS ja KLMS 4.1 §:n mukaan on paikallisten osapuolten — valtion viraston tai laitoksen tahi kunnan tai kuntainliiton ja pääsopijajärjestöjen asianomaisten alayhdistysten — sovittava »(p)ääläluottamusmiesten ja luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista».¹³⁵ Pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten lukumäärästä ei paikallistasolla kuitenkaan voida sopia lopullisesti, vaan näiltä osin paikallinen neuvottelutulos on, luottamusmiesten »lukumäärän pysyttämiseksi kohtuullisena», saatettava joko VM:n tai KSV:n toimiston vahvistettavaksi.¹³⁶ Muilta osin paikallista neuvottelutulosta ei tarvitse vahvistuttaa. VLMS ja KLMS 4.1 §:ssä tarkoitetuissa neuvotteluissa syntyvät erimielisyydet ratkaistaan »noudattaen — — pääsopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä».¹³⁷

¹³⁴ Ks. esim. virkaehtosopimus palvelussuhteen ehdoista niiden kunnan tai kuntainliiton viranhaltijoiden osalta, jotka kansanterveyslain voimaannpanosta annetun lain 11.1 §:n ja 11.2 §:n nojalla oli siirretty kansanterveyslain 5 §:ssä tarkoitetun kuntainliiton tai kunnan terveyskeskuksen vastaavaan virkaan. Ks. edellä mainitusta sopimuksesta TT 67/1976.

¹³⁵ Ks. myös VLMS 2 §, jonka mukaan paikallisesti on sovittava luottamusmiestoiminnan järjestämisen yksityiskohdista yleensä. Ks. myös mainitun määräyksen sov. ohj. joissa on erityisesti korostettu, että »(t)ämä sopiminen ei tarkoita juridisen sopimuksen tekemistä asiassa, — — — vaan se tarkoittaa yhteisymmärryksen saavuttamista kunkin hallinnonalan erikoisolosuhteiden huomioon ottamisesta luottamusmiestoimintaa järjestettäessä.» KLMS:ssa ei ole vastaavaa määräystä.

¹³⁶ Ks. tästä tark. KLMS 4 §:n sov. ohj. VLMS:ssa ei ole yksityiskohtaisia määräyksiä vahvistusmenettelystä.

¹³⁷ VLMS ja KLMS 4 §:n sov. ohj.

Luottamusmiessopimusten mainitut määräykset näyttävät selviltä siinä, että ainakin työnantajapuolen on pääsopimuksessa sovitussa neuvottelujärjestyksessä neuvoteltava ja pyrittävä sopimukseen niissä tarkoituksissa asioissa. Aivan selvää sen sijaan ei ole, onko näiden määräysten tarkoitettu velvoittavan vaiko vain oikeuttavan sidottuja virkamiesyhdistyksiä. Joka tapauksessa VLMS ja KLMS 4 §:n määräykset sitonevat mainittuja yhdistyksiä: Osapuolten yhteisymmärrys sopimuksissa tarkoitettuine vahvistuksineen niin luottamusmiesten lukumäärästä kuin heidän sijoituksestaan on — luottamusmiehen valinnasta tehtävän ilmoituksen¹³⁸ lisäksi — edellytyksenä sille, että työnantajan on pidettävä virkamiestä luottamusmiessopimuksessa tarkoitettuna luottamusmiehenä.¹³⁹

Kunnallisen alan työsuojelusopimuksessa on myös lausekkeita, joiden nojalla voidaan paikallisesti sopia eräistä työsuojeluorganisaatioon liittyvistä kysymyksistä.¹⁴⁰ Kahdestakin syystä nämä määräykset voidaan jättää vain maininnan varaan. Ensiksikin työsuojelusopimuksen ei ole kaikilta osin tarkoitettukaan saavan KVEhtoL:ssa säädettyjä oikeusvaikutuksia, vaan se on joiltakin osiltaan »suosituksen luonteinen».¹⁴¹ Toiseksi paikallisessa neuvottelu- ja sopimismenettelyssä mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien ratkaisemisessa ei noudateta yleistä neuvottelujärjestystä, vaan erimielisyydet on saatettava Työsuojelun Keskustoimikunnan kuntaryhmän ratkaistavaksi.¹⁴²

Virkaehtosopimusten erityisillä neuvottelulausekkeilla ei ole välillisestikään pyritty rajoittamaan sen paremmin työnantajan tulkintaetuoikeutta kuin työn johto- ja valvontaoikeutta tai yksipuolista määräysvaltaa yleensä samalla tavalla kuin eräillä — tosin suhteellisen harvoilla

¹³⁸ Ks. VLMS 4.2 § ja KLMS 4.4 § sekä näiden sov. ohj.

¹³⁹ Ks. myös LMS 3.4 § ja sen sov. ohj. — Lienee paikallaan huomauttaa, että luottamusmiestoimen alkaminen ja päättyminen suhteessa työnantaja — luottamusmies on ilmeisesti pidettävä erillään luottamusmiehen valinnan yhdistyksen vastuun alkamisesta ja päättymisestä. Yhdistyksen vastuu valitun luottamusmiehen toimista saattaa alkaa ja päättyä eri aikaan kuin työnantajan velvollisuus pitää valittua luottamusmiestä työ- ja virkaehtosopimuksissa tarkoitettuna luottamusmiehenä. Ks. esim. TT 29/1969, 32/1971, 19/1972, 53/1973 ja erit. 96/1973.

¹⁴⁰ Ks. kunnallisen alan työsuojelusopimus 2.2, 2.4, 12.7 ja 15 §.

¹⁴¹ Po. sopimuksen otsikon alaviitta.

¹⁴² Kunnallisen alan työsuojelusopimus 17 §. Ks. lisäksi LTK:n, SAK:n, STK:n, STTK:n, TVK:n, Työehtoliiton, Akava:n, KSV:n, KTV:n ja TVK-V:n solmima työsuojelun yhteistoimintasopimus ja sen liitesopimus.

— työehtosopimusmääräyksillä. Sen sijaan muutamalla virkaehtosopimuksen menettelytapamääräyksellä on pelkästään sidotuille varattu mahdollisuus itsenäisesti ottaa huomioon alakohtaiset tai paikalliset erikoisolot taikka virkamiehen henkilökohtaiset tarpeet palvelussuhteen ehtojen tai työolojen järjestelyissä.

3. Neuvottelujärjestyksestä

3.1. Neuvottelujärjestyksestä yleisissä neuvottelulausekkeissa

3.1.1. Työehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet

Liittojen välisten työehtosopimusten yleisten neuvottelumääräysten paikallista neuvottelujärjestystä koskevat määräykset eivät ole sanamuodoiltaan aina niinkään yksityiskohtaisia ja selviä. Osittain tämä johtunee siitä, ettei yksityisellä sektorilla ole juuri mahdollista määritellä tarkoin ainakaan työnantajapuolen neuvotteluedustajia. Yritysten organisaatiothan poikkeavat toisistaan siksi paljon.¹ Näyttää kuitenkin siltä, että yleisimmin paikallinen neuvottelumenettely *työehtosopimuksen tul-kintaa*, soveltamista tai rikkomista koskevissa erimielisyyksissä on aloitettava työntekijä(i)n ja työnantajan edustajan välillä. Ei ole tosin aivan

¹ Julkisella sektorilla, jolla työnantajia on vähän ja niiden organisaatiot ovat varsin »kiinteät», neuvottelujärjestystä koskevat määräykset ovat sitä vastoin kaikilta osin melko yksityiskohtaisia. Esim. Rautatiehallituksen ja Rautatieläisten Liiton välillä solmitun työehtosopimuksen 30 §:n mukainen neuvottelujärjestys on seuraava: a) työntekijä — hänen esimiehensä, b) paikallinen luottamusmies — työnjohto, c) pääluottamusmies — piirin tai konepajan päällikkö ja d) rautatiehallitus — ko. työntekijäliitto. Ks. myös Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 33 §, jonka mukainen neuvottelujärjestys on KPS:ssa sovitun kaltainen. — Työntekijäpuolen edustus neuvotteluissa on sen sijaan lähes poikkeuksetta järjestetty varsin selkeillä luottamusmiesjärjestelmää koskevilla sopimuksilla. Luottamusmiesten sopimusperusteista asemaa, sen paremmin kuin luottamusmiesjärjestelmää yleensä, ei tässä tutkimuksessa ole mahdollista tarkastella yksityiskohtaisesti. Todettakoon vielä, että valtuuksien puuttuminen neuvottelijoilta näyttää käytännössä aiheuttavan tuntuvampia ongelmia kuin sopimusmääräysten ylimalkaisuus sinänsä. Ks. esim. Metalliteollisuuden paikalliset neuvottelusuhteet, s. 10 ss. ja TT 23/1970, 22/1971, 64 ja 76/1972, 38/1973 sekä 18/1975.

harvinaista, että neuvottelumenettelyä on rajoitettu työntekijäin osalta joko siten, että neuvottelumenettely on määrätty ehdolliseksi² tai että se on rajoitettu vain »häntä itseään henkilökohtaisesti» koskeviin asioihin.³

Mutta melko usean työehtosopimuksen mukaan paikallinen neuvottelumenettely tulkinta- ja soveltamisriidoissa on varsinaisesti aloitettava suoraan luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Pääsääntöisesti nämä neuvottelut on yleisten neuvottelulausekkeitten mukaan joka tapauksessa aloitettava paikallistasolla, jolta erimielisyyden käsittely on sitten, ellei sovintoa saavuteta, siirrettävä osallisliitoille.⁴ Osallisliittojen välisistä neuvotteluista sisältyy työehtosopimukseen yleensä nimenomaisia määräyksiä, joskin melko useassa SAK:öön kuuluvan liiton solmimassa työehtosopimuksessa on tyydytty vain viittaamaan YS:een joko yleisesti tai sen 1. kohtaan.⁵

Muissa kuin tulkinta- ja soveltamiserimielisyyksissä noudatettava neuvottelujärjestys ei yleensä poikkea edellä esitetystä.

LMS:n neuvottelumääräyksillä on järjestetty vain paikallista neu-

² Esim. Pankkialan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 18.1 §, Putki-johtoalan työehtosopimus 26 § ja Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 33.1 §.

³ Esim. Panimoita ja virvoitusjuomatehtaita koskeva työehtosopimus 18 §.

⁴ Rakennusalan ja Lasitus- ja hiomoalan työehtosopimusten yleisissä neuvottelulausekkeissa ei ole määräyksiä paikallisesta neuvottelumenettelystä. Viimeksi mainitun työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehen toiminnastakin »ovat soveltuvin osin voimassa» vain »keskusliittojen 2. 4. 1969 solmiman luottamusmiessopimuksen periaatteet» (tällaisten määräysten merkityksestä ks. TT 6 ja 16/1967), joten siitä puuttuvat kokonaan täsmälliset paikallistason neuvotteluja koskevat määräykset. Rakennusalan luottamusmiessopimuksessa on sitä vastoin LMS 10 §:n määräyksiä vastaavat määräykset.

⁵ Jotkut erityiset kysymykset saattaa olla määrätty liittotason »vapaamuotoisten» neuvottelujen sijasta käsiteltäväksi erityisessä elimessä. Esim. Asfalttialan työehtosopimuksen mukaan sen »soveltamisessa» on noudatettava YS:n määräyksiä, mutta työehtosopimuksen liitteenä noudatettavista hinnoitteluista syntyneet erimielisyydet on alistettava osallisten välillä muodostetun hinnoittelu-toimikunnan ratkaistavaksi (ko. työehtosopimuksen 20 ja 21 §). Ks. tästä TT 87/1974. — Huomattava on lisäksi, että eräissä työehtosopimuksissa on neuvotteluja määrätty käytäväksi myös työnantajan ja työntekijäin paikallisyhdistysten välillä (ks. esim. Kiinteistöalan talonmiehen työtä ja siivousta koskeva työehtosopimus 39.2 § ja Tullaajia ja huolintatyönjohtajia koskeva työehtosopimus 24.1 §).

vottelumenettelyä.⁶ LMS:n määräykset neuvottelujärjestyksestä ovat verraten selkeät. Työntekijän on ensisijaisesti käännettävä »työnjohdon puoleen *sekä* työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä *että* palkkausta ja muissa työehtoja koskeissa kysymyksissä».⁷ Vaikka »varsinaisen» neuvottelumenettelyn ulkopuolelle onkin jätetty »työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä» koskevat, so. työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvat asiat (joissa työntekijän on jo eräiden työehtosopimusten mukaan käännettävä välittömästi työnantajan edustajan puoleen) on hänen itsensä pyrittävä neuvotteluihin selvittämään myös »palkkaustaan ja työehtojaan» ja siten mahdollisesti myös työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevat erimielisyydet.

Ellei työntekijä saa työnjohdon kanssa käymillään välittömillä neuvonpidoilla selvitetyn »palkkaustaan» tai »työehtojaan» koskevaa erimielisyyttä, voi hän siirtää sen jo edellä ilmenevin tavoin selvitettäväksi työosastonsa luottamusmiehen ja työnjohdon välillä. Ja näiden neuvottelujen päätyttyä tuloksettomina, voi työosaston luottamusmies siirtää erimielisyyden edelleen pääluottamusmiehelle.⁸

YS:n 1. ja 2. kohdassa on puolestaan määräyksiä SAK:n ja STK:n jäsenliittojen välisestä neuvottelumenettelystä. YS lienee poikkeuksetta otettu mainittujen keskusjärjestöjen jäsenliittojen solmimien työehtosopimusten osaksi. Tämän lisäksi YS:n neuvottelumääräyksiä on noudatettava melko usean työehtosopimuksen yleisissä neuvottelulausekkeissa olevan viittausmääräyksen nojalla.⁹ Keskusjärjestöjen jäsenliit-

⁶ LMS 10.3 §:n mukaan on noudatettava ao. »työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä», ellei erimielisyyttä saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa.

⁷ LMS 10.1 ja 10.2 §:n sov. ohj. (kursiv. tässä).

⁸ LMS:n määräykset neuvottelujärjestyksestä eivät ole ehdottomia. LMS:n allek. ptk:n 5 §:n nojalla voidaan nimittäin paikallisesti sopia neuvottelujärjestyksestä toisin, jos se katsotaan tarpeelliseksi paikallisten olosuhteiden tai käsiteltävien asioiden laadun vuoksi. Käytännössä ilmeisesti melko yleiset paikallisesta neuvottelujärjestyksestä poikkeamiset, nk. ylilyönnit (ks. esim. Metalliteollisuuden paikalliset neuvottelusuhdet, s. 9—10) on siten mahdollista sallia »virallisestikin» paikallisin sopimuksin.

⁹ Esim. Betoniteollisuuden työehtosopimus 22.3 §: »Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä STK:n ja SAK:n välillä tehdyssä yleissopimuksessa on määrätty» ja Putkijohtotalan työehtosopimus 26.1 §: Osallisiittojen on käsiteltävä »jossakin asiassa» syntynyt erimielisyys »STK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 1 kohdan määräysten mukaisesti».

tojen välistä neuvottelumenettelyä koskevat määräykset ovat varsin suppeat.

Liittotason neuvotteluja koskevien määräysten lisäksi YS:ssä on määräykset keskusjärjestöjen *lausuntomenettelystä*. YS 1. kohdan toisen kappaleen mukaan voivat liitot välistensä neuvottelujen päätyttyä tuloksettomina, alistaa »asian», jolla on »yleistä kantavuutta», SAK:n ja STK:n »yhteisesti käsiteltäväksi lausunnon saamista varten». Nimenomaisen määräyksen mukaan lausuntomenettelyllä ei ole rajoitettu liittojen »toimintavapautta». Tämä merkinnee muun muassa sitä, että lausuntomenettelyyn voidaan ryhtyä vain asianosaisliittojen ollessa siitä yksimieliset ja toisaalta, ettei lausuntomenettelyn käynnistäminen ole esteenä muihin, esimerkiksi oikeudellisiin toimenpiteisiin ryhtymiselle,¹⁰ ellei toisin sovita. Jo käsillä olevan määräyksen sanamuodosta selviää, että lausuntomenettelyllä ei ole tarkoitettu rajoittaa myöskään liittojen ratkaisuvalltaa. Keskusjärjestöt eivät voi ao. liittoja sitovasti ratkaista niiden käsiteltäväksi saatettua erimielisyyttä.¹¹

Tiivistäen voidaan edellä esitetystä todeta, että työehtosopimusten yleisten neuvottelulausekkeitten mukainen neuvottelujärjestys voi laajimmillaan olla periaatteessa viisiportainen. Se saattaa ulottua paitsi kaikkiin TEhtoL:n nojalla työehtosopimukseen sidottuihin myös tämän sitovuuspiirin ulkopuolella oleviin henkilöihin. Toisaalta ainakin yksityisen sektorin työehtosopimusten mukaisessa neuvottelujärjestyksessä erottuu käytännössä varsin selvästi vain kaksi tasoa: *työpaikka* ja *osallis-*

¹⁰ Ks. s. 387.

¹¹ Ks. tässä yhteydessä STK:n ja TVK:n sekä Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liiton välisen yleissopimuksen allek. ptk:n palkkaliite 10 §: »Liittojen välisissä neuvotteluissa esiintyvistä (vaativuus)luokitusta koskevista erimielisyyksistä voidaan pyytää osapuolten (so. keskusjärjestöjen) asettamalta yhteiseltä toimikunnalta *neuvoa-antavia*, perusteltuja *lausuntoja*» (lis. tässä) ja toisaalta mainitun yleissopimuksen 34.6 §, jonka mukaan yleissopimukseen yhtyneet ko. keskusjärjestöjen jäsenliitot voivat »oltuaan asiasta yksimieliset, siirtää keskusliittojen välillä *neuvoteltavaksi*» niin yleissopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta kuin »muista syistäkin» syntyneet erimielisyydet. Po. määräyksen sov. ohj:sta saa sen käsityksen, että erimielisyyden käsittelyn yksimielinen siirtäminen keskusjärjestöille rajoittaa ainakin asianomaisten liittojen oikeutta ryhtyä oikeudellisiin toimenpiteisiin sopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevista riidoissa (sov. ohj. s. 81—83). Ks. tässä yhteydessä myös Paperi- ja puumassa-teollisuuden työehtosopimus 11.1 §:n muist. 1, jonka mukaan ammatti- ja pakkaryhmittelyä muuttuneitten olojen vuoksi muutettaessa syntyneet erimielisyydet »alistetaan — — keskusliittojen (SAK:n ja STK:n) *ratkaistavaksi*», elleivät liittojen väliset neuvottelutkaan ole johtaneet tulokseen (lis. tässä).

liitot. Näidenkään välinen raja ei ole aina jyrkkä. Usean työehtosopimuksen nimenomaisenkin määräyksen mukaan neuvotteluja voidaan paikallistasolla käydä osallisliittojen edustajien »avustamana».¹²

3.1.2. Virkaehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet

Virkaehtosopimuksissa sovittu neuvottelujärjestys on varsin selkeä ja yhdenmukainen, joskin samoin on yleisesti ottaen laita myös julkisella sektorilla solmittujen työehtosopimusten kohdalla. **VLMS 6 §:n ja KLMS 6 §:n** mukaan työpaikalla syntyneet erimielisyydet on pyrittävä ratkaisemaan »välittömällä neuvonpidolla», jonka voivat aloittaa joko virkamies, luottamusmies tai pääluottamusmies työnantajaa edustavan viranomaisen kanssa.¹³ Luottamusmiessopimuksissa edellytetään siis kylä »työpaikkakohtaisia» (so. virasto-, laitos- jne. kohtaisia) neuvotteluja, mutta huomattava on, että niin yksityisen virkamiehen kuin luottamusmiehenkin neuvotteluvollisuus näyttää määrätyn ehdolliseksi. Sopimuksen mukaiseksi käyttäytymiseksi riittänee, että pääluottamusmies on käynyt »työpaikkakohtaisia» neuvotteluja, ennen kuin »virkaehtosopimusta koskeva» erimielisyys siirretään käsiteltäväksi pääsopimuksissa sovitussa neuvottelujärjestyksessä.¹⁴

Muista kuin juuri tarkoitetuista asioista syntyneet erimielisyydet on, »työpaikkakohtaisen» neuvonpidon jälkeen, selvitettävä niiden ratkaise-

¹² Ks. esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 28.2 §, Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 29 § ja STK:n sekä TVK:n ja sen jäsenliiton STL:n välinen Yleissopimus 34.8 §. Tällaista neuvottelua, johon ao. liittojen edustajat osallistuvat (sopimuksessa määrätyn edellytyksin), lienee pääsääntöisesti pidettävä paikallisena neuvotteluna. Ks. kuitenkin Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 30 §:n sov. ohj.

¹³ Ks. tässä yhteydessä VVEhtoA 3 §, jossa on määrätty eri virastojen ja laitosten osalta ne virat, joiden haltijoiden »tulee neuvotteluviranomaisen pyynnöstä edustaa valtiota virkaehtosopimusneuvotteluissa ja työtaistelun sattuessa sekä avustaa sanottujen neuvottelujen valmistelussa». Käytännössä A:ssa tarkoitetut virkamiehet — ja ainakin joissakin tapauksissa myös ne virkamiehet, joiden tehtäviin kuuluu ao. viraston tai laitoksen henkilöstöasiain hoitaminen, vaikka näiden virkoja ei olisikaan mainittu po. A:ssa — edustanevat valtiota myös virkaehtosopimusten tulkinta- ja soveltamisneuvotteluissa. Kunnallisessa virkaehtosopimusjärjestelmässä ei ole vastaavaa järjestelyä. Ks. tässä yhteydessä kuitenkin esim. *Varjas*, SK 2/1973, s. 51.

¹⁴ Ks. myös VPS 3.1 § ja KPS 3.1 §.

misesta erikseen säädettyssä tai määrättyssä järjestyksessä, kuten jo aikaisemminkin mainittiin.

Jollei virkaehtosopimuksen »tulkintaa tai soveltamista» koskevaa erimielisyyttä saada ratkaistuksi luottamusmiessopimuksissa tarkoitetulla välittömällä neuvonpidolla, on siis noudatettava **VPS:ssa** tai **KPS:ssa** sovittua neuvottelujärjestystä. Näiden mukaan on riita-asiaa pääsääntöisesti ensin käsiteltävä *paikallisneuvotteluissa*. Paikallisneuvotteluja käyvät VPS 4 §:n mukaan tehtävään määrätty valtion viranomainen ja asianomainen virkamiesyhdistys eli käytännössä yleensä asianomaisen keskusviraston ja virkamiesliiton edustajat. KPS 4 §:n mukaan paikallisneuvotteluja käyvät puolestaan tehtävään määrätty kunnan tai kuntainliiton viranomainen ja asianomainen viranhaltijayhdistys.

Mikäli VPS:ssa tai KPS:ssa tarkoitetut paikallisneuvottelutkin päättyvät tuloksettomina, voi virkaehtosopimukseen osallinen saattaa erimielisyyden käsiteltäväksi *keskusneuvotteluissa*. Näitä käyvät toisaalta valtion työmarkkinalaitos tai KSV ja toisaalta asianomainen virkamiesten keskusjärjestö.¹⁵

Tämä lyhyesti kuvattu neuvottelujärjestys ei kuitenkaan ole ehdoton. Niin VPS 6 §:n kuin KPS 6 §:n mukaan voi virkaehtosopimukseen osallinen saattaa sopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden käsiteltäväksi suoraan keskusneuvotteluissa, jos riidan »laatu» tai »muut erityiset syyt» antavat siihen aiheen. Hieman epäselväksi näyttää jääneen, voiko neuvottelujärjestyksen syrjäyttämistä haluava osallinen päättää vastapuolta sitovasti, että VPS 6 §:ssä tai KPS 6 §:ssä tarkoitetut edellytykset ovat olemassa.

Erimielisyys riidan mainituissa määräyksissä tarkoitetusta laadusta tai muiden erityisten syiden olemassaolosta on virkaehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista samalla tavalla kuin se erimielisyys, jota halutaan käsiteltäväksi suoraan keskusneuvotteluissa. Laajemmista perusteluista voitaneenkin todeta, että pääsopimusten 3—5 §:ssä määrätyn neuvottelujärjestyksen syrjäyttäminen edellyttää osapuolten yhteisymmärrystä.¹⁶

¹⁵ Todettakoon, ettei KPS:n neuvottelujärjestystä koskevilla määräyksillä ole otettu huomioon sitä tapausta, että kunta tai kuntainliitto olisi KSV:n valtuuttamana omasta puolestaan solminut virkaehtosopimuksen. Käytännössä tällä ei tosin liene mitään merkitystä, koska tällaisia sopimuksia ei liene toistaiseksi solmittu.

¹⁶ Ks. tässä yhteydessä ainakin KPS:n mallina ollut Kommunernas huvudavtal (1966) 10 §, jossa on nimenomaisesti todettu, että osapuolten on oltava yksimielisiä neuvottelujärjestyksestä poikkeamisesta.

VPS ja KPS 3—8 §:ssä määrättyssä neuvottelujärjestyksessä on käsiteltävä vain virkaehtosopimusten tulkintaa ja soveltamista koskevat riitaisuudet. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että paikallisella tasolla syntyneistä *virkaehtosopimuksen kannalta »avoimista»*, sinänsä sopimusestenvaroisista asioista aiheutuneista erimielisyyksistä voidaan, mahdollista »työpaikkakohtaista» neuvonpitoa lukuunottamatta, neuvotella »virallisesti» vain pääsopimusten 1 §:n määräyksissä tarkoitettujen osapuolten kesken. Toisin sanoen nk. eturiidat on siirrettävä, ainakin periaatteessa, käsiteltäväksi virkaehtosopimusosallisten välisissä neuvotteluissa, jotka kyllä samalla ovat ainoat henkilöt, joiden kesken näistä riitaisuuksista voidaan — ilman erityistä valtuutusta — sopia.

3.2. Neuvottelujärjestyksestä erityisissä neuvottelulausekkeissa

Osa niin työ- kuin virkaehtosopimusten erityisistä neuvottelulausekkeista ja neuvotteluja edellyttävistä lausekkeista on neuvottelujärjestyksen kannalta periaatteessa selkeitä; niihin sisältyy tästä määräykset. Tämä neuvottelujärjestys on puolestaan, kuten luonnollista, lähes poikkeuksetta samanlainen kuin yleisissä neuvottelulausekkeissa määrätty neuvottelujärjestys.

Kaikissa nyt tarkoitetuissa lausekkeissa ei ole lainkaan määräyksiä neuvottelumenettelystä. Mutta tämä ei välttämättä merkitse sitä, etteikö paikallisilla osapuolilla olisi sopimukseen perustuvaa velvollisuutta neuvotella puheena olevissa määräyksissä tarkoitetuista asioista. Nimenomaisten neuvottelumääräysten puuttuminen ei myöskään välttämättä merkitse neuvottelumenettelyn päättymistä paikallistasolle. Tarkastelen näitä kysymyksiä kuitenkin vasta seuraavassa alaotsikossa.

3.3. Neuvottelulausekkeitten keskinäisestä suhteesta

Työehtosopimusten neuvottelulausekkeet ovat muun muassa asiallista ulottuvuudeltaan varsin moninaiset. Samoin niihin sidonnaisuuden syntyvät vaihtelevat.¹ Muun muassa näiden seikkojen vuoksi neuvot-

¹ Pääsääntöisesti työehtosopimusten osallisliitot ovat tosin osallisina sidotut paitsi tietenkin »varsinaiseen» työehtosopimukseen neuvottelumääräyksineen myös

telumääräysten tulkinta niiden keskinäisen suhteen kannalta saattaa aiheuttaa mitä moninaisimpia kysymyksiä. Näyttää kuitenkin siltä, että käytännössä ei ongelmia ole juuri syntynyt. Vaikka saman työehtosopimuksen eri neuvottelumääräyksiä ei yleensä ole pyrittykään sovittamaan yhteen,² ei ainakaan työtuomioistuin ole joutunut käsittelemään tällaisia riitaisuuksia kuin hyvin harvoin.

Virkaehtosopimusten eri neuvottelumääräysten keskinäiset suhteet ovat pääsääntöisesti verraten selkeät, minkä vuoksi en seuraavassa tarkastele niitä lainkaan. Työehtosopimusten neuvottelulausekkeitten keskinäisiä suhteitakin tyydyn selvittämään vain joittenkin esimerkinomaisen kysymysten valossa kaksipuolaisen neuvottelujärjestyksen puitteissa. Paikallistason »sisäiseen» neuvottelujärjestykseen en kiinnitä huomiota.³ Tarkoituksena on esittää vain eräitä yleisiä näkökohtia noudatettavista tulkintaperiaatteista.

Osa seuraavassa käsiteltävistä kysymyksistä koskee neuvottelumääräysten asiallista ulottuvuutta. Kun puheena olevia ongelmia ei lähinnä periaatteellisin liene syytä edes pyrkiä tarkastelemaan perinpohjaisesti, voitaneen eri neuvottelulausekkeitten keskinäisiin suhteisiin liittyviä eri kysymyksiä selvittää samassa jaksossa.

3.3.1. Yleisten neuvottelulausekkeitten keskinäisestä suhteesta

Paikallistason neuvottelumenettelystä on määrätty muun muassa LMS 10 §:ssä ja toisaalta »varsinaisten» työehtosopimusten neuvottelulausek-

puheena oleviin yleisiin sopimuksiin. YS voikin velvoittaa keskusjärjestöjen jäsenliittoja vain työehtosopimuksen osana (ks. TT 1/1949 ja esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 15. Ks. myös YS 9 k.) Sen sijaan muihin yleisiin sopimuksiin liitot saattavat olla sidottuja jopa sekä osallisina että pelkästään sidottuina yhtäaikaan. Olennaista tässä yhteydessä on kuitenkin se, että liitot eivät ole neuvottelleet ja solmineet yleisiä sopimuksia ja että ne on solmittu pitkähkön ajan kuluessa. Viimeksi sanottu pitää kyllä paikkansa myös työehtosopimusten eri neuvottelumääräyksistä.

² Ks. kuitenkin esim. Metalliteollisuuden työehtosopimus 30 §, Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus 25 § ja Putkijohtoalan työehtosopimus 26.1 § sekä toisaalta Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 26.1 § ja Tekstiililaitosmiesten työehtosopimus 17 §.

³ Paikallisen neuvottelujärjestyksen kannalta neuvottelulausekkeilla ja niiden tulkinnalla lienee keskeisin merkitys silloin, kun joudutaan arvioimaan paikallisten sovintojen ja sopimusten oikeusvaikutuksia. Ks. esim. TT 11/1975 ja 88/1977.

keissa. LMS 10 §:n asiallinen ulottuvuus on melkoisen laaja, useissa tapauksissa huomattavasti laajempi kuin asianomaisen työehtosopimuksen yleinen neuvottelumääräys, jonka mukaan neuvotteluja on usein käytävä vain ns. työehtosopimusoikeusriidoista, eikä aina edes kaikista niistä. Toisaalta myös erittäin työehtosopimusten neuvottelumääräysten asiallinen ulottuvuus on laaja, neuvotteluin on pyrittävä selvittämään sekä oikeudelliset riidat että »muista syistä» syntyneet erimielisyydet.

Liittotason neuvotteluja koskeva YS on asiallisesti niinikään varsin laaja, joten neuvottelumääräysten suhteita koskevat mahdolliset tulkintaongelmat ovat ainakin pääosin samat: Mitä kahdesta tai useammasta samaan tilanteeseen soveltuvasta neuvottelumääräyksestä on noudatettava toisaalta työehtosopimuksen (normi- tai velvoite)määräyksenä ja toisaalta TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna sovintoneuvottelulausekkeena. Edelleen saatetaan joutua selvittämään tämän tutkimuksen ulkopuolelle jäävinä kysymyksinä, mikä useammista vaihtoehtoisista menettelytapamääräyksistä sitoo työrauhalausekkeena⁴ ja minkä vaihtoehtoisen neuvottelumääräyksen mukaan määräytyy sovinto- tai sopimiskelpoisuus.

Lähtökohtana neuvottelumääräysten niin kuin muidenkin sopimusmääräysten tulkinnessa on tietenkin osallisten (yhteinen) tarkoitus. Mutta useastakin syystä voitaneen pitää enemmän kuin todennäköisenä, ettei osallisten tarkoitusta voida saada selville puheena olevissa tapauksissa,⁵ jolloin joudutaan turvautumaan muihin tulkintaperiaatteisiin.⁶ Neuvottelumääräysten sanamuodoista tai niiden sijainnista työehtosopimuksissa ei voitane juuri saada johtoa. Näistä seikoistahan tulkinnavaraisuus pääosin johtuu.⁷

⁴ Tässä yhteydessä ks. *Sarkko*, s. 120—121.

⁵ Ks. juuri edellä av. 1:ssä sanottu.

⁶ Työehtosopimuksen tulkintaperiaatteista yleensä ks. esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 70 ss. ja *Suviranta*, SLY 75 vuotta, s. 339 ss.

⁷ Erityisesti yleisten neuvottelulausekkeitten mukaan neuvottelumenettelyyn voidaan ryhtyä, jos on syntynyt »erimielisyys». Yleisesti ottaen tälle ilmaisulle ei voitane antaa kovinkaan ratkaisevaa merkitystä eri neuvottelumääräysten tulkinnessa. Prosessuaalisissa neuvottelulausekkeissa ilmaisulla »erimielisyys» on voitu tarkoittaa sitä, että neuvotteluvelvollisuus on pyritty rajaamaan sopimusmääräyksiä koskeviin konkreettisiin riitaisuuksiin (ks. *Koskinen*, s. 158 av. 113). Sen sijaan muitten neuvottelulausekkeitten tulkinnessa tälle käsitteelle ei voitane antaa samaa merkitystä, lausekkeitten tarkoituksenaakaan ei aina ole riitaisuuksien selvittäminen. Ks. esim. LMS 10 §, jonka 1 k:n mukaan neuvottelumenettely voidaa

Yleinen (työmarkkina)käytäntö ja asianomaisella alalla vakiintunut käytäntö tarjonnevat jo varteenotettavia vaihtoehtoja. Tulkintaan ei tällä kohden voine olla vaikuttamatta esimerkiksi työmarkkinaosapuolten usein korostama ja muun muassa LMS:n johdannossa ilmaistu tavoite, neuvottelumekanismin mahdollisimman suuri tehokkuus, »työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen».⁸

Tulkinnassa lieene otettava huomioon myös erilaiset tarkoituksenmukaisuus- ja mielekkyyssnäkökohdat. Näistä saattaa seurata, että neuvottelumääräysten yhteensattumatilanteita on tulkittava eri tavalla riippuen tulkittavissa lausekkeissa tarkoitettujen neuvottelumenettelyn kohteesta.

Oikeuskäytäntö on tällä kohden hyvin niukka. Lähinnä työtuomioistuimessa on jouduttu tulkitsemaan neuvottelulausekkeitä TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuina sovintoneuvottelumääräyksinä. Tästä käytännöstä voidaan ensiksikin todeta, että »varsinaisten» työehtosopimusten yleisiä neuvottelumääräyksiä työtuomioistuin on tulkinnut sovintoneuvottelulausekkeina verraten suppeasti sanamuotonsa mukaan. Selkeänä esimerkkinä sanotusta voidaan mainita TEhtol 7 §:ään perustetut kanteet. Jos sovintoneuvottelulausekkeen mukaan on neuvotteluja tullut käydä vain työehtosopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneistä erimielisyyksistä, on tietensä rikkomista koskeva vaatimus tutkittu neuvottelujen puuttumisesta huolimatta, vaikka oikean sisällön vahvistamista koskeva vaatimus onkin samasta syystä jätetty tutkimatta.⁹ Ja johdonmukaisesti, jos sovintoneuvotteluja on tullut käydä (myös) työehtosopimuksen rikkomisesta tai »jostakin asiasta» yleensä syntyneistä erimielisyyksistä, on neuvottelujen puuttumisen seurauksena ollut kanteen tai sen tietensä rikkomista koskevan osan tutkimatta jättäminen.¹⁰

»Varsinaisten» työehtosopimusten eri yleisiä neuvottelumääräyksiä on tosin — määräysten sanamuodosta ilmenevästä tarkoituksesta ehkä

aloittaa »kysymyksissä» ja 2 k:n mukaan sitä on jatkettava »asiassa». Vasta 3 k:n mukaan »(e)lle työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, — —». Ruotsin osalta ks. esim. *Fahlbeck*, s. 29 ss.

⁸ Ks. myös esim. Metalliteollisuuden paikalliset neuvottelusuhteet, s. 18 ja Työmarkkinatoimikunnan mietintö, s. 8.

⁹ Ks. esim. TT 24/1968 ja 23/1978.

¹⁰ Ks. esim. TT 4/1963 ja 43/1973. Tekstissä esitetystä ks. tark. s. 377 ss.

poiketen — pidetty yhtenäisenä kokonaisuutena.¹¹ Mutta sen sijaan työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen ja sopimuksen osana noudatettavan yleisen sopimuksen neuvottelumääräysten sattuessa yhteen näyttää työtuomioistuimessa sovelletun yleisessä laintulkintaperiaatteessa »erikoislaki syrjäyttää yleislain» ilmaistua sääntöä. »Varsinaisen» työehtosopimuksen sovintoneuvottelulausekkeella on katsottu syrjäytetyn yleisen sopimuksen neuvottelumääräykset.¹²

Juuri sanottu ei kuitenkaan voine merkitä sitä, että työehtosopimuksen sovintoneuvottelulausekkeella voitaisiin katsoa syrjäytetyn työehtosopimuksen osana noudatettavan yleisen sopimuksen neuvottelumääräykset kokonaan, tai että mainitulle laintulkintaperiaatteelle olisi annettava ratkaiseva merkitys silloinkin, kun tulkittavien neuvottelumääräysten tarkoitus on muu kuin ns. työehtosopimusosoikeusriitojen ratkaiseminen.

Tarkoitan ensiksikin sitä, että vaikka TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettun prosessuaalisen neuvotteluvelvollisuuden katsotaankin määräytyvän »varsinaisen» työehtosopimuksen yleisen sopimuksen neuvottelumääräyksiä suppeamman (»erityisen») neuvottelulausekkeen mukaan, saattaa neuvotteluvelvollisuus muissa asioissa määräytyä yleisen sopimuksen perusteella,

¹¹ TT 50/1971: Paperiteollisuuden Työntekijäin Liiton ja Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton vuoden 1970 työehtosopimuksessa oli seuraavat neuvottelumääräykset. 25 § Sopimuksen tulkinta 1. Jos tämän tai sopimuspuolten välillä tehtyjen muiden sopimusten tai pöytäkirjojen sisällöstä, määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, jota asianomaiset eivät saa heidän välissään neuvotteluissa selviteteksi, on asia siirrettävä sopijapuolten ratkaistavaksi. 26 § Erimielisyyksien sovittelu 1. Jos erimielisyys on syntynyt muista kuin 25 §:ssä mainituista syistä työnantajan ja työntekijäin välillä, on ennen kuin muihin toimenpiteisiin saadaan ryhtyä, asiassa pyrittävä sovintoon neuvotteluilla asianomaisten välillä, ja — — —. 3. Elleivät neuvottelut sopijapuoltenkaan välillä johda sovintoon, on sen järjestön, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, siitä ilmoitettava — — —. Työntekijäliitto vaati kanteessaan mm. Kajaani Oy:n tuomitsemista hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta. Työtuomioistuin jätti vaatimuksen tutkimatta, koska »työehtosopimuksen — — — mukaan on, jos mistä tahansa syystä, siis myös työehtosopimuksen rikkomisesta syntyy erimielisyyksiä työnantajan ja työntekijäin välillä, asiasta ensin neuvoteltava — — —», eikä kanteessa tarkoitettua tietensä rikkomisesta ollut neuvoteltu. Työtuomioistuin siis »yhdisti» sopimuksen tulkintaa ja erimielisyyksien sovittelua koskevat neuvottelulausekkeet, vaikka jälkimmäisellä näyttää — muun muassa 3 kohdan perusteella — tarkoitettun vain sellaisia erimielisyyksiä, joiden ratkaiseminen ei kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Ks. myös TT 57/1971, 2 ja 11/1973 sekä 17/1976.

¹² Ks. esim. TT 60/1972. Ks. tässä yhteydessä Vuorio, s. 328.

ellei viimeksi tarkoitettua voida katsoa rajoitetun asianomaisen työehtosopimuksen jollakin muulla määräyksellä. Niinpä jos selvitettävänä kysymyksenä on esimerkiksi työsuhteen ehdon määrääminen, voi neuvotteluvollisuuden ulottuvuus määräytyä yleisen sopimuksen neuvottelumääräyksen perusteella, vaikka työehtosopimuksessa määrätty sovinto-neuvotteluvollisuus olisi kuinka suppea tahansa.¹³

Toiseksi muun muassa tarkoituksenmukaisuusnäkökohdista ja ehkä ennen kaikkea edellä mainitusta LMS:n johdannosta ilmenevästä työmarkkinaosapuolten yhteisestä tavoitteesta saattaa seurata, että muiden neuvottelumääräysten kollisiot on aiheellista ratkaista eri tulkintaperiaatteiden pohjalta.

3.3.2. Yleisten ja erityisten neuvottelulausekkeitten keskinäisestä suhteesta

Useissa erityisissä neuvottelu- ja sopimismenettelyä koskevissa määräyksissä on joko nimenomaiset lausekkeet neuvottelumenettelystä ja siinä noudatettavasta neuvottelujärjestyksestä tai viittaus asianomaisen työehtosopimuksen yleisiin neuvottelulausekkeisiin. Mutta eräät näistä lausekkeista ovat tältä kannalta puutteelliset. Niissä ei ole joko lainkaan määräyksiä neuvottelumenettelystä tai niissä on vain puutteelliset määräykset tästä. Jos asianomaisen työehtosopimuksen yleisen neuvottelumääräysten mukaan on neuvoteltava vain ns. työehtosopimusoikeusriidoista,¹⁴ ei tässä tarkasteltavia ongelmia voi syntyä mainittavasti. Neuvottelumenettely, neuvottelujärjestys jne. määräytyvät yksinomaan erityisen lausekkeen perusteella.

Mutta entä jos asianomaisen työehtosopimuksen yleisen neuvottelumääräyksen mukaan on neuvoteltava muistakin asioista kuin työehtosopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneistä erimielisyyksistä

¹³ Myös työtaistelutoimenpiteitten yhteydessä saatettaisiin joissakin tapauksissa pitää yleisen sopimuksen neuvottelumääräyksiä kohdistumisobjektina, jos työtaistelutoimenpiteen ei voitaisi katsoa kohdistuneen »varsinaisen» työehtosopimuksen yleisiin neuvottelumääräyksiin niiden asiallisen ulottuvuuden suppeuden vuoksi tai työehtosopimuksen muihinkaan määräyksiin. Ks. esim. TT 25/1972 ja 58/1976. Vrt. kuit. TT 13/1961 ja 15/1962.

¹⁴ Ks. esim. Vakuutusalan konttorityöntekijöitä koskeva työehtosopimus 31 §. Ks. kuit. saman työehtosopimuksen 20 §.

tai sopimuksen osana on noudatettava LMS:n tai YS:n määräyksiä? Mikäli erityisessä neuvottelu- tai sopimismenettelymääräyksessä tarkoitetaan *työehtojen tai työolojen* (yksityiskohtien) *määräämistä*, voitaneen tulkinnan lähtökohtana pitää »yleistä» sopimusperusteista neuvotteluvelvollisuutta: neuvotteluvelvollisuus, neuvottelujärjestys jne. määräytyvät yleisten neuvottelulausekkeitten mukaisesti.¹⁵ Aivan yleisesti sanoen työehtosopimuksen tulkinnalla jäisi tällöin ratkaistavaksi se, ovatko osalliset erityisellä sopimusmääräyksellä tarkoittaneet rajoittaa yleisten neuvottelumääräysten soveltamisalaa.¹⁶

Jos erityisessä lausekkeessa tarkoitetun menettelyn kohteena on sitä vastoin työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluva asia, on tulkinnan lähtökohta toinen. Oikeuskäytännössä ei ole ainakaan toistaiseksi katsottu yleisillä neuvottelumääräyksillä rajoitetun työnantajan toimivaltaa, eikä tämän ole katsottu edes kuuluvan neuvotteluvelvollisuuden piiriin.¹⁷ Lienee paikallaan selvittää juuri sanottua hieman yksityiskohtaisemmin aikaisemmin esiteltyjen erilaisten menettelytapamääräysten osalta erikseen.

3.3.2.1. Yksinomaan neuvotteluja edellyttävät lausekkeet

Yksinomaan neuvotteluja edellyttävissä lausekkeissa on tietenkin määräykset paikallisista neuvotteluista. Mutta muista neuvotteluista näissä lausekkeissa ei, »neuvotteluehtoisia» urakkahintojen tarkistuslausekkeita lukuunottamatta,¹⁸ yleensä ole määrätty. Työehtosopimuksen tulkinnalla onkin ratkaistava, ovatko osalliset tällä tarkoittaneet rajoittaa neuvottelumenettelyn ao. määräyksessä tarkoitettujen subjektien väliseksi.

¹⁵ Tässä voidaan viitata mm. LMS:n johdannosta ilmenevään työmarkkina-osapuolten yhteiseen tavoitteeseen. Ks. myös esim. TT 14/1953.

¹⁶ Osalliset voivat sopia myös erikseen siitä, ettei joitakin määrätyn tyyppisiä paikallistason erimielisyyksiä oteta käsiteltäväksi osallisten välisissä neuvotteluissa, vaan paikallisten osapuolten on itse pyrittävä selvittämään välisensä erimielisyys. Ks. esim. TT 62/1971, jossa kantaja (Paperiteollisuuden Työntekijäin Liitto) lausui, »että työehtosopimusneuvottelukunnat olivat 26.4.1971 sopineet, etteivät liitot ota vastaan muistioita tässä kysymyksessä». Kantaja vaati työnantajan tuomitsemista hyvityssakkoon edellä lain dispositiivisiin säännöksiin rinnastetun työehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomisesta.

¹⁷ Ks. edellä s. 29 ss.

¹⁸ Mainituissa lausekkeissa näyttää poikkeuksetta olevan määräykset neuvottelumenettelystä.

Neuvottelumenettelyn kohteina ovat ensiksikin asiat, joista työnantaja voi työehtosopimuksen määräyksen tai jonkun muun normin, esimerkiksi TSL 13 §:n nojalla päättää yksipuolisesti. Täsmenään, neuvotteluissa on käsiteltävä tällais-
ten ratkaisujen työehtosopimuksessa määrittelemätöntä tarkoituksenmukaisuutta, tarpeellisuutta, oikeudenmukaisuutta, kohtuullisuutta jne. Tai neuvottelujen kohteena eräissä tapauksissa ovat työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevat asiat, mutta tällöin eri tavalla kuin prosessuaalisessa neuvottelumenettelyssä. Työnantajan on oma-aloitteisesti käynnistettävä neuvonpito ennen tulkintaratkaisuaan tai sen toimeenpanoa.

Puheena olevilla lausekkeilla on sovittu »tehostetusta tiedotusmenettelystä» tai siihen rinnastettavasta työnantajan tulkintaetuoikeuden »valvonnasta». Kun otetaan huomioon tämän jakson (3.3.2.) alussa sanottu, voidaan ensiksikin todeta, että po. lausekkeilla on laajennettu yleisissä neuvottelumääräyksissä tarkoitettua neuvotteluvelvollisuutta. Tämän vuoksi lieneekin katsottava, ettei paikallisen neuvottelumenettelyn kohteena välittömästi olevia asioita ole yleensä tarkoitettu käsiteltäväksi yleisessä neuvottelujärjestyksessä. Toisin sanoen erimielisyyttä työnantajan päätöksen tarpeellisuudesta, tarkoituksenmukaisuudesta jne. ei olisi mahdollista siirtää käsiteltäväksi liittojen välisissä neuvotteluissa, elleivät kaikki asianosaiset ole yksimieliset käsittelyjärjestyksestä, eikä osallisten välisellä mahdollisella informaalisella neuvottelumenettelyllä olisi työnantajan päätöksen toimeenpanoa lykkäävää vaikutusta, ellei työnantaja tällaiseen suostuisi.

Prosessuaalinen neuvottelumenettely on tietenkin käynnistettävä edellä tarkoitettujen työnantajan päätösten tai direktiivien työehtosopimuksen mukaisuudesta mahdollisesti syntyvistä erimielisyyksistä.¹⁹ Ja työnantajan tulkintaetuoikeuden »valvontaa» tarkoittavan neuvottelumenettelyn taas voidaan sanoa »muuttuvan» tai »yhdistyvän» prosessuaaliseen neuvottelumenettelyyn paikallisten osapuolten ollessa erimieliset neuvotteluissa käsitellyn aineellisen määräyksen oikeasta sisällöstä.

3.3.2.2. *Sovintoa tai sopimusta edellyttävät lausekkeet*

Työnantajan tulkintaetuoikeuteen vaikuttavat »yhteistä toteamista» tarkoittavat menettelytapamääräykset näyttävät olevan neuvottelujärjestyksen kannalta melko ongelmattomat. Tällä kohden tyydyn viittaamaan puheena olevista lausekkeista aikaisemmin esittämääni.²⁰ Todettakoon kuitenkin, että »yhteisessä toteamisessa» on oikeastaan kysymys prosessuaalisesta neuvottelumenettelystä, jolle osalliset ovat antaneet muutakin oikeudellista merkitystä kuin vain TTuomL 11.2 §:ssä säädetyn jutun tutkimatta jättämiseen.

Paikallista sopimismenettelyä tarkoittavat lausekkeet ovat neuvotteluvelvollisuuden ja neuvottelujärjestyksen kannalta pääsääntöisesti varsin epämääräisiä. Paikalliset neuvottelu- ja sopijapuolet on lausekkeissa määrätty hyvin vaihtelee-

¹⁹ Ks. esim. TT 8/1956.

²⁰ Ks. edellä s. 52 ss.

vasti ja usein epämääräisesti. Paikallisen sopimuksen voivat solmia »ao. työntekijä» tai »työntekijät» työnantajan edustajan kanssa, jolloin joissakin määräyksissä on sovittu luottamusmiehen läsnäolo- ja neuvotteluoikeudesta.²¹ Edelleen sopimus voidaan tehdä »paikallisesti», »korjaamo- tai laitospöhtaisesti», »teollisuuslaitoksittain», luottamusmiehen taikka pööluluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä jne. Vain joissakin poikkeustapauksissa näissä lausekkeissa on pyritty määrittelemään paikallisen sopimuksen »luonne», so. se, onko paikallinen sopimus tarkoitettu »työsopimustasoiseksi», viitetyöehtosopimuksen osaksi vaiko ehkä itsenäiseksi työehtosopimukseksi.

Jos neuvotteluvelvollisuuden ja neuvottelujärjestyksen määrytymistä tarkastellaan edellä oletetun »yleisen» sopimusperusteisen neuvotteluvelvollisuuden pohjalta voidaan keskeisimmät kysymykset muotoilla seuraavasti: Voidaanko osallisten katsoa tarkoittaneen jättää työ Sopimuksissa (tai työsuhteissa muuten) noudatettavan ehdon määrymisen kokonaan paikallisen neuvottelu- ja sopimismenetelyn varaan tai, voidaanko osallisten katsoa määrymisen asianomaisella sopimusta edellyttävällä lausekkeella tyhjentävästi siinä tarkoitettujen ehdon määrytymisestä ja vain »oikeuttaneen» paikalliset osapuolet poikkeamaan sopimuksin työehtosopimuksessa määrytystä pääsäännöstä?

»Ehdottoman sopimusehtoisin» työehtosopimusmääryksiin ei ehkä voida katsoa sisältyvän edes paikallisiin osapuoliin kohdistuvaa neuvotteluvelvollisuutta tarkoittavaa käyttäytymissääntöä.²² Perustellusti voitaneenkin olettaa, että osalliset ovat tämän tyyppisillä työehtosopimusmääryksillä määrymäneet tyhjentävästi lausekkeessa tarkoitettujen työntöön ehdon määrytymisestä, toisin sanoen tarkoittaneet jättää paikallisen sopimuksen solmimisen riippuvaksi yksinomaan paikallisten osapuolten harkinnasta,²³ jolloin osallisillakaan ei olisi sopimusperusteista velvollisuutta ryhtyä sopimusneuvotteluihin mahdollisten paikallisten neuvottelujen päätyttyä tuloksettomina.²⁴

²¹ Ks. esim. Leipomoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 11 §, Panimoita ja virvoitusjuomatehtaita koskeva työehtosopimus 4.8 § ja Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 8.1 §. — Metalliteollisuuden työehtosopimuksen 9.5 §:n nojalla voivat *työntekijät keskenään* sopia urakkavoiton jakoperusteista yhteisurakassa.

²² Ks. edellä s. 61—62.

²³ Ks. esim. TT 76/1975, jossa Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto totesi työrauhakanteeseen antamassaan vastineessa, että »22. 10. 1974 oli pidetty liittotasolla neuvottelu, jossa riitakysymys oli katsottu yksimielisesti työehtosopimuksen ulkopuolelle kuuluvaksi ja sen selvittely palautettu takaisin paikalliselle tasolle». Paikallisten työtaistelutoimenpiteiden syynä olivat suorituspalkkauksen määrymisestä johtuneet riitaisuudet. Tässä oli noudatettava edellä s. 61 av. 66 kohdalla lainattua määrystä. Ks. myös AD 1935:43 ja 1960:32.

²⁴ Eri asia sitten on, jos paikallisesti on joko nimenomaisesti tai konkludenttisesti sovittu työn suorittamisesta suorituspalkalla vaikka hinnoittelusta ei (tois-taiseksi) olekaan voitu sopia. Tällöin niin paikallisilla kuin liittotason osapuolilla saattaa olla työehtosopimukseenkin (LMS:een tai YS:een) perustuva neuvot-

Edellä sanottu koskee siis myös suorituspalkkaustyön hinnoittelua, jos suorituspalkkaustyötä ei ole työehtosopimuksessa priorisoitu. Sen sijaan kumpaankaan edellä esitettyyn kysymykseen ei voitane varauksitta vastata myöntävästi, jos suorituspalkkaustyö on asetettu etusijalle aikatyöhön nähden. Urakkatyön priorisoinnista sinänsä johtunee paikallisille osapuolille velvollisuus neuvotella hinnoittelusta, joskaan ei — työehtosopimusmääräyksestä riippuen — välttämättä.

Neuvottelujärjestyksen ja liittotason neuvotteluvelvollisuuden kannalta on taas huomattava, että priorisoinnilla on puolin ja toisin pyritty siihen, että määritelty urakkatyön edellytykset täyttäviä töitä teetetäisiin ja suoritettaisiin mahdollisimman paljon suorituspalkalla²⁵ ja ehkä myös siihen, etteivät paikalliset hinnoitteluerimielisyydet sinänsä saisi olla periaatteessa esteenä suorituspalkkauksen käyttämiselle mainituissa töissä.

Ainakin edellä tarkoitetun »yleisen» neuvotteluvelvollisuuden pohjalta tuntuu osallisten luontealta, että osallisilla olisi ainakin ao. työehtosopimuksen yleisiin neuvottelumääräyksiin perustuva velvollisuus ryhtyä hinnoitteluneuvotteluihin siinäkin tapauksessa, että hinnoittelusopimus olisi työehtosopimuksessa määrätty urakkatyön teettämisen (ja suorittamisen) edellytykseksi. Toisin sanoen, vaikka osallisten olisi katsottava sopineen työsuhteen ehdon, palkan määräytymisestä edellä tarkoitetulla tavalla tyhjentävästi — paikallisen hinnoitteluerimielisyyden sattuessa työtä olisi tehtävä aikapalkalla — voitaisiin työn hinnoittelu saattaa osallisten välisiin neuvotteluihin.²⁶ Tässä yhteydessä työn erottelulla »kiinteästi» tai »pysyvästi» hinnoiteltavaan ja »satunnaiseen» urakkatyöhön voi olla olennaista merkitystä.

Muilla aikaisemmin esitellyillä paikallista sopimusta edellyttävillä lausekkeilla osallisten ei voitane katsoa sopineen tyhjentävästi asianomaisessa lausekkeessa tarkoitetun työehdon määräytymisestä. Pelkästään se, että paikallisten osapuolten on työehtosopimuksen määräyksen mukaan pyrittävä sopimaan jostakin siinä yksilöidystä mutta avoimeksi jätetystä asiasta, ei voine merkitä tätä. Mutta tietenkin on mahdollista, että esimerkiksi Pankkialan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 14.2 §:n²⁷ kaltaisilla määräyksillä on tarkoitettu jättää työsuhteen ehdosta sopiminen yksinomaan paikallisille osapuolille.

Viimeksi mainitun tyyppisten lausekkeitten sanamuodoilla näyttää pyrityn korostamaan sitä, että niissä tarkoitettu sopimus on solmittava paikallisesti kussa-

teluvelvollisuus (ks. AD 1960: 32). Joka tapauksessa ainakin työsuhteen osapuolilla lienee tällöin »työsopimustasoinen» velvollisuus pyrkiä sopimaan hinnoittelusta. — Vaikka osallisilla ei olisikaan velvollisuutta ryhtyä yksittäisen työn (työsuorituksen) osalta hinnoitteluneuvotteluihin, niillä voi olla työehtosopimukseen muutoin perustuva velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin ao. työn hinnoitteluun yleensä. Ks. esim. Rakennusalan työehtosopimus 16.1 §:n 2 kappale.

²⁵ Muutaman viimeksi kuluneen vuoden aikana eräät työntekijäjärjestöt ovat tosin asettaneet tavoitteekseen mahdollisimman laajan aikapalkkauksen. Työehtosopimuskäytäntöön tämä ei ole toistaiseksi kuitenkaan vaikuttanut.

²⁶ Ks. tässä yhteydessä AD 1931: 122.

²⁷ Ks. s. 75.

kin yksittäistapauksessa erikseen. Mutta toisaalta on otettava huomioon, että työehdon »lopullinen» sisältö on jätetty määrättäväksi paikallisesti, koska siitä ei käytännöllisistä syistä ole voitu sopia työehtosopimuksessa. Huomattava on lisäksi, että puheena olevissa lausekkeissa tarkoitettu työehdosta tai sen määräytymisen perusteista on *pyrittävä solmimaan sopimus* aina, kun lausekkeissa tarkoitettut edellytykset täyttyvät.²⁸ Sopimuksenvaraista paikallistason kannalta on oikeastaan vain työehdon määrä tai sen määräytymisen peruste.

Edellä esitetyllä voitaisiin mielestäni perustella sellaistakin tulkintaa, että osalliset olisivat jo tämän tyyppisillä lausekkeilla sitoutuneet keskenään solmimaan niissä tarkoitetun sopimuksen, elleivät paikalliset osapuolet saisi sitä jostakin syystä aikaan. Paikallisen sopimisoikeuden alkuperäinen syy, yksityiskohtaisten tietojen tms:n puuttuminen paikallisista olosuhteista, ei enää olisi esteenä osallisten väliselle sopimukselle. Sanotun perusteella voitaisiin tulkinnan lähtökohtana pitää siis ainakin sitä, että osallisilla olisi yleiseen neuvottelulausekkeeseen perustuva velvollisuus ryhtyä neuvotteluun asianomaisen sopimuksen solmimiseksi.²⁹

4. Neuvottelu- ja sopimismenettelyä ohjaavista menettelytapamääräyksistä

4.1. Esiteltävistä määräyksistä

Neuvottelu- ja sopimismenettelyn kohteita ja neuvottelujärjestystä koskevien määräysten lisäksi neuvottelulausekkeissa on joitakin määräyksiä myös neuvottelujen käynnistämisessä, itse neuvotteluissa ja asioista sovittaessa noudatettavista menettelytavoista sekä neuvottelumenettelyssä noudatettavista määräajoista. Viimeksi tarkoitettuja määräyksiä

²⁸ Ks. esim. TT 67/1976, jossa tosin oli esillä vastaavan tyyppinen virkaehtosopimusmääräys.

²⁹ Ks. esim. TT 30/1976, jossa kantajana ollut Sähkötyönantajain Liitto katsoi, että työehtosopimuksessa paikallisesti sovittavaksi jätetyn työkohtaisuuslisän suuruudesta tuli, työehtosopimuksessa sovittujen edellytysten täytyessä, kyllä sopia paikallisesti kussakin yksittäistapauksessa erikseen, mutta että työehtosopimus edellytti »normaalia neuvottelumenettelyä — — — niissä tapauksissa, joissa työkohtaisuuslisästä ei päästä sopimukseen» paikallisesti. Vastineessaan Suomen Sähkötyöntekijäin Liitto katsoi puolestaan, että po. määräystä oli »liittojen välillä vakiintuneesti tulkittu siten, että sopimisen tuli tapahtua työnantajan ja työntekijän välillä». Työtuomioistuin ei joutunut ottamaan kantaa neuvottelujärjestykseen, vaikka jutussa olikin kysymys työntekijän oikeudesta kieltäytyä työstä, kun ko. työkohtaisuuslisän suuruudesta ei paikallisesti päästy sopimukseen.

tarkastellaan seuraavassa jaksossa. Tässä on tarkoitus esitellä niitä sopimusmääräyksiä, joilla osalliset ovat pyrkineet määräämään tai ohjaamaan joko pelkästään sidottujen taikka omaa toimintaansa neuvotteluissa, niihin välittömästi liittyvissä tilanteissa sekä sovintojen ja sopimusten solmimisessa. Toisin sanoen neuvotteluesitystä, neuvottelukäyttäytymistä, neuvottelujen ja niiden tulosten kirjaamista, neuvottelujen päättämistä jne. koskevia määräyksiä.

Sen paremmin työ- kuin virkaehtosopimusten menettelytapamääräykset eivät yleensä ole täsmällisiä, pikemminkin päinvastoin. Sikäli kun neuvottelulausekkeisiin tällaisia määräyksiä sisältyy, ne ovat, eräitä poikkeuksia lukuunottamatta,¹ suhteellisen ylimalkaisia ja mikä merkittävämpää, näyttää lisäksi siltä, että useasti ne on tarkoitettu lähinnä ohjeelliseksi. Niille ei liene yleensä tarkoitettukaan antaa ehdottomasti velvoitettavaa vaikutusta.

4.2. *Menettelytapamääräyksistä yleisissä neuvottelulausekkeissa*

4.2.1. *Työehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet*

Vaikka työehtosopimusten neuvottelulausekkeissa määrätty neuvottelujärjestys on kolmi- tai neliportainen, käytännössä siitä yleensä erottuu selvästi vain kaksi tasoa, paikallinen ja osallisten välinen neuvottelumennettely. Vain muutaman työehtosopimuksen neuvottelulausekkeen mukaan neuvotteluja on käytävä myös paikallisyhdistysten edustajien kesken,¹ jolloin neuvottelujärjestys voi puheena olevalta kannaltakin muodostua useampiportaiseksi. Tarkasteltavien menettelytapamääräysten kannalta mainittu kaksitasoisuus on pääsääntöisesti hyvinkin selvä. Neuvottelulausekkeitten menettelytapamääräykset kohdistuvat nimittäin yleensä — ainakin sanamuotonsa mukaisesti — yhtäläisinä toisaalta pai-

¹ Ks. erit. Graafisen teollisuuden työehtosopimus 50—59 § ja tämän työehtosopimuksen sovellutusohje N:o 46 (23. 6. 1976).

¹ Ks. esim. Kiinteistöalan talonmiehen työtä ja siivousta koskeva työehtosopimus 39 §, Tullaaajia ja huolintatyönjohtajia koskeva työehtosopimus 24 § sekä Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 33 §. Viimeksi tarkoitettujen työehtosopimuksen neuvottelumääräykset ovat tarkalleen KPS:n vastaavien määräysten kaltaiset, joten viitataan niistä jäljempänä esitettyyn.

kallistason subjekteihin ja toisaalta osallisiin. Tämä onkin seuraavassa otettu huomioon esittelyn jäsentelyssä.

Joissakin työehtosopimuksissa on erilliset neuvottelumääräykset toisaalta työehtosopimuksen »tulkinnasta», »soveltamisesta» ja sen määräysten »rikkomisesta» syntyneitten riitaisuuksien varalta ja toisaalta »eturiitojen» tai »erimielisyyksien sovittelun» varalta. Vaikka tämä eräissä työehtosopimuksissa omaksuttu ryhmittely ei kaikilta osin perustukaan määräysten erilaiseen oikeudelliseen merkitykseen, on sitä osallisten omana ryhmittelynä käytetty menettelytapamääräysten esittelyssä, jotta se olisi yhdenmukainen sopimuskäytännön kanssa.

4.2.1.1. Paikallistason subjekteihin kohdistuvista menettelytapamääräyksistä

Neuvottelumenettelyn tehokkuuden kannalta olisi tietenkin tarpeellista, että neuvottelumenettelyyn saatettava erimielisyys yksilöitäisiin jo etukäteen mahdollisimman täsmällisesti. Työehtosopimusten **tulkinta- ja soveltamisriitoja** koskevissa neuvottelulausekkeissa ei, voinee sanoa poikkeuksetta, ole minkäänlaisia täsmällisiä määräyksiä *neuvotteluesityksestä*, sen muodosta tai sisällöstä. Useimmissa puheena olevissa lausekkeissa tyydytään vain toteamaan, että työpaikalla on neuvotellen pyrittävä selvittämään syntyneet tulkinta- tai soveltamiserimielisyydet. Joittenkin lausekkeitten määrääaikoja koskevista määräyksistä selviää kyllä, että neuvotteluja haluavan on etukäteen tehtävä vastapuolelle esitys neuvottelujen aloittamisesta,² mutta millä tavalla ja minkä sisältöisenä se on tehtävä, ei näissäkään lausekkeissa ole määrätty. On toki selvää, että jonkinlainen esitys vastapuolelle on tehtävä neuvottelumenettelyn käynnistämiseksi, mutta kun siitä ei ole määrätty tarkemmin, on asianomaisen alan tai ehkä työpaikankin vakiintuneen käytännön perusteella ratkaistava, milloin neuvotteluesitys on tehtävä, miten se on tehtävä ja mitä sen tulee sisältää.³

² Esim. Metalliteollisuuden työehtosopimus 30.1 §: »Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa siitä kun neuvotteluesitys on tehty.»

³ Ks. kuit. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 28.2 §, jossa on osallisten suositus siitä, ettei paikallisissa neuvotteluissa otettaisi esille asiaa, »josta ei ole ennakolta ilmoitettu toiselle osapuolelle».

Neuvottelumenettelyn tarkoituksena on paitsi erimielisyyksien selvittäminen myös niiden mahdollisimman tarkka ja seikkaperäinen yksilöiminen mahdollisten jatkoneuvottelujen ja tuomioistuimessa tapahtuvan käsittelyn varalta.⁴ Syntyneen erimielisyyden täsmentämisen ja mahdollisen jatkokäsittelyn kannalta on tärkeitä, että osapuolet esittäisivät käytettävissään olevan riita-asian kannalta merkityksellisen aineiston, omat näkökantansa perusteluineen jne. neuvottelujen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja tarkoin. Kuitenkaan neuvottelulausekkeissa ei ole pyritty juuri mitenkään ohjailemaan paikallisten osapuolten *neuvottelukäyttäytymistä*. Ainoana neuvottelukäyttäytymistä koskevana määräksenä olen tutkituissa työehtosopimuksissa havainnut lausekkeen, jonka mukaan »neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttäten».⁵ Tämän sisältöinen määräys on kyllä melko usean työehtosopimuksen neuvottelulausekkeessa.

Muun muassa metalliteollisuuden paikallisia neuvottelusuhteita tutkinut toimikunta kiinnitti huomiota siihen, ettei neuvoteltavaa asiaa ja neuvotteluissa mahdollisesti saavutettua tulosta useinkaan saateta kirjalliseen asuun, jolloin saattaa aiheutua epäselvyyttä siitä, mistä on neuvoteltu ja mitä neuvottelussa on päätetty.⁶ Tämä ilmiö ei rajoittune vain metalliteollisuuden alalle. Ainakin osittain sanottu johtuu siitä, ettei työehtosopimusten tulkintaa ja soveltamista koskeissa neuvottelulausekkeissa ole pääsääntöisesti lainkaan määräyksiä paikallisista neuvotteluista laadittavasta *pöytäkirjasta* tai edes niissä saavutettujen sovintojen ja sopimusten kirjaamisesta.⁷ Paikallisten neuvottelujen tapahtumat on

⁴ Ks. esim. TT 13/1973, jossa työtuomioistuin totesi, ettei se voi »ilman asiaa koskeneita työehtosopimuksen edellyttämiä neuvotteluja ottaa kantaa kysymykseen, onko työnantaja menetellyt vastoin työehtosopimusta kieltäytyessään maksamasta lomaltapaluurahaa joillekin työntekijöille», mutta katsoi »näyttämättä jääneen työnantajan käyttäneen kieltäytymistä painostustoimenpiteenä.»

⁵ Neuvottelukäyttäytymistä ohjaavana lausekkeena tuskin voidaan pitää Vaatetusteollisuuden työehtosopimuksen 34.4 §:n määräystä, jonka mukaan »(t)yönantajan ja hänen edustajansa sekä työntekijäin on osoitettava toisilleen arvonantoa ja humaanisuuutta keskinäisessä kanssakäymisessään.»

⁶ Metalliteollisuuden paikalliset neuvottelusuhteet, s. 17.

⁷ Ed. av:ssa tarkoitetun toimikunnan ehdotuksesta Metalliteollisuuden työehtosopimukseen (30.1 §:n ptk. merk.) onkin sittemmin otettu suositus, jonka mukaan »työpaikoilla tapahtuneen neuvottelun tulos todetaan kussakin neuvottelun eri vaiheessa ja tärkeimmissä, periaatteellista merkitystä omaavissa taikka useita työntekijöitä tai työryhmää koskeissa asioissa saavutettu neuvottelutulos mer-

neuvottelulausekkeitten mukaan saatettava kirjalliseen muotoon vasta, jollei neuvotteluissa ole saavutettu yksimielisyyttä ja erimielisyys halutaan käsiteltäväksi osallisten välisissä neuvotteluissa. Näitä erimielisyyksimuistioita koskevia määräyksiä esittelen kohta tarkemmin.

Sopijapuolina osallisilla mutta myös niiden alayhdistyksillä on intressinsä siitä, että solmittua työehtosopimusta tulkitaan ja sovelletaan oikein, so. osallisten tarkoittamalla tavalla. Tästä huolimatta ei puheena oleviin neuvottelulausekkeisiin sisälly määräyksiä paikallisesti mahdollisesti saavutetun sovinnon alistamis- tai *hyväksymismenettelystä*. Tutkituista työehtosopimuksista vain kahden yleisessä neuvottelulausekkeessa on määräys, jonka mukaan paikallisesti tai »yhdyshmiehen» (so. luottamusmiehen) ja työnantajan edustajan välillä saavutettu sovinto on saatettava kirjallisesti »yhdistyksen hyväksyttäväksi».⁸ Erityisissä neuvottelulausekkeissa tai neuvotteluja edellyttävissä lausekkeissa määräyksiä hyväksymismenettelystä on sen sijaan jonkin verran useammin.

Kunnallisia työehtosopimuksia lukuunottamatta työehtosopimusten yleisissä neuvottelulausekkeissa ei ole määräyksiä määräaajoista, joiden puitteissa erimielisyys tulee saattaa joko neuvottelujärjestyksessä seuraavalle tasolle tai oikeudellisen käsittelyyn. Lähinnä ilmeisesti tästä johtuen puheena olevissa lausekkeissa ei ole myöskään nimenomaisesti sovittu siitä, miten paikalliset neuvottelut päätetään tai milloin niiden on katsottava päättyneen, ellei niissä ole saavutettu yksimielisyyttä. Mutta toisaalta suurin osa tutkittujen työehtosopimusten neuvottelulausekkeista sisältää ainakin jonkinlaisia määräyksiä paikallisista neuvotteluista laadittavasta *erimielisyyksimuistiosta*. Paikallista erimielisyyksimuistiotä tai

kitään sopivalla tavalla muistiin». Ks. myös esim. Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus 29.1 §:n ptk. merk. ja Työehtosopimus koskien Ryhmään (Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä) kuuluvia konepajoja ja laivatelakoita 30.1 §:n ptk. merk. sekä Graafisen teollisuuden työehtosopimus 52.2 §.

⁸ Graafisen teollisuuden työehtosopimus 52.3 § (ks. myös 51.3 §, jonka mukaan paikallinen sopimus on alistettava liittojen hyväksyttäväksi) ja Radion ja television teknisten työehtosopimus 30 §. Viimeksi mainitusta työehtosopimuksesta ei käy selvästi ilmi, onko »yhdistyksen» hyväksyminen paikallisen sovinnon (tai sopimuksen) pätevyyden, voimaantulon tms. edellytys. Graafisen teollisuuden työehtosopimuksessa liittojen hyväksyminen sitä vastoin on asetettu »paikallisen sopimuksen pätevyyden ehdoksi». Sov. ohj. N:o 46, s. 1. — Tekstissä sanottu johdosta on todettava, ettei hyväksymismenettelyä koskevilla määräyksillä voisi käytännöllisistä syistä johtuen olla sanottavaa merkitystä kuin sellaisissa työehtosopimuksissa, joiden soveltamispiiri on suppea.

pöytäkirjaa koskevat määräykset ovatkin usein seikkaperäisimmät neuvottelumenettelyä ohjaavat sopimusmääräykset.

Esimerkiksi Metalliteollisuuden työehtosopimuksen 30.1 §:n mukaan

»(j)os toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.»

Määräysten sisältö vaihtelee jossakin määrin työehtosopimuksesta toiseen, mutta ei kovinkaan olennaisesti. Joittenkin sopimusmääräysten mukaan erimielisyyksimuistio on laadittava vain, jolleivät osalliset pidä sitä tarpeettomana,⁹ joissakin on asetettu määräaika muistion laatimiselle,¹⁰ kaikissa ei suinkaan edellytetä paikallisten osapuolten kannanottojen olevan perusteltuja jne.

Neuvottelumenettelyn kannalta on olennaista, että erimielisyyksimuistion tarkoituksena näyttää olevan yksinomaan osallisten välisiin neuvotteluihin saatettavan erimielisyyden yksilöiminen. Mutta samalla erimielisyyksimuistion laatimista voitaneen pitää ajankohtana, jolloin paikallisten neuvottelujen voidaan sillä kertaa viimeistään katsoa päättyneen. Vaatimuksellaan erimielisyyksimuistion laatimiseksi toinen osapuoli ilmaisee selvästi tarkoituksensa erimielisyyden jatkokäsittelystä, se saatetaan käsiteltäväksi osallisten välisissä neuvotteluissa. Neuvottelujen päättymisajankohdan tarkalla määrittelyllä ei yleisesti ottaen tosin ole merkitystä työehtosopimuksissa tarkoitettun neuvottelumenettelyn kannalta.

»Eturiitojen» tai »erimielisyyksien sovittelua» koskevia neuvottelulausekkeita ei ole läheskään kaikissa tutkituissa työehtosopimuksissa ja toisaalta tuntuva osa näistä lausekkeista kohdistuu vain osallisiin. Poikkeuksetta »eturiitojen» sovittelua koskevilla neuvottelulausekkeilla on ensisijaisesti työrauhalausekkeen luonne. Paikallisiin osapuoliin kohdistuvia menettelytapamääräyksiä näihin ei juuri sisälly niissäkään tapauksissa, joissa neuvottelut »eturiidoista» on aloitettava jo paikallistasolla. Joittenkin työehtosopimusten tällaisissa määräyksissä on kyllä joko ylei-

⁹ Esim. Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 26 §.

¹⁰ Esim. Panimoita ja virvoitusjuomatehtaita koskeva työehtosopimus 18 §:n ptk. merk.

nen tai yksilöity viittaus tulkinta- ja soveltamisriitoja koskevan neuvottelulausekkeen määräykseen, jolloin viittauksessa tarkoitettuja menettelytapamääräyksiäkin on noudatettava.¹¹

Paikallista neuvottelumenettelyä järjestävässä **LMS:ssa** ei puolestaan ole minkäänlaisia määräyksiä neuvotteluissa noudatettavista menettelytavoista. **LMS:lla** on sovittu vain paikallisesta neuvottelujärjestyksestä.¹²

4.2.1.2. Osallisiin kohdistuvista menettelytapamääräyksistä

Hyvin harvat osalliset ovat katsoneet tarkoituksenmukaiseksi tai tarpeelliseksi asettaa itselleen määräyksiä keskinäisissä **tulkinta- ja soveltamisneuvotteluissaan** noudatettavista menettelytavoista. **SAK:n** ja **STK:n** jäsenliittojen välisissä työehtosopimuksissa on enimmäkseen tyydytty vain yleisesti viittaamaan **YS:n** neuvottelumääräyksiin. Mutta niissäkään työehtosopimuksissa, joissa on nimenomaisia määräyksiä osallisten välisistä neuvotteluista, ei ole sovittu noudatettavista menettelytavoista, joitakin harvoja poikkeuksia lukuunottamatta.¹³

»**Eturiitojen**» tai »**erimielisyyksien**» **sovittelua** koskevat neuvottelulausekkeet ovat menettelytapamääräyksiltään vähintään yhtä niukkoja kuin edelliset. Kuten juuri todettiin, näillä sopimusmääräyksillä on korostetusti työrauhalausekkeen luonne. Niinpä nimenomaisen työrauhalausekkeen lisäksi niissä onkin määräykset **TRIitaL 7 §:ssä** tarkoitettuun ilmoitusvelvollisuuteen rinnastettavasta ilmoitusvelvollisuudesta ja joisakin myös itse neuvottelumenettelyä koskeva velvoite: neuvottelut on käytävä »kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäten».¹⁴

¹¹ Esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 30.1 § sekä Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 31 §.

¹² Neuvottelumenettelyä sivuavina voitaneen toisaalta pitää **LMS:n** määräyksiä pääluottamusmiehen oikeudesta saada tietoja mm. »yrityksen työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä». Ks. **LMS 5 §** ja sitä täydentävät keskusjärjestöjen väliset ptk:t 26. 1. 1970 ja 8. 12. 1970.

¹³ Lasiteollisuuden työehtosopimuksen 32.3 §:n ja Tekstiiliteollisuuden työehtosopimuksen 26.2 §:n mukaan osallisten väliset neuvottelut on käytävä »kaikkea aiheutonta viivytystä välttäten». Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen 30 §:n sov. ohj:ssa on puolestaan määräyksiä liittojen välisistä neuvotteluista laadittavasta pöytäkirjasta.

¹⁴ Ks. esim. Ahtausalan työehtosopimus 25 §, Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 30 § sekä Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 31 §.

YS:nkin liittotason neuvottelumenettelyä koskevat määräykset ovat melko ylimalkaiset. YS:n solmimisen jälkeen vakiintuneesta yleisestä työehtosopimuskäytännöstä poiketen neuvottelumääräykset on jaettu kahteen osaan neuvoteltavien asioiden oletettavan vakavuuden perusteella. YS 1 k:n määräysten mukaisesti on neuvoteltava liittojen toimialaan kuuluvista työoloja koskevista kysymyksistä yleensä ja sopimuksen 2 kohdan mukaisesti taas riitaisuuksista, »jotka voivat johtaa työselkkaukseen». Muun muassa TRIITA:n säännösten vuoksi YS 2 k:n määräyksillä ei liene juuri käytännöllistä merkitystä.

YS 1 k:n menettelytapamääräyksissä on sovittu vain *neuvotteluesityksestä* ja neuvottelujen aloittamisessa noudatettavasta määräajasta. Ensinnä mainitusta YS:ssä todetaan vain lyhyesti, että neuvotteluja »haluavan» työnantaja- tai työntekijäliiton on toimitettava vastapuolelle kirjallinen esitys neuvottelujen aloittamisesta ja että neuvotteluesityksessä on mainittava ne asiat tai erimielisyydet (»kysymykset»), jotka neuvotteluissa on tarkoitus ottaa käsiteltäväksi. Liittojen välisissä neuvotteluissa noudatettavia määräaikoja käsittelen jäljempänä.

4.2.2. Virkaehtosopimusten yleiset neuvottelulausekkeet

VLMS ja KLMS 6 §:ssä tarkoitettua **työpaikkakohtaista** välitöntä neuvonpitoa osalliset eivät ole pyrkineet ohjailemaan minkäänlaisin menettelytapamääräyksin, vaan neuvotteluja (keskusteluja) voidaan käydä vapaamuotoisesti virkamiehen tai »häntä edustavan»¹⁵ luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Sen sijaan VPS:ssä ja KPS:ssä on määräyksiä niin tulkinta- ja soveltamisneuvotteluissa kuin sopimusneuvotteluissakin noudatettavista menettelytavoista ja määräajoista.

Virkaehtosopimuksen **tulkinta- ja soveltamisriitaisuuksien** ratkaisemiseksi sovitussa neuvottelumenettelyssä noudatettavista menettelytavoista VPS:ssä ja KPS:ssä on määräyksiä neuvotteluesityksestä, neuvotteluissa pidettävästä pöytäkirjasta ja neuvottelujen päättämisestä. Pääsopimusten menettelytapamääräykset koskevat yhtäläisesti sekä paikallis- että keskusneuvotteluja. Vastapuolelle jätettävän *neuvotteluesityksen* tulee olla kirjallinen ja siinä on mainittava ne asiat, joita neuvotteluissa halutaan käsitellä.¹⁶ Niin paikallis- kuin keskusneuvotteluissakin on pidettävä

¹⁵ Vrt. KLMS 5.1 §.

¹⁶ VPS ja KPS 7 §.

pöytäkirjaa, joka »tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla».¹⁷ Tulkinta- ja soveltamisneuvottelut on puolestaan *katsottava päättyneiksi* (tuloksettomina) joko silloin, kun neuvotteluosapuolet ovat niin yhteisesti todenneet¹⁸ tai, kun neuvotteluosapuoli taikka jos neuvotteluissa on edustettuina useampia osapuolia, joku näistä on omalta osaltaan ilmoittanut kirjallisesti katsovansa neuvottelut päättyneiksi.¹⁹ Määräyksen sanamuodon perusteella — »kun jokin neuvotteluosapuolista» — näyttää siltä, että tulkinta- ja soveltamisneuvottelujen olisi katsottava päättyvän (tuloksettomina) kaikkien neuvotteluosapuolten kohdalta, jos yksikin neuvotteluihin osallistuva taho katsoo ne omalta osaltaan päättyneiksi.

Neuvotteluesitys virkaehtosopimusneuvottelujen ja siten ilmeisesti myös sopimuskauden aikana *avoimeksi havaitusta asiasta* käytävien neuvottelujen aloittamiseksi on niinikään tehtävä kirjallisesti ja siinä on mainittava neuvoteltavat asiat pääkohdittain.²⁰ Neuvotteluesityksen saatuaan (tai sen lähetettyään) on valtion työmarkkinalaitos tai KSV *velvolinen kutsumaan* osapuolet neuvotteluun, edellyttäen tietenkin, että neuvotteluesityksen on sovitulla tavalla tehnyt pääsopimusten 1 §:ssä tarkoitettu järjestö.²¹ *Pöytäkirjaa* näissä neuvotteluissa on pidettävä vain »tarvittaessa». Se tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla.²²

4.3. Menettelytapamääräyksistä erityisissä neuvottelulausekkeissa

4.3.1. Työehtosopimusten erityiset neuvottelulausekkeet

Työehtosopimusten erityisissä neuvottelulausekkeissa tai neuvotteluja edellyttävissä lausekkeissa ei yleensä ole määräyksiä itse neuvottelumenettelystä. Joissakin käsillä olevissa lausekkeissa on sitä vastoin ylei-

¹⁷ VPS ja KPS 8.2 §.

¹⁸ Ks. tässä yhteydessä TT 47/1975.

¹⁹ VPS ja KPS 8.1 §.

²⁰ VPS ja KPS 2.1 §.

²¹ Vaikka niin valtio kuin KSV:kin ovat virkaehtosopimussuhteessa (pääsopimuksen allekirjoittaneitten virkamiesjärjestöjen suostumuksin) myös STTK:n jäsenjärjestöjen Valtion Teknillisten Virkamiesten Keskusliiton ja Kuntien Teknillisten Virkamiesten Keskusliiton kanssa, ei mainituilla järjestöillä voine olla pääsopimusten määräyksiin perustuvaa oikeutta vaatia neuvotteluja virkaehtosopimuksen solmimiseksi.

²² VPS ja KPS 2.3 §.

nen viittaus asianomaisen työehtosopimuksen yleiseen neuvottelulausekkeeseen, jolloin neuvotteluissa on tietenkin noudatettava myös siinä määrättyjä menettelytapaohteja.¹

Tarkasteltaessa edellä sopimusperusteista neuvottelujärjestystä, todettiin, että joissakin tapauksissa erityisissä neuvottelulausekkeissa tarkoitettut neuvottelut on käytävä työehtosopimuksen yleisessä neuvottelujärjestyksessä, vaikka siitä ei itse lausekkeessa olekaan määrätty. Tällaisissa tapauksissa lienee perusteltua katsoa, että neuvotteluissa on noudatettava myös yleisen neuvottelulausekkeen menettelytapamääräyksiä.

Vaikka erityisissä neuvottelulausekkeissa ei siis pääsääntöisesti ole nimenomaisia menettelytapamääräyksiä, on niissä joissakin neuvottelujen kohteen ja solmittavan sopimuksen aineellista sisältöä ohjaavia määräyksiä, jotka samalla melko välittömästi ohjaavat myös itse neuvottelumenettelyä. Vaikka tällaisetkaan määräykset eivät ole kovin yleisiä, lienee niitä syytä esitellä lyhyesti.

Selkeitten nimenomaisten menettelytapamääräysten puuttuessaan ei **paikallistason** neuvottelujen käynnistäminen tai neuvottelujen kohteen yksilöiminen voine yleensä aiheuttaa ongelmia. Eräissä erityisissä lausekkeissahan on sitä paitsi nimenomaisesti tai ainakin melkoisen selvästi määrätty milloin neuvottelut on käynnistettävä ja kumman osapuolen tulee tehdä se. Tarkoiton lähinnä niitä lausekkeitä, joiden mukaan työnantajan on oma-aloitteisesti käynnistettävä neuvottelut esimerkiksi työajan tilapäisistä järjestelyistä, urakkatyön hinnoittelusta tai jonkun muun työsuhteen ehdon määrittämisestä työoloja muutettaessa taikka työehtosopimuksen jonkin yksittäisen määräyksen oikeasta soveltamisesta.²

Eräissä puheena olevissa lausekkeissa on lisäksi määrätty, että neuvottelu- tai sopimismenettely on ainakin aloitettava ja toisinaan saatettava tulokselliseen päätökseenkin ennen aiotun muutoksen toimeenpanoa.

¹ Ks. esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 13.9 § sekä Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 12.6 ja 22 §.

² Tekstissä tarkoitettua selkeyttä vähentää ehkä olennaisestikin muun muassa se, että neuvottelut on usein määrätty käynnistettäväksi vain työehtosopimuksessa määriteltujen edellytysten täyttyessä. Ja näiden edellytysten olemassaoloa koskevan kysymyksen »ratkaisee» ensi kädessä työnantaja tulkintaetuoikeutensa nojalla. Tällöin saatetaan tietenkin ensin joutua käymään prosessuaaliset neuvottelut erityisessä lausekkeessa tarkoitettujen neuvottelujen käynnistämiseksi.

Varsinkin viimeksi tarkoitettu seikka lienee usein omiaan vaikuttamaan ainakin toisen osapuolen neuvottelukäyttäytymiseen vähintään yhtä tehokkaasti, kuin yleisten neuvottelulausekkeitten määräys neuvottelujen käymisestä »kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäten».³

Neuvottelu- tai sopimismenettelyn kohde on puolestaan yksilöity varsin tarkoin jo siinä lausekkeessa, jonka perusteella neuvotteluihin on ryhdyttävä. Neuvoteltava asia yksilöityy, voisiko sanoa itsestään, kun toinen paikallisista osapuolista esimerkiksi esittää solmittavaksi työehtosopimuksen kelpuuttavaan määräykseen perustuvan sopimuksen. Samoin lienee tosin laita yleensä myös, kun toinen osapuoli esittää yleisen neuvottelulausekkeen perusteella neuvotteluja jostakin asiasta. Mutta eräisiin erityisiin lausekkeisiin sisältyy lisäksi solmittavan sopimuksen aineellista sisältöä ohjaavia ja rajoittavia määräyksiä, jotka samalla ohjannevat myös neuvottelu- ja sopimusmenettelyn kohteen yksilöitymistä hyvinkin tarkasti.⁴

³ Tässä yhteydessä voidaan mainita myös esim. Lasiteollisuuden työehtosopimuksen 13.9 §, joka tosin ei ole tekstissä tarkoitettujen määräysten kaltainen, mutta ohjanee neuvottelukäyttäytymistä niiden tavoin. Tämän määräyksen mukaan »(j)os työ- tai tuotantomenetelmissä, työn järjestelyssä, työvälineissä tai muissa näihin verrattavissa työsuoritukseen vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan urakkahinnan tarkistus. Ellei tarkistuksesta päästä yksimielisyyteen, noudatetaan (yleisen neuvottelulausekkeen) määräysten ohella seuraavaa järjestystä. Entinen urakkahinta on voimassa erimielisyysskysymyksestä paikallisesti neuvoteltaessa. Jos nämä neuvottelut päättyvät tuloksettomina, suoritetaan urakkatyö siitä lähtien työnantajan tarjoamalla hinnalla. Ellei yksimielisyyteen ole päästy liittojenkaan välisissä neuvotteluissa kahden viikon kuluessa siitä päivästä, jolloin erimielisyys on jätetty liittojen käsiteltäväksi, maksetaan kysymyksessä olevasta urakasta edelleenkin työnantajan tarjoaman hinnan mukaan, ei kuitenkaan vähempää kuin keskituntiansion mukaan vähennettynä 15 %:lla. Jos urakkatyön hinnasta sovitaan ennen viimeksi mainittua vaihetta, maksetaan mahdollinen uuden hinnan ja työnantajan tarjoaman hinnan välinen erotus taannehtivasti siltä ajalta, kun työtä on tehty työnantajan tarjoamalla hinnalla.»

⁴ Esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimuksen 14.2 §:n mukaan »(e)nnen uuden urakkatyön alkamista — — — on pyrittävä tekemään urakkasopimus tai sopimus harjaantumisaajan palkkauksesta. — — — Urakkaneuvotteluissa on lähtökohtana ansiotasotavoitteesta sopiminen. Ohjeena on tällöin pidettävä sitä, että ansiotaso — — — asettuu oikeaan suhteeseen ao. tehtaassa muodostuneeseen ansiotasoon, — — —». Ks. myös esim. Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.1 §.

Yleisten neuvottelulausekkeitten menettelytapamääräyksiä esitellessäni totesin, että joittenkin työehtosopimusmääräysten mukaan paikallisesti solmittu sopimus on lähetettävä neuvotteluhierarkian ylemmälle tasolle, yleensä osallisille tiedoksi,⁵ niiden tarkastettavaksi tai hyväksyttäväksi.⁶ Joissakin tapauksissa hyväksyminen on selvästi asetettu paikallisen sopimuksen soveltamisen edellytykseksi.⁷ Neuvottelumenettelyn kannalta tällainen menettely aiheuttaa tietenkin sen, että paikallisten osapuolten on laadittava saavuttamansa neuvottelutulos kirjalliseen asuun, vaikka työehtosopimuksessa ei siitä olisikaan nimenomaista määräystä.⁸

Tässä yhteydessä lienee paikallaan mainita lyhyesti myös eräistä sopimusperusteisista järjestelyistä, jotka eivät tosin välittömästi liity neuvottelumenettelyyn, mutta kylläkin sivuavat sitä läheisesti. Tarkoiton ensiksikin niitä työehtosopimusmääräyksiä, joiden perusteella paikalliset osapuolet voivat puolin ja toisin vaatia työnmittauksen tai -tutkimuksen suorittamista, jos urakkahintojen määrittämisestä, tarkistamisesta taikka näissä noudatettavista perusteista syntyy erimielisyyttä.⁹ Neuvottelumenettelyä sivuavina voitaneen pitää myös niitä määräyksiä, joiden mukaan asianomaisille luottamusmiehillä on varattava mahdollisuus perehtyä urakkahinnoitteluun tai sen perusteisiin ehkä jo ennen kuin hinnoista sovitaan lopullisesti.¹⁰ Tämän tyyppisillä määräyksillä lienee pyritty

⁵ Esim. Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 22 §.

⁶ Esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 12.2 § sekä Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 6.C.12 § ja 10.2 sekä 5 §. Vrt. tässä yhteydessä Huoltokorjaamoiden työehtosopimus 11.1 §: »Niillä työpaikoilla, joilla on käytössä urakkahinnan määrittämiseksi tarkat aikatutkimukset, joiden tarkkuuden ja tason liitot ovat yhteisesti todenneet ja hyväksyneet, voidaan paikallisesti sopia erillisten suurentavien välikertoimien käytöstä tutkituissa töissä». — Kuten jo edellä (s. 108 av. 8) todettiin, Graafisen teollisuuden työehtosopimuksen yleisten neuvottelumääräysten mukaan paikalliset työehtosopimukseen perustuvat sopimukset on aina alistettava osallisliittojen hyväksyttäväksi.

⁷ Esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 12.2 §.

⁸ Vrt. Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 22 §.

⁹ Esim. Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimus 14.4 §: »Mikäli syntyy erimielisyyttä siitä, onko edellä tarkoitettu menetelmämuutos tapahtunut, jatketaan työtä entisellä palkkaperusteella siihen saakka kunnes osapuolten hyväksymällä työnmittauksella on todettu mahdollinen menetelmän muuttuminen». Ks. myös Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 9.6 §.

¹⁰ Esim. Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 11.2 §:n huomautus: »Kun urakkahinnoittelun perusteena käytetään työn- tai aikatutkimusta on ao. työosas-

toisaalta tukemaan työntekijäpuolen neuvotteluasemaa paikallisissa neuvotteluissa ja toisaalta varmistamaan se, että paikallisilla osapuolilla olisi oikeus ja velvollisuus hankkia mahdollisimman tarkka tosiasia-aineisto työsuhteen ehtojen »oikeudenmukaiseksi» määrittämiseksi.

Osallisten välisiä neuvotteluja ohjaavia menettelytapamääräyksiä en ole havainnut tutkittujen työehtosopimusten erityisissä neuvottelumääräyksissä, lukuunottamatta juuri edellä alaviitassa 3 selostettua määräystä. Niiltä osin, kun osalliset ovat työehtosopimuksen määräysten perusteella velvolliset neuvottelemaan erityisissä neuvottelulausekkeissa tarkoitetuista asioista tai erimielisyyksistä, lienee neuvotteluissa noudatettava yleisen neuvottelulausekkeen menettelytapamääräyksiä.

4.3.2. Virkaehtosopimusten erityiset neuvottelulausekkeet

Neuvottelumenettelyä ohjaavia menettelytapamääräyksiä on virkaehtosopimusten erityisistä neuvottelu- ja neuvotteluja edellyttävistä lausekkeista vain VLMS ja KLMS 4 §:n määräyksissä. Näiden mukaan paikallisten osapuolten on pyrittävä neuvotellen yhteisymmärrykseen muun muassa luottamusmiesten lukumäärästä ja sijoituksesta. Paikallisista neuvotteluista sinänsä ei luottamusmiessopimuksiin sisälly yksityiskohtaisia määräyksiä, mutta jollei näissä neuvotteluissa voida saavuttaa yksimielisyyttä, on noudatettava »pääsopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä».¹¹ VLMS ja KLMS 4 §:ssä tarkoitetun paikallisen neuvottelumenettelyn kannalta on huomattava vielä, että virastossa tai laitoksessa saavutettu neuvottelutulos on alistettava joko VM:n tai KSV:n vahvistettavaksi.

ton luottamusmiehelle pyydettyä ennen hinnoittelusta sopimista selostettava hinnoittelun laskentaperusteet sekä varattava hänelle riittävä mahdollisuus tutustua työn- tai aikatutkimuksen asiakirjoihin». Ks. myös Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 15 §:n sov. ohj.

¹¹ Hieman epäselväksi on jäänyt, onko tekstissä lainatulla viittauksella tarkoitettu »neuvottelujärjestystä» teknisessä mielessä, vai sitä, että neuvotteluja olisi kaikilta osin jatkettava pääsopimuksissa sovitulla tavalla. Puuttumatta ongelmaan tarkemmin, on todettava, etteivät osalliset liene tarkoittaneet »neuvottelujärjestyksellä» ainakaan »puhevallan menettämistä» tai kanneoikeuden raukeamista koskevia määräyksiä. Niiden soveltaminenhan saattaisi johtaa melko oma-laatuisiin tilanteisiin. Ks. erit. KLMS 4.2 §.

5. Määräajoista neuvottelulausekkeissa

5.1. Yleistä esiteltävistä määräyksistä

TEhtol:ssa, virkaehtosopimuslaeissa sen paremmin kuin TTuomL:ssa ei ole säännöksiä neuvottelumenettelyssä, kanteen vireillepanossa noudatettavista tai muistakaan määräajoista,¹ lukuunottamatta TTuomL:n itse prosessia koskevia säännöksiä määräajoista. Sitä vastoin niin työ- kuin virkaehtosopimukset sisältävät yleensä jonkinlaisia, tosin tarkoituksiltaan hyvinkin vaihtelevia määräyksiä määräajoista, joita on noudatettava sopimuksiin perustuvassa neuvottelu- ja sopimismenettelyssä, työ- tai palvelussuhteeseen perustuvia saatavia toteutettaessa jne. Seuraavassa esitellyssä nämä erilaisia määräaikoja koskevat määräykset on ryhmitelty osittain erilaisten oikeusvaikutustensa ja osittain erilaisten asiayhteyksiensä perusteella. Ryhmittelyssä ei ole katsottu tarpeelliseksi edes pyrkiä määräysten oikeusvaikutusten kannalta yksiselitteiseen täsmällisyyteen, vaan se on suoritettu sopimuskäytäntöä vastaavaa havainnollisuutta tavoitellen.

Jakson alussa tarkastellaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksistä tai palvelussuhteen ehdoista yleensä syntyneitten erimielisyyksien selvittämisessä ja ratkaisemisessa noudatettavia määräaikoja. Tällaisia ovat ensiksikin lähinnä prosessuaalisia määräaikoja koskeviin lainsäädännöksiin rinnastettavat määräykset neuvottelumenettelyn vireillepanossa, »muutoksenhaussa», so. erimielisyyden saattamisessa neuvottelujärjestyksessä eteenpäin sekä kanteen nostamisessa noudatettavista määräajoista. Näihin määräyksiin sisältyvät käyttäytymissäännöt kohdistuvat vaatimuksia esittävään subjektiin, »kantajaan» hyvin samalla tavalla ja samanlaisin vaikutuksin kuin esimerkiksi OK 25:1 ja 15:n säännökset, ainakin niiltä osin kun vaatimukset perustetaan työ- tai virkaehtosopimukseen.

Toiseksi esitellään niitä neuvottelulausekkeitten määräyksiä, joilla on sovittu neuvottelujen aloittamisessa neuvottelujärjestyksen eri tasoilla noudatettavista määräajoista. Toisin sanoen niitä ensisijaisesti vaatimuksia esittävän vastapuoleen, »vastaajaan» kohdistuvia määräyksiä, joi-

¹ Sen sijaan eräissä muissa niin työ- kuin virkamiesoikeudellisissa säädöksissä on säännökset saatavan vanhentumisesta tai tarkemmin sanoen kanneaikaa tai oikaisuvaatimuksen tekemistä rajoittavaa aikaa koskevia säännöksiä.

den mukaan neuvottelumenettely on aloitettava sovitun määräajan kuluessa siitä, kun neuvotteluja on vaadittu.

Työ- tai palvelussuhteeseen perustuvan saatavan vanhentumista tai määräajan menettämistä koskevien määräysten ei ehkä voida katsoa liittyvän aivan välittömästi neuvottelumenettelyyn. Neuvottelumenettely kytkeytyy kuitenkin näihin sopimusmääräyksiin muun muassa siten, että vanhentuminen tai määräajan kuluminen voidaan pääsääntöisesti katkaista yksilöidyllä neuvotteluesityksellä.² Lisäksi juuri edellä prosessuaalista määräaika koskeviin säännöksiin rinnastettujen määräysten aineelliset oikeusvaikutukset ovat pääosin samat kuin saatavan vanhentumista koskevien määräysten: Toimiin saatavan perimiseksi ei voida enää määräajan menetyksen jälkeen ryhtyä tehokkaasti. Niinpä tässä yhteydessä on aiheellista tarkastella myös saatavan vanhentumista koskevia sopimusmääräyksiä.

Tämän jakson lopuksi tarkastelen lisäksi niissä työehtosopimusten erityisissä neuvottelulausekkeissa tai neuvotteluja edellyttävissä lausekkeissa sovittuja määräaikoja, joissa neuvottelu- tai sopimismenettelyn kohteena on esimerkiksi työsuhteen ehdon määrittäminen tai sen muuttaminen syystä tai toisesta muuttuneitten olosuhteitten vuoksi. Näissä lausekkeissa tarkoitetun neuvottelu- tai sopimismenettelyn kohdehan ei ole ainakaan vielä neuvottelujen alkaessa kehittynyt erimielisyydeksi. Päinvastoin, esimerkiksi »tehostetun tiedotusmenettelyn» tarkoituksena lienee muun muassa juuri tarpeettomien erimielisyyksien välttäminen. Suurimmassa osassa puheena olevista lausekkeista neuvottelu- tai sopimismenettelyä ei ole kytketty täsmälliseen määräaikaan, vaan niiden mukaan on joko neuvoteltava, pyrittävä sopimaan tai sovittava vain »ennen» aiotun muutoksen toimeenpanoa. Esittelyssä voidaankin, pyrkimättä systemaattisuuteen, tyytyä tältä osin tarkastelemaan suhteellisen vähäistä sopimuskäytäntöä vain muutaman esimerkin valossa.

5.2. Neuvottelulausekkeitten »prosessuaalisista» määräajoista

Kuten jo otsikossa käytetyistä sitaattimerkinnöistä voidaan päätellä, ei seuraavassa esiteltäviä sopimusmääräyksiä voida kaikilta osin rinnastaa

² Vrt. tässä yhteydessä esim. TAL 19 §, jossa edellytetään »kanteen» nostamista. Ks. tästä tark. Nikkola, LM 1963, s. 338 ss. ja KKO 1965 II 62.

oikeudenkäynnissä noudatettavia määräaikoja koskeviin säännöksiin. Näiden sopimusmääräysten oikeusvaikutukset prosessissa poikkeavat prosessuaalista määräaikaa koskevien lain säännösten oikeusvaikutuksista, vaikka aineellisen lopputuloksen kannalta vaikutukset ovatkin samanlaiset.

5.2.1. Neuvottelumenettelyn vireillepanossa noudatettavat määräajat

Neuvottelulausekkeitten neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä tarkasteltaessa voitiin todeta, että neuvottelumenettely on pääsääntöisesti tarkoitettu aloitettavaksi paikallistasolta. Varsinaisia saatavan vanhentumista koskevia sopimusmääräyksiä lukuunottamatta tutkituissa työ- tai virkaehtosopimuksissa ei ole määräyksiä, joiden mukaan paikallisia neuvotteluja olisi vaadittava aloitettavaksi jonkin määräajan kuluessa siitä, kun erimielisyys on ilmaantunut tai toinen osapuoli on saanut siitä tiedon. Poikkeuksena sanotusta on Kiinteistöalan talonmiehen työtä ja siivousta koskevan työehtosopimuksen 41 §:n määräys, joka sekin koskee paikallisyhdistysten välisiä neuvotteluja.

Mainitussa lausekkeessa määrätään varsin yksiselitteisesti, että

»(e)rimielisyydet tai väitetyt virheellisyydet, joita ei ole osoitettu vastapuolen paikallisille yhdistyksille 14 päivän kuluessa siitä, kun erimielisyydet tai väitetyt virheellisyydet ovat tulleet vastapuolen paikallisen yhdistyksen tietoon eivät saa tulla tutkimuksen tai käsittelyn alaisiksi missään muodossa.»

Puuttumatta tämän melko selkeän määräyksen tulkintaan enemmälti, on syytä todeta, että sen asiallinen ulottuvuus on määritelty hyvin laajaksi, laajemmaksi kuin asianomaisen työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen asiallinen laajuus. Kun työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen¹ mukaan neuvottelumenettelyssä on pyrittävä ratkaisemaan työehtosopimuksen »soveltamisesta tai tulkinnasta» sytyneet erimielisyydet, eivät puheena olevan määräyksen mukaan mitkään »erimielisyydet tai väitetyt virheellisyydet» saa tulla missään muodossa »tutkimuksen tai käsittelyn alaisiksi». Määräyksessä tarkoitettu määräajan menettäminen näyttäisi siten voivan kohdistua mihin tahansa työsuhteesta johtuvaan saatavaan tai työsuhteessa muuten syntyneeseen erimielisyyteen tai »virheellisyyteen». Edelle lainatulla määräyksellä lienee kuitenkin tarkoitettu vain järjestöjen välistä »tutkimusta» tai »käsittelyä». Lieneekin pidettävä selvänä, ettei esimerkiksi työehtosopimuksen kannalta riidattomien työsuhteesta johtuvien saatavien ole tarkoitettukaan vanhentuvan tämän määräyksen mukai-

¹ Po. työehtosopimuksen 40 §.

sesti. Niiden oikeudellisesti relevantti »käsittely» voi tapahtua vain työnantajan ja yksityisen työntekijän välillä. Samoin lienee täysin selvää, ettei lausekkeella ole tarkoitettu (eikä voitukaan tarkoittaa) rajoittaa virallisen syyttäjän toimivaltaa tämän vaatiessa työnantajan tuomitsemista rangaistukseen esimerkiksi TalonmTAL:n säännösten rikkomisesta.

5.2.2. *Neuvottelujärjestyksessä noudatettavista määräajoista*

5.2.2.1. *Työehtosopimusten neuvottelulausekkeet*

Kuntien ja kuntainliittojen² työehtosopimusten neuvottelulausekkeitä lukuunottamatta tutkituissa työehtosopimuksissa ei ole määräyksiä selaisista määräajoista, joiden puitteissa käsiteltävä erimielisyys olisi, »puhevallan menettämisen uhalla», saatettava neuvottelujärjestyksessä eteenpäin, jos neuvottelut alemmalla tasolla ovat päättyneet tuloksettomina. Kuntia ja kuntainliittoja koskevat työehtosopimukset vastaavat puolestaan näiltäkin osiltaan KPS:ta, joten tyydyn tässä vain viittaamaan siitä jäljempänä esitettyyn.³

5.2.2.2. *Virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeet*

VLMS ja KLMS 6 §:ssä tarkoitetun työpaikkakohtaisen neuvonpidon vireillepanoa ei ole sidottu erityiseen määräaikaan. Myöskään VPS ja KPS 4 §:ssä tarkoitettuja paikallisneuvotteluja ei »kantajan» tarvitse pyrkiä käynnistämään minkään erityisen määräajan kuluessa työpaikkakohtaisen neuvonpidon päätyttyä tuloksettomana säilyttääkseen puhevaltansa. Mutta jos paikallisneuvottelutkin päättyvät tuloksettomina ja joku VPS tai KPS 1 §:ssä tarkoitettu taho haluaa saattaa erimielisyyden käsiteltäväksi pääsopimusten 5 §:ssä tarkoitetuissa *keskusneuvotteluissa*, on tämän esitettävä kirjallinen vaatimuksensa neuvottelujen aloittamisesta kolmen kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä uhalla, että se menettää »puhevaltansa» asiassa.⁴

VPS ja KPS 5.2 §:n määräysten tarkoitusta on pidettävä yksiselitteisenä. Määräajan menetettyään asianomainen osallinen ei voi tehokkaasti

² Tekstissä tarkoitettujen työehtosopimusten lisäksi myös KiSV:n solmimisesta työehtosopimuksissa on vastaavat määräykset.

³ Ks. kuitenkin Graafisen teollisuuden työehtosopimus 56 § ja siitä jaksossa 5.2.3.

⁴ VPS ja KPS 5.2 §.

omasta tai jäsentensä puolesta vaatia sen erimielisyyden käsittelyä, jonka osalta määräaika on menetetty. Määräajan laiminlyönnin seurauksena menetetään mahdollinen oikeus saatavaan tai yleensäkin *oikeus vaatia erimielisyyden ratkaisemista* neuvottelumenettelyssä tai työtuomioistui-
messä. Lienee kuitenkin aiheellista huomauttaa, että VPS ja KPS 5.2 §:ssä tarkoitetun määräajan menettäminen voi koskea vain pääsopi-
musten 3 §:ssä tarkoitettuja virkaehtosopimuksen tulkinnasta tai sovelta-
misesta syntyneitä erimielisyyksiä.⁵

Edellä pääsopimuksissa sovittua neuvottelujärjestystä tarkasteltaessa selvisi, että virkaehtosopimukseen osallinen voi joissakin tapauksissa saat-
taa tai pyrkiä saattamaan erimielisyyden käsiteltäväksi suoraan keskus-
neuvotteluissa. Tällaisen vaatimuksen esittämistä ei ole sidottu erityyi-
seen määräaikaan.

5.2.3. Kanteen vireillepanossa noudatettavista määräajoista

Työehtosopimusten neuvottelulausekkeissa ei pääsääntöisesti ole mää-
räyksiä siitä, miten pian kanne olisi pantava vireille osallisten välisten
neuvottelujen päätyttyä tuloksettomina.⁶ VPS ja KPS 10.2 §:n mukaan
kanne työtuomioistuimessa on sitä vastoin »puhevallan menettämisen
uhalla» pantava vireille neljän kuukauden kuluessa siitä, kun pääsopi-
muksessa tarkoitetut keskusneuvottelut on katsottava päättyneiksi. Sa-

⁵ Ks. jakson 5.2.3. viim. kappale.

⁶ Edellä ohimennen mainitun Graafisen teollisuuden työehtosopimuksen 56 §:n mukaan osallinen, joka »haluaa saattaa asian välimiesten ratkaistavaksi, ilmoittakoon siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittakoon ilmoituksesta kap-
paleen välimiesten puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt,
että järjestöt eivät pääse asiassa sovintoon.» Määräyksen sanamuodosta ei aivan
yksiselitteisesti selviä, onko sillä tarkoitettu määräaika, jonka menettämisestä
olisi seurauksena »puhevallan menettäminen» vai ainoastaan ohjeellista »järjes-
tysluontoista» määräaika, jonka ylittämisestä ei aiheudu aineellisen oikeu-
den menetyksiä. — Tässä yhteydessä lienee paikallaan todeta, että vaikka po-
työehtosopimuksesta aiheutuvat riitaisuudet voidaan joissakin tapauksissa saat-
taa myös työtuomioistuimen ratkaistavaksi, ne on aina ensin saatettava välimies-
ten ratkaistavaksi. Ja välimiehet ratkaisevat osaltaan senkin, onko heidän rat-
kaistavakseen saatettu asia »merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luon-
teeltaan sellainen, että se olisi» syytä saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
(53 §).

moin on laita usein mainittujen kunnallisten työehtosopimusten mukaan.⁷ Näiden määräysten tarkoitus on sama kuin juuri edellä selostettujen VPS ja KPS 5.2 §:n määräysten ja aivan yhtä selvä.⁸

VPS ja KPS 10.2 § on erotettu erillisellä otsikolla — »neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen» — tulkinta- ja soveltamisriitaisuuksien ratkaisemiseksi sovittua neuvottelumenettelyä koskevista määräyksistä. Kanneoikeuden menettämistä koskeva määräys liittyy kuitenkin saman pykälän ensimmäisen momentin määräykseen, jossa kielletään panemasta kannetta vireille, ennen kuin »tässä sopimuksessa tarkoitetut keskusneuvottelut», so. VPS ja KPS 5.1 §:ssä tarkoitetut neuvottelut on käyty. Puheena olevan määräajan menettäminen voineekin siten koskea vain pääsopimusten 3—8 §:ssä tarkoitetussa neuvottelumenettelyssä käsiteltäviä riitaisuuksia.⁹

VPS ja KPS 10.2 §:ssä tarkoitettu määräajan menettäminen ei siten koske virkaehtosopimuslakeja, esimerkiksi työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevia erimielisyyksiä eikä — VPS tai KPS 3 §:n määräystä sananmukaisesti tulkiten — myöskään virkaehtosopimuksen tietensä rikkomista koskevia riitaisuuksia. Puheena olevia määräyksiä ei voida soveltaa myöskään virkaehtosopimuksen kannalta riidattomiin suoritusvaatimuksiin tai palvelussuhteen ehtoja koskevaan lainsäädäntöön perustuviin vaatimuksiin. Viimeksi tarkoitetut riidathan eivät edes kuulu työtuomioistuimen ratkaistaviin.¹⁰

5.3. Neuvottelumenettelyn jouduttamiseksi sovituista määräajoista

Joissakin neuvottelulausekkeissa on neuvottelumenettelyä pyritty jouduttamaan, sitomatta sitä tarkkoihin määräaikoihin, määräämällä neu-

⁷ Ks. esim. Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 34.2 §. Ks. myös esim. Kirkon kuukausipalkkaisten työehtosopimus 81.2 §.

⁸ Po. määräaikausekkeitten soveltaminen käytäntöön voi olla ongelmallista silloin, kun työ- tai virkaehtosopimukseen pelkästään sidottu pyrkii itse nostamaan kanteen työtuomioistuimessa osallisen annettua siihen luvan tai kieltädyttyä nostamasta tai ajamasta kannetta.

⁹ Ks. myös TT 16/1977: »Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentumista koskevat 9—10 §:n määräykset taas liittyvät työtuomioistuimen mielestä sekä sanamuodoltaan että tarkoitukseltaan selvästi 3—8 §:n määräyksiin neuvottelumenettelystä, eivätkä ne näin ollen sovellu muihin vaatimuksiin kuin niihin, joista voidaan neuvotella 3—8 §:n mukaan.»

¹⁰ Ks. s. 343 ss.

vottelut käytäviksi »kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäten». Tämän lisäksi neuvottelumenettelyä tai pikemminkin siihen ryhtymistä on pyritty jouduttamaan määräyksiin, joiden mukaan neuvottelut on aloitettava »viipymättä» ja viimeistään määräajan kuluessa neuvotteluesityksestä. Näitä lähinnä »vastaajaan»¹ kohdistuvia määräyksiä on niin työ- kuin virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeissa. Neuvottelujen loppuunsaattamiselle ei sen sijaan ole asetettu määräaikoja.²

Seuraavaan esitykseen viitaten voidaan jo tässä yhteydessä todeta, että puheena olevat määräykset poikkeavat tarkoitetuilta vaikutuksiltaan edellä jaksossa 5.2. esitellyistä ja jäljempänä jaksossa 5.4. esiteltävistä määräyksistä. Puheena olevissa lausekkeissa tarkoitetun määräajan laiminlyönnistä ei välittömästi seuraa aineellisoikeudellisia menetyksiä, vaan määräajan laiminlyönti on »vain» sopimusrikkomus, josta tietenkin voi aiheutua samanlaisia seuraamuksia tai seurauksia kuin työ- tai virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeisiin sisältyvien käyttäytymissääntöjen rikkomisesta yleensä. Eri asia tietenkin on, että vaatimuksia esittävän osapuoli voi, neuvottelujen aloittamisessa määrätyn määräajan laiminlyömällä, samalla menettää myös sellaisen määräajan, josta on seurauksena esimerkiksi saatavan vanhentuminen.

5.3.1. Työehtosopimusten neuvottelulausekkeet

Paikallistason neuvottelusubjekteihin kohdistuvat puheena olevan tyyppiset määräykset eivät työehtosopimusten yleisissä neuvottelulausekkeissa ole kovinkaan yleisiä. Niissä työehtosopimuksissa, joissa paikallisten neuvottelujen aloittamiselle on asetettu määräaika, on määräysten

¹ Tekstissä tarkoitettujen määräysten käyttäytymissääntö (velvollisuus ryhtyä neuvotteluun asetetun määräajan kuluessa) kohdistuu tietenkin yhtäläisesti »kantajaan», jos asiaa tarkastellaan pelkästään oikeudelliselta kannalta. Määräajan noudattamatta jättäminen voitaneen »kantajan» kohdalla tulkita neuvotteluesityksen peruuttamiseksi.

² Huomattava on, että työ- ja virkaehtosopimusten mukainen neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen on kytketty neuvottelumenettelyyn siten, että vanhentuminen ei voi tapahtua neuvottelujen ollessa vireillä. Näin sitä vastoin ei ole laita niiden työ- tai virkamieslainsäädäntöön sisältyvien kanneaikaa tai oikaisuvaatimusta koskevien säännösten osalta. Niiden mukaan vanhentuminen voidaan katkaista vain kanteella tai oikaisuvaatimuksella. Ks. esim. TAL 19 § ja siitä tarkemmin *Nikkola*, LM 1963, s. 338 ss. sekä *PalkL* 24 ja 25 §.

»rakenne» lähes poikkeuksetta samanlainen: Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon³ tai kahden⁴ kuluessa siitä, kun neuvotteluja on vaadittu. LMS:n paikallistason neuvottelumenettelyä koskeviin määräyksiin ei sitä vastoin sisälly kuin neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Tutkittujen työehtosopimusten erityisissä neuvottelulausekkeissakaan en ole, yhtä poikkeusta lukuunottamatta,⁵ havainnut olevan määräyksiä neuvottelu- tai sopimismenettelyn aloittamisessa noudatettavista määräajoista. Eräissä erityisissä lausekkeissa on kuitenkin joko yleinen tai yksilöity viittaus asianomaisen työehtosopimuksen yleiseen neuvottelulausekkeeseen, jolloin viimeksi mainitussa mahdollisesti sovittuja määräaikojakin on tietenkin noudatettava viittausmääräyksessä tarkoitetuilta osiltaan.⁶

Osallisten välisten neuvottelujen aloittaminen on työehtosopimusten yleisissä neuvottelulausekkeissa pääsääntöisesti sidottu määräaikaan joko nimenomaisella määräyksellä tai viittauksella YS:een, jossa on määräykset myös puheena olevasta asiasta. »Rakenteeltaan» nämä määräykset ovat yleensä paikallistasoon kohdistuvien määräysten kaltaisia. Neuvottelut on aloitettava »viipymättä» ja viimeistään yhden, kahden tai kolmen viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluja on vaadittu.⁷ YS 1 k:n mukaan

³ Esim. Metalliteollisuuden työehtosopimus 30.1 §. Vrt. tässä yhteydessä Majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 23.1 §.

⁴ Esim. STK:n ja TVK:n sekä STL:n välinen yleissopimus 34.4 §.

⁵ Ks. Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 15.11 §, jonka mukaan virheelliseksi väitetyn urakkahinnan »tarkistamista koskeviin tutkimuksiin ja neuvotteluihin on ryhdyttävä tarpeetonta viivytystä välttäten, mikäli mahdollista viimeistään 2 viikon kuluessa» siitä, kun työntekijä on »perustellusti esittänyt» hinnan olevan virheellisen.

⁶ Mainittakoon, että eräissä työehtosopimuksissa on asetettu määräaikoja myös neuvottelumenettelyä tukevien toimenpiteiden, kuten työntutkimuksen aloittamiselle. Ks. esim. Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 9.6 § ja Vaatetusteollisuuden työehtosopimus 15.11 §. Ensinnä mainitun sopimusmääräyksen mukaan on urakkahinnoittelun perustaksi määrättävän normaalin tuotannon määrän selvittämiseksi pantava toimeen tutkimus »viipymättä — — ja aloitettava mikäli mahdollista viikon kuluessa siitä, kun tätä tarkoittava esitys on tehty.»

⁷ Esim. Lasiteollisuuden työehtosopimus 32.3 § (yksi viikko), Teurastamoiden ja makkaratehtaiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 42 § (kaksi viikkoa) sekä Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 33.6 § (kolme viikkoa). Viimeksi tarkoitetun työehtosopimuksen mukaan neuvotteluosapuolet voivat sopimuksin pidentää po. määräaika.

liittojen väliset neuvottelut on puolestaan aloitettava kahden viikon kuluessa neuvotteluesityksen jättämisestä, »ellei asian erityinen kiireellisyys vaadi nopeampaa käsittelyä».⁸

Tutkittujen työehtosopimusten erityisissä neuvottelulausekkeissa en ole havainnut osallisiin kohdistuvia määräyksiä neuvottelujen aloittamisessa noudatettavista määräajoista, lukuunottamatta niitä erityisiä lausekkeitä, joissa on viitattu yleiseen neuvottelulausekkeeseen. Erityisten määräysten puuttuessa on lähinnä yleisen neuvottelulausekkeen asiallisen laajuuden perusteella yksittäistapauksittain ratkaistava, onko osallisten välisissä neuvotteluissa noudatettava siinä sovittuja määräaikoja(kin).⁹

5.3.2. Virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeet

VLMS ja KLMS 6 §:ssä tarkoitetun **työpaikkakohtaisen välittömän neuvonpidon** aloittamista ei ole sidottu puheena olevalla tavalla määrääkaan. Pääsopimuksessa tarkoitetut **paikallis- ja keskusneuvottelut** on sitä vastoin aloitettava sovittun määrääajan kuluessa neuvotteluesityksestä. Paikallisneuvottelujen osalta määräaika on kaksi ja keskusneuvottelujen osalta kolme viikkoa. Neuvotteluosapuolet voivat kuitenkin nimenomaisen sopimusmääräyksen nojalla sopia pitemmästäkin ajasta (7 §).

5.4. Saatavan vanhentumista koskevista määräyksistä

TEhtoL:ssa, virkaehtosopimuslaeissa tai TTuomL:ssa ei ole neuvottelutai kanneoikeuden menettämistä tarkoittavia määräaikamääräyksiä. Työ- tai palvelussuhteeseen perustuvat saatavat vanhentuvatkin siten VanhA:ssa säädettyssä yleisessä 10 vuoden vanhentumisajassa, ellei erityisistä lain tai sitä alemmanasteisista säännöksistä tai määräyksistä taikka sopimuksista johdu muuta. Käytännössä työ- tai palvelussuhteeseen perus-

⁸ YS 2 k:n mukaan neuvottelut on aloitettava »ensi tilassa viimeistään yhden viikon kuluessa esityksen tekemisestä».

⁹ Esimerkiksi jos työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen mukaan neuvotteluja on käytävä vain työehtosopimuksen »tulkinnasta» aiheutuneista erimielisyyksistä, ei siinä sovittuja määräaikoja voitane soveltaa, jos osallisten välisissä neuvotteluissa on käsiteltävänä jokin muu erimielisyys.

tuvien saatavien vanhentumisaikaa on varsin yleisesti pyritty lyhentämään sanotusta kymmenestä vuodesta niin virallismääräyksiin¹ kuin sopimuksinkin.

5.4.1. Saatavan vanhentumista koskevat määräykset työehtosopimuksissa

Työehtosopimusten yleisissä neuvottelulausekkeissa en ole havainnut saatavan vanhentumista (»kanneaikaa») koskevia määräyksiä. Kuitenkin poikkeuksena jälleen tässäkin yhteydessä on mainittava kunnalliset työehtosopimukset.²

Melkoisen useaan työehtosopimukseen sisältyy kuitenkin erityisiä määräyksiä, joilla ainakin saattaa olla tarkoitettu lyhentää yleistä vanhentumisaikaa. Tarkoitin ensiksikin sellaisia työehtosopimuksen viittausmääräyksiä työaikaa tai vuosilomaa säännöstäviin lakeihin, joilla on tarkoitettu tai voidaan katsoa tarkoitettua saattaa viittauksessa mainittu laki noudatettavaksi työehtosopimuksen osana.³ Mikäli osalliset ovat tällaisella viittausmääräyksellä tarkoittaneet, että asianomaista lakia noudatetaan työehtosopimuksen osana niiltä osin kokonaisuudessaan⁴ kun

¹ Ks. esim. TAL 19 §, KaTAL 13 §, MaatTAL 15 §, TalonmTAL 13 §, L kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 17 §, MeriTAL 15 § ja VLomaL 15 §. Ks. näistä Tiitinen, LM 1977 s. 690 ss. Ks. edelleen esim. PalkL 24 ja 25 §, VVLomaA 22 §, YlimääräisA 21 §, PeruskPalkkaL 37 §, A valtion oppilaitosten tuntiopettajista 18 § sekä Kunnan Virkasääntö (malli vuodelta 1976) 54 §.

² Esim. Kuntien ja kuntainliittojen tuntipalkkaisia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 34.1 §. Ks. myös esim. Kirkon kuukausipalkkaisten työehtosopimus 80 §.

³ Tässä yhteydessä ei ole mahdollista ryhtyä selvittämään milloin viittauksessa tarkoitettua lähdeä on pidettävä työehtosopimuksen osana milloin ei. Ks. tästä Sarkko, s. 241 ss. ja siellä mainittu kirjallisuus, *Suviranta*, LM 1969, s. 589 ja Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 21. Ks. myös TT 9 ja 10/1957, 27/1966 ja 49/1975. Vrt. TT 1/1951 ja 6 sekä 16/1967. Kahdessa viimeksi mainitussa oli kysymys työehtosopimuksista, joissa oli sovittu noudatettavaksi keskusjärjestöjen välisten yleisten sopimusten (VISS ja TLS) periaatteita.

⁴ Esim. Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 6.1 §: »Työaikaan nähden noudatetaan työaikalain määräyksiä ja tähän sopimukseen sisältyviä määräyksiä» ja Metalliteollisuuden työehtosopimus 13.8 §: »Muuten noudatetaan työaikaan nähden voimassa olevan työaikalain määräyksiä». Mitenkään selvää ei ole, ovatko osalliset tarkoittaneet, että »työaikalain määräyksiä» on noudatettava ao. työehtosopimuksen osana.

työehtosopimuksessa ei ole poikettu asianomaisen lain säännöksistä, lie-
nee työehtosopimuksen osana noudatettavan lain kanneaikaa koskevaa
säännöstä noudatettava myös työehtosopimuksen määräyksenä. Viit-
tausmääräysten ylimalkaisuuden ja siitä johtuvan tulkinnanvaraisuuden
vuoksi jätän ne tämän maininnan varaan.⁵

Edellä tarkoitettujen saatavan vanhentumisen kannalta melkoisen tul-
kinnanvaraisten määräysten lisäksi useissa työehtosopimuksissa on mää-
räyksiä, joiden mukaan

»(m)uistutukset maksettua palkkaa vastaan on tehtävä saatuun raha-
määrään nähden palkanmaksutilaisuudessa ja palkkalaskelman perustei-
siin nähden viimeistään toisena työpäivänä palkanmaksupäivän jälkeen.
Myöhemmin tehtyjä muistutuksia ei oteta huomioon.»⁶

Määräyksissä tarkoitetun muistutuksen kohde, suoritettua »rahamäärää»
lukuunottamatta, on määritelty eri työehtosopimuksissa hieman eri ta-
valla. Muistutus määräyksissä tarkoitetun erittäin lyhyen, työehtosopi-
muksesta toiseen vaihtelevan määrääjän⁷ kuluessa on tehtävä »laskettuun
palkkamäärään»,⁸ »laskettuun palkkamäärään ja laskemisperusteeseen»⁹
tai »palkan suuruuteen nähden»¹⁰ taikka »palkkaa ja ylityökorvausta vas-
taan».¹¹ Joissakin työehtosopimuksissa puheena olevan tyyppisen mää-
räyksen soveltaminen on rajoitettu esimerkiksi ylityökorvauksiin¹² tai
urakkalaskelmaan.¹³

Käsillä olevissa lausekkeissa käytetyt sanamuodot eivät ole esteenä
hyvinkin laajalle tulkinnalle. Ainakin niissä määräyksissä, joissa on eril-
linen maininta »suoritetusta rahamäärästä», on esimerkiksi »palkan suu-
ruudella» tai »palkkamäärällä» voitu tarkoittaa kaikkia palkkatekijöitä

⁵ Tässä yhteydessä ks. *Tiitinen*, LM 1977 s. 705 ss.

⁶ Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 16.4 §.

⁷ Muistutuksen tekemiseen varattu määräaika vaihtelee yleensä muutamasta päivästä kahteen viikkoon.

⁸ Esim. Betoniteollisuuden työehtosopimus 13.3 §, Rakennusalan työehto-
sopimus 19.6 § ja Tiiliteollisuuden työehtosopimus 13.5 §.

⁹ Esim. Puuseppäteollisuuden työehtosopimus 16.3 §.

¹⁰ Esim. Rautatiehallituksen ja Rautatieläisten Liiton välinen työehtosopi-
mus 18.5 §.

¹¹ Esim. Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 24 §:n ptk.
merk. 1.

¹² Tullaaajia ja huolintatyönjohtajia koskeva työehtosopimus 8.7 §.

¹³ Putkijohtoalan työehtosopimus 13.10 §.

ja palkanmääräytymisperusteita, ts. erilaisia palkanlisiä, urakkapalkan määräytymisen perusteita,¹⁴ palkka- tai ammattiryhmiin sijoittamista,¹⁵ yli-, hätä- ja sunnuntaityökorvauksia jne. ja riippumatta siitä, onko näistä määrätty työ- tai työehtosopimuksessa taikka lain säännöksessä. Kaikkia työsuhteesta johtuvia saatavia puheena olevissa lausekkeissa ei kuitenkaan missään tapauksessa ole tarkoitettu. Niiden soveltamisen ulkopuolelle jäävät selvästi muun muassa työn suorittamisesta työntekijälle aiheutuvien kustannusten korvaukset, kuten matka- ja päivärahat, korvaus oman auton käytöstä, työkalukorvaukset jne. Puuttumatta näiden määräysten yksityiskohtaiseen tulkintaan, on mielestäni syytä korostaa, että jo sovittujen määräaikojen lyhyiden vuoksi lausekkeitten asiallista laajuutta olisi mielestäni syytä tulkita suppeasti, kuten tuomiosta TT 31/1967 näyttääkin ilmenevän.

Edelle lainatun Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen tavoin useitten työehtosopimusten käsillä olevissa määräyksissä on nimenomaisesti määrätty, ettei »myöhemmin tehtyjä muistutuksia oteta huomioon». Osallisten tarkoitus lienee näissä tapauksissa selvä. Palkkasaatavan on tarkoitettu raukeavan niiltä osin, kun määräyksessä sovittu määräaika on menetetty.¹⁶ Kaikkien työehtosopimusten määräyksistä osallisten tar-

¹⁴ Ks. TT 13/1952, jossa todettiin, että työntekijäin tuli, kun urakkahintojen tarkistuslausekkeessa ei ollut sovittu noudatettavista määräajoista, tehdä »työnantajalle perusteltu esitys — tarkistetun hinnan virheellisyydestä ja samalla, jos muistutus kohdistuu suoritettuun tarkistustutkimukseen, pyytää uutta sanotunlaista tutkimusta *kohtuullisessa ajassa eli, soveltamalla vastaavasti työehtosopimuksen 9 §:n 2 kohdassa palkan laskuperusteeseen nähden asetettua määräaikaa*, viimeistään neljän päivän kuluessa siitä maksupäivästä lukien, jona uuden urakkahinnan mukaista palkkaa ensi kerran on suoritettu». Tuomiolauselmassa mainittu sopimusmääräys kuului seuraavasti: »Palkanmaksutapaa, maksetun palkan tarkistamiseen ja maksettua palkkaa vastaan tehtävien muistutusten suhteen noudatetaan ao. teollisuuslaitoksen työsäännöissä olevia määräyksiä, kuitenkin niin, että muistutukset maksetun palkan laskuperustetta vastaan on tehtävä 4 päivän kuluessa palkan maksamisesta lukien.»

¹⁵ Vrt. kuit. TT 31/1967, jossa työtuomioistuimien lausui, ettei työnjohtajien sijoittamisessa palkkaryhmiin sovittu uuden palkkaryhmituksen mukaisesti ollut »kysymys — palkan suuruudesta siinä mielessä kuin (työehtosopimuksessa) tarkoitetaan.»

¹⁶ Eri asia sitten on, voidaanko tällaisia sopimusmääräyksiä pitää pätevinä, vai olisiko niiden erittäin lyhyine määräaikoineen katsottava johtavan ilmeiseen kohtuuttomuuteen. Ks. jälj. s. 316.

koitus ei ilmene näin selvästi, aina ei edes epäsuorasti. Lausekkeissa on usein määrätty vain, että muistutus on tehtävä sovitun määräajan kuluessa.¹⁷ Kussakin yksittäistapauksessa jää siten ratkaistavaksi, onko määräyksellä tarkoitettu vain todistelun helpottamista ilman, että määräajan menettämisestä olisi haitallisia aineellisoikeudellisia seurauksia, vai ko todella saatavan vanhentumiseen tai oikeuden menettämiseen johtavaa määräajan menetystä.¹⁸

Lopuksi lienee paikallaan huomauttaa, että tarkastelluissa sopimusmääräyksissä tarkoitettu reklamointivelvollisuus näyttää koskevan vain työntekijöitä. Työnantajan oikeus vaatia perusteettomasti mahdollisesti suorittamansa palkkaerä takaisin vanhentunee siten yleisen vanhentumisaajan kuluttua.

¹⁷ Ks. esim. Leipomoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 24 §:n ptk. merk. 1, Rakennusalan työehtosopimus 19.6 § sekä Tullaajia ja huolintatyönjohtajia koskeva työehtosopimus 8.7 §. Vrt. Putkijohtoalan työehtosopimus 13.10 §: »Muistutukset urakkalaskelman suhteen on tehtävä kahden kuukauden kuluessa urakkavoiton maksamisesta lukien, *ellei työntekijä voi todistettavasti osoittaa, ettei hänellä sairauden tai muun laillisen esteen vuoksi ollut mahdollisuutta tehdä muistutustaan määräajassa*» ja toisaalta Rautatiehallituksen ja Rautatieläisten Liiton välinen työehtosopimus 18.5 §: »Muistutukset maksettua palkkaa vastaan on tehtävä — — asianomaiselle työnjohdolle *mikäli mahdollista* viikon kuluessa palkanmaksupäivästä lukien».

¹⁸ Ainakin tuomiossa TT 13/1952 käsillä ollutta sopimusmääräystä työtuo- mioistuin näyttää tulkinneen tekstissä viimeksi mainitulla tavalla, vaikka siinä ei ollutkaan nimenomaista mainintaa määräajan menettämisen seurauksista. Vrt. KKO t. 10.10.1977 n:o 951, akti N:o 803 R.D. 1975. Autonkuljettaja P. vaati työnantajan velvoittamista suorittamaan hänelle saamatta jääneitä työpalkkoja sekä yli-, sununtaityö- ja vuosilomakorvauksia. Ko. työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen mukaan oli »muistutukset tilinmaksun perustetta vastaan» tehtävä ennen seuraavaa »tilinmaksua». Ro hylkäsi P:n vaatimukset, koska »työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan P:n olisi tullut tehdä muistutuksensa palkanmaksun perustetta vastaan ennen seuraavaa palkanmaksua». HO katsoi puolestaan, etteivät P:n vaatimukset olleet rauenneet, koska »työehtosopimuksessa *ei ole määräystä seuraamuksesta* siinä tapauksessa, että muistutusta palkanmaksun perustetta vastaan ei ole tehty ennen seuraavaa palkanmaksua». KKO ei myöntänyt muutoksenhakulupaa. — Ks. tässä yhteydessä myös välityssopimusten vireillepanoaikaa koskevista määräyksistä *Halila*, DL 1970, s. 363 ss.

5.4.2. Saatavan vanhentumista koskevat määräykset virkaehtosopimuksissa

VPS 9 §:ssä on sovittu, että

»(j)os riita koskee velvollisuutta suorittaa virkaehtosopimuksen perusteella jotakin eikä neuvotteluja ole vaadittu vuoden kuluessa siitä päivästä, jolloin suorituksen olisi pitänyt tapahtua, on oikeus siihen menetetty.»

KPS 9 §:ssä on vastaava, joskin sanamuodoltaan edelle lainatusta hie-
man poikkeava määräys.

Edelle lainatusta selviää ensiksikin, että VPS 9 §:n vanhentumismääräys koskee vain saatavaa, joka perustuu virkaehtosopimuksen määräykseen, toisin sanoen nimenomaiseen sopimusmääräykseen tai viittausmääräyksen perusteella virkaehtosopimuksen määräyksenä noudatettavaan muuhun normiin. Palvelussuhteen ehtoja säännöstäviin muihin normeihin, esimerkiksi asetukseen perustuvat saatavat vanhentuvat siten joko yleisen tai asianomaista saatavaa koskevan erityisen vanhentumisaajan kuluttua.¹⁹ Kun VPS 9 §:n määräys koskee vain »velvollisuutta suorittaa», ei puheena olevassa määräyksessä tarkoitettu vanhentumisaika voine koskea myöskään erimielisyyksiä, joissa on kyse virkaehtosopimuksen tulkinnasta, sen oikeasta sisällöstä.

Mutta vahentuvatko VPS 9 §:n mukaisesti myös virkaehtosopimukseen perustuvat mutta sen kannalta riidattomat saatavat? Vanhentumismääräyksen alkuosan sanamuoto, »jos riita koskee velvollisuutta suorittaa virkaehtosopimuksen perusteella jotakin», vaikuttaa yleiseltä, mutta kun saatavan vanhentuminen voidaan katkaista »neuvotteluja» vaatimalla, näyttää toisaalta siltä, että riidan tulee olla VPS 3—8 §:ssä tarkoitettun kaltainen. Toisin sanoen erimielisyyden, josta on neuvoteltava pääsopimuksessa sovitussa järjestyksessä. Virkaehtosopimukseen perustuvia saatavia koskevat erimielisyydet, joissa riitaa on vain esimerkiksi tosi-asiakysymyksistä, ratkaistaan hallintolainkäytön järjestyksessä työnantajan ja asianomaisten virkamiehen välillä. Tällaisista erimielisyyksistä ei tarvitse neuvotella VPS:ssä sovitussa järjestyksessä, koska niissä ei ole riitaa virkaehtosopimuksen »tulkinnasta» tai »soveltamisesta». Toden- näköistä onkin, että VPS 9 §:ssä tarkoitettu lyhyt vanhentumisaika koskee vain virkaehtosopimuksen määräysten kannalta riitaisia saatavia.²⁰

¹⁹ Ks. tässä yhteydessä TT 16/1977.

²⁰ Varsin selvästi tämä näyttää ilmenevän työtuomioistuimen tuomiosta TT 16/1977, joka tosin koskee KPS:n vastaavia määräyksiä. Tuomiossaan työ-

KPS 9 §:n määräys koskee puolestaan riitoja, joissa on kysymys »virkaehtosopimukseen perustuvista vaatimuksista». Sanamuodollisista eroista huolimatta määräys vastannee asiallisesti melko tarkoin VPS 9 §:ää. »Vaatimuksella» lienee tarkoitettu vain suoritusvaatimusta, joten samoin kuin VPS 9 §:n kohdalla pelkästään virkaehtosopimuksen tulkin-
taa koskevat erimielisyydet jäänevät vanhentumismääräyksen ulkopuo-
lelle. KPS 9 §:ssäkään ei ole luonnehdittu siinä tarkoitettua riidan »luon-
netta» virkaehtosopimuksen kannalta, joten senkin mukaisesti voivat van-
hentua joko vain — kuten todennäköistä — virkaehtosopimuksen kan-
nalta riitaiset saatavat tai kaikki virkaehtosopimukseen perustuvat saa-
tavat. Tältä osin viittaa juuri edellä esittämäni.

KPS 9 §:ssäkin sovittu vanhentumisaika koskee vain virkaehtosopi-
mukseen »perustuvaa» vaatimusta. Muihin normilähteisiin perustuvat
palvelussuhteesta johtuvat saatavat jäävät sen ulkopuolelle. Kummat-
kaan puheena olevat vanhentumismääräykset eivät ulottune myöskään
virkaehtosopimuslakeihin perustuviin vaatimuksiin. Siten esimerkiksi
legaalisen työrauhavelvollisuuden rikkomisen johdosta esitettävät hyvi-
tyssakkovaatimukset eivät vanhennu sovitussa lyhyessä määräajassa. Sen
sijaan työrauhalausekkeen, tai yleisemminkin virkaehtosopimuksen mää-
räyksen tietensä rikkomisen johdosta esitettävien vaatimusten osalta pu-
heena olevien määräysten tulkinta on ongelmallisempi.

Pääsopimusten 9 ja 10 §:n määräykset koskevat vain niitä erimieli-
syyksiä, joista on neuvoteltava näiden 3—8 §:ssä sovitussa neuvottelujär-
jestyksessä. Työtuomioistuimen tuomiosta TT 23/1978 käy taas ilmi, että
virkaehtosopimuksen rikkomista koskevasta riitaisuudesta ei tarvitse
neuvotella ennen kanteen vireillepanoa, koska pääsopimusten 3 §:n mää-
räyksissä edellytetään käytäväksi sovintoneuvotteluja vain »tulkinnasta»
tai »soveltamisesta» syntyneistä erimielisyyksistä. Johdonmukaisena seu-
rauksena sanotusta on, etteivät virkaehtosopimuksen tietensä rikkomista
sinänsä koskevat vaatimukset²¹ vanhennu pääsopimuksissa määrättyssä
ajassa.²²

tuomioistuin lausuu: »Neuvottelu- ja kanneolkeuden vanhentumista koskevat
9—10 §:n määräykset — liittyvät työtuomioistuimen mielestä sekä sanamuodol-
taan että tarkoitukseltaan selvästi 3—8 §:n määräyksiin neuvottelumenette-
lystä, eivätkä ne näin ollen sovellu muihin vaatimuksiin kuin niihin, joista voi-
daan neuvotella 3—8 §:n mukaan.» Mainitusta tuomiosta ks. myös *Vaheri*,
KSV:n tiedotuksia 2/1977, s. 28—29.

²¹ Palvelussuhteesta johtuvat virkaehtosopimuksen määräykseen perustu-

VPS 9 §:ssä tarkoitettu saatavan **vanhentuminen alkaa** siitä, kun »suorituksen olisi pitänyt tapahtua». KPS 9 §:n mukaan vanhentuminen alkaa taas siitä hetkestä, kun sen »perusteena oleva tapahtuma on sattunut tai olosuhde syntynyt». Kummassakaan määräyksessä käytetyt ilmaisut eivät ole täysin yksiselitteisiä ja ongelmattomia. VPS:n osalta on huomattava, ettei aina ole niinkään selvää, milloin »suorituksen olisi pitänyt tapahtua». Esimerkiksi ylityökorvausten suorittamista ei näytä sidotun määräaikaan sen paremmin TAL:n alaisten kuin virastotyöaikaa noudattavien virkamiesten kohdalla. Myöskään virkamatkojen kustannuksista maksettavien korvausten suorittamista ei ole sidottu määräaikaan.²³ Vanhentumisajan alkaminen voi siten joissakin tapauksissa jäädä varsin epämääräiseksi ja tulkinnanvaraiseksi.

KPS 9 §:n mukainen vanhentumisaika on pääsääntöisesti ainakin jossakin määrin lyhyempi kuin VPS:ssa sovittu vanhentumisaika. Toisaalta KPS 9 §:n vanhentumisajan alkamishetken määrittelyä voitaneen käytännön kannalta pitää yleisesti ottaen hieman selkeämpänä kuin VPS:n määrittelyä, vaikka ongelmaton sekään ei ole.

KPS 9 §:n soveltamisessa aiheutunee ongelmia lähinnä silloin, kun »vaatimuksen perusteena oleva olosuhde» on jatkuva tai kestää pitkähkön aikaa. Toistuvasti ja säännöllisesti — esimerkiksi palkanmaksukausittain — suoritettavien saatavien, kuten ikälisän osalta, vanhentumisajan alkaminen lienee, vanhentumismääräyksen sanamuodosta poiketen, kytkettävä

vat saatavat vanhentuvat tietenkin siitä riippumatta, onko ne jätetty suorittamatta tahallisesti vai tahattomasti.

²² Virkaehtosopimuksen tahallisen rikkomisen johdosta esitettävä hyvityssakkovaatimus ei ehkä vanhentuisi VPS tai KPS 9 §:ssä tarkoitettussa ajassa, vaikka pääsopimusten mukaan neuvotteluja olisi käytävä myös virkaehtosopimuksen rikkomisesta. Hyvityssakkovaatimushan perustuu VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n säännökseen, eikä toisaalta ole virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva »suoritus» (VPS 9 §), vaikka tietensä rikkomista koskevan riitaisuuden onkin ehkä katsottava »koskevan» virkaehtosopimusta TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Mahdollisten virkaehtosopimukseen perustuvien seuraamusten osalta lienee VPS ja KPS 9 §:n määräyksiä tulkittava toisin. Vaatimus sopimusperusteisen seuraamuksen tuomitsemisesta perustuu välittömästi virkaehtosopimuksen määräykseen.

²³ Matkakustannusten korvaamisesta solmitun virkaehtosopimuksen 23.1 §:n mukaan matkalasku on, »ellei pätevää estettä ole» (vrt. MatkustusA 24 §), esitettävä kahden kuukauden kuluessa matkan tai toimituksen päättymisestä. Mutta sopimuksessa ei ole määräyksiä siitä, milloin asianomaisen viranomaisen olisi viimeistään suoritettava po. korvaukset.

VPS 9 §:ssä määrätyn tavoin siihen ajankohtaan, »jolloin suorituksen olisi pitänyt tapahtua». Toisin sanoen oikeus toistuvasti, säännöllisin määräajoin suoritettavaan saatavaan vanhentunee KPS 9 §:nkin mukaan suksessiivisesti aina vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin saatava olisi tullut suorittaa. Sen sijaan esimerkiksi varallaolosta suoritettavan korvauksen tai lisä-, yli-, hätä- tai sunnuntaityökorvausten osalta vanhentumisen alkamisajankohdan määräytymistä on arvioitava toisin. Vaatimuksen perusteena oleva »tapahtuma sattuu» (yli- tai sunnuntaityötä suoritetaan) kyllä pääsääntöisesti vanhentumisaajan alkamisen määräytymisen kannalta lyhimmän mahdollisen ajanjakson, vuorokauden puitteissa, mutta korvauksen perusteena oleva »olosuhde» voi kuitenkin jatkua yhdenjaksoisesti pitkähkön aikaa, vaikkapa viikon tai kahden ajan. KPS 9 §:n sanamuodosta johtuen vanhentumisen ei kuitenkaan voitane katsoa alkavan viimeksi tarkoitettujen korvausten erääntymispäivästä.²⁴ Sanottua määräystä lieneekin tällaisissa tapauksissa tulkittava siten, että vanhentumisaajan katsotaan alkavan kulloisenkin yhdenjaksoisen ajanjakson, esimerkiksi varallaolon tai useamman päivän jaksossa suoritettua ylityön päätyttyä, eikä vuorokausittain.²⁵ Tämäkään tulkinta ei tosin ole ongelmaton.

Niin VPS 9 §:n kuin KPS 9 §:nkin mukaan saatavan (tai »vaatimuksen») **vanhentuminen voidaan katkaista** vaatimalla »neuvottelujen» aloittamista kysymyksessä olevasta riidasta. Sekä pääsopimuksissa että luottamusmiessopimuksissa käytettyjen ilmaisujen johdosta on hieman epäselvää, ovatko osalliset tarkoittaneet luottamusmiessopimusten 6 §:n määräyksissä tarkoitettua työpaikkakohtaisen välittömän neuvonpidon osaksi sopimusperusteista neuvottelumenettelyä, vaiko vain »varsinaista» neuvottelumenettelyä edeltäväksi informaalisesti keskusteluksi.²⁶ Viimeksi tarkoitettussa tapauksessa VPS ja KPS 9 §:n määräyksissäkin tar-

²⁴ Ks. Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus 19 §, 22.5 § ja 30.6 §.

²⁵ Tekstissä tarkoitettujen korvausten suorittamisaajan alkaminenkin on kytketty vaatimusten perusteena olevan olosuhteen päättymiseen, ts. esim. varallaolon tai ylityön päättymiseen. Ks. ed. av:ssa tarkoitettua määräyksiä. — TAL 6 §:ssä tarkoitettua periodityön kohdalla tekstissä esitetty tulkinta on sitä paitsi ainoa mahdollinen, jollei vanhentumisen alkamisajankohdaksi voida pitää saatavan erääntymispäivää. Ylityön määrähän voidaan todeta lopullisesti vasta kunkin kaksi- tai kolmiviikkoisen jaksos (tai kahden peräkkäisen tällaisen jaksos) päätyttyä. Samoin on laita TAL 11.2 §:ssä tarkoitettua viikoittaisen ylityön ja siitä maksettavan korvauksen kohdalla, jos käytetään keskimääräistä viikoittaista työaikaa (TAL 5.2 §).

²⁶ Sen paremmin pää- kuin luottamusmiessopimuksissa ei ole käytetty ilmaisuja »neuvottelu», kun on tarkoitettu työpaikalla tapahtuvaa neuvonpitoa.

koitettaisiin »neuvotteluilla» ilmeisesti vain paikallis- ja keskusneuvotteluja.²⁷ VLMS ja KLMS 6 §:n soveltamisohjeissa on kuitenkin todettu, että olisi »tarkoituksenmukaista ja joustavaa, että epäselvässä asiassa neuvoteltaisiin lähimmän esimiehen kanssa».²⁸ Tämä sen osapuolen kannanotto, jonka eduksi lyhyestä vanhentumisajasta lähinnä on sovittu, viittaa siihen, että työpaikkakohtaista neuvonpitoa olisi pidettävä osana pääsopimuksissa tarkoitettua neuvottelumenettelyä.

5.5. Määräajoista neuvottelu- ja sopimusehtoisissa työsuhteen ehdon määräämistä tai muuttamista koskevissa lausekkeissa

Tässä alaotsikossa esitellään muutamalla esimerkillä erityisissä neuvottelu- ja sopimismenettelyä tarkoittavissa lausekkeissa olevia määräaika määräyksiä. Jo näitten lausekkeitten asiallista ulottuvuutta tarkasteltaessa selvisi, että puheena olevat määräykset poikkeavat toisistaan menettelyn kohteiltaan ja siten myös pääasiallisilta tarkoitetuilta vaikutuksiltaan hyvinkin olennaisesti. Määräysten tarkoitushan vaihtelee »tehostetusta tiedotusmenettelystä» aina työnantajan »liikkeenjohdollisen» toimivallan rajoittamiseen. Muun muassa neuvottelu- tai sopimismenettelyssä noudatettavien määräaikojen kannalta lausekkeilla on kuitenkin yhteisenä piirteenä se, että niissä sovitun menettelyn tarkoituksena on joko työnteon tai työsuhteen ehdosta määrääminen tai sen muuttaminen taikka ainakin tällaisesta muutoksesta ja sen toimeenpanosta tiedottaminen. Toisin kuin erimielisyyksien selvittelyä koskevien määräysten, näitten lausekkeitten menettelytapamääräykset »suuntautuvat tulevaisuuteen». Tästä johtuu tietenkin, että käsillä olevien lausekkeitten määräaika määräysten tarkoitettut vaikutukset poikkeavat

²⁷ Ks. tässä yhteydessä TT 72/1976. — On huomattava, että vanhentumisen katkaisee jo *neuvotteluvaatimus*. Neuvottelujen alkamisajankohdalla ei siten liene merkitystä jos neuvottelut on sittemmin aloitettu pääsopimusten määräysten mukaisesti tai jos neuvottelujen aloittaminen on lykkääntynyt ja tämä on johtunut »vastaajasta».

²⁸ Ks. myös Valtion virkamiesten ikälisäsopimuksen soveltamisohjeet. VM 15. 4. 1977/P 5318, 9.4 §: Pääsäätonä tulee pitää sitä, että yleiseltä merkitykseltään vähäiset asiat ratkaistaisiin työnantajaviranomaisen ja virkamiehen tai häntä edustavan luottamusmiehen kesken käydyissä neuvotteluissa ——. Ks. myös esim. Leino, SK 13/1971, s. 804 ja Varjas, KSV:n tiedotuksia 3/1972, s. 5.

erimielisyyksien selvittelyssä noudatettavien määräaika määräysten tarkoituksesta ja tarkoitetuista vaikutuksista.

Pääosa puheena olevia lausekkeitä koskevista ongelmista liittyy niiden kelpuuttavaan ja sitovaan vaikutukseen. Näihin ei tässä yhteydessä ole mahdollista puuttua kuin eräiltä osin. Ehkä keskeisimpänä kysymyksenä lienee pidettävä työntekijäin oikeutta kieltäytyä noudattamasta työnantajan määräystä tai tämän ja luottamusmiehen tai työntekijäin edustajan välillä solmittua sopimusta, jota annettaessa tai solmittaessa ei ole noudatettu työehtosopimuksessa määrättyä määräaika.

Työehtosopimusten erityisissä neuvotteluja tai sopimusta edellyttävissä lausekkeissa menettelyä ei ole kovinkaan usein sidottu tarkkaan kalenterin mukaan määräytyvään määräaikaan. Virkaehtosopimuksissa en ole havainnut tällaisia lausekkeitä lainkaan. Yleensä näissä lausekkeissa on tyydytty vain määräämään, että aiotusta toimenpiteestä tai muutoksesta on neuvoteltava, pyrittävä sopimaan tai sovittava ennen sen toimeenpanoa. Tällaisella aiotun muutoksen tai sen toimeenpanon kytkennällä neuvottelu- tai sopimisvelvollisuuteen lienee ensisijaisesti pyritty turvaamaan työntekijäin asemaa työnteon tai työsuhteen ehtoja määrättäessä taikka muutettaessa, joskin ainakin neuvotteluehtoisilla lausekkeilla on useissa tapauksissa pyritty myös tehostamaan tiedottamista. Tehokkaimmin työntekijäin asema voidaan tietenkin turvata ehdottoman sopimusehtoisilla järjestelyillä. Sitomalla puheena olevat menettelytavat tarkkaan kalenterin mukaan määräytyvään määräaikaan, voidaan sitä vastoin turvata lähinnä vain työntekijäin intressi saada tietoja aiotuista muutoksista kohtuullisissa ajoin ennen niiden toimeenpanoa.

Tutkittujen työehtosopimusten »neuvotteluehtoisissa» lausekkeissa ei neuvottelujen aloittamista tai niiden loppuunsaattamista sinänsä ole sidottu määräaikoihin. Eräissä työaikajärjestelyjä koskeissa neuvotteluehtoisissa lausekkeissa on sitä vastoin määrätty neuvotteluja seuraavasta tiedottamisesta, joka on suoritettava määräajassa ennen muutetun työaikajärjestelyn käyttöön ottamista. Esimerkiksi Metalliteollisuuden työehtosopimuksen 13.2 §:n mukaan työnantajan laatimaan työtuntijärjestelmään suoritettavista

»(k)äytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan ennen muutoksen toimeenpanemista pääluottamusmiehen kanssa. Muutoksista ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille, mikäli mahdollista, viikkoa ennen

muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä, ellei ole kysymys hätätyöstä tai siihen verrattavasta työstä.»¹

Työnantajan ollessa velvollinen ilmoittamaan aikomistaan työtuntijärjestelmän tilapäisistä muutoksista määräyksessä ilmenevän määrärajan puitteissa, on hänen tietenkin käynnistettävä neuvottelut pääluottamusmiehen kanssa niin hyvissä ajoin, että hän voi täyttää ilmoitusvelvollisuutensa sovitussa määräajassa ennen muutoksen toimeenpanoa. Määräyksessä olevan varauksen »mikäli mahdollista» tulkinnasta riippuu, kuinka ajoissa työnantajan on aloitettava neuvottelut.²

Koska tämän tyyppisissä lausekkeissa ei, voinee sanoa poikkeuksetta, näytetä edellyttävän, että neuvotteluissa olisi päästävä yksimielisyyteen neuvottelujen kohteena olevasta asiasta,³ vaan työnantaja voi viime kädessä yksipuolisesti määrätä siitä, lieene olennaisimpana kysymyksenä pidettävä sitä, mitä osalliset ovat tarkoittaneet seuraavan, jollei määräyksessä tarkoitettuja määräaikoja noudateta.

Osallisten tarkoitus ei ilmene selvästi sen paremmin edelle lainatusta kuin tämän tyyppisistä määräyksistä yleensäkkään, joten on tyydyttävä vain tarkastelemaan erilaisia vaihtoehtoisia tulkintoja. Ensiksi-kin tämän tyyppisten määräysten tarkoitetut vaikutukset on voitu rajoittaa samalla tavalla kuin VLomaL 5.5 §:n säännöksessä tarkoitetun ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnin seuraukset.⁴ Lausekkeessa tarkoitettujen määräaikojen noudattamatta jättäminen olisi siten »vain»

¹ Ks. myös esim. Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus 12.2 §. Vrt. esim. Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 6.9 §, jonka mukaan työnantaja on kyllä velvollinen neuvottelemaan pääluottamusmiehen kanssa aikomistaan työtuntijärjestelmän tilapäisistä muutoksista. Ilmoitusvelvollisuudesta po. työehtosopimuksessa ei sen sijaan ole määrätty.

² Po. lausekkeen varauksella on voitu tarkoittaa vain sitä, että työnantaja on velvollinen (neuvottelemaan ja tämän jälkeen) ilmoittamaan toimeenpantavista muutoksista jo viikkoa ennen toimeenpanoa, jos ne syyt, joiden vuoksi tilapäisiä muutoksia aiotaan suorittaa, ovat olleet työnantajan tiedossa jo tällöin eivätkä ole vaatineet pikaisempia toimenpiteitä. Mutta varauksella on ehkä voitu tarkoittaa myös varata aikaa työtuntijärjestelmän muutoksista pääluottamusmiehen kanssa käytäville neuvotteluille.

³ Ks. myös esim. TT 88/1976 ja 64/1977.

⁴ VLomaL 5.5 §:stä *Sarkko*, Vuosilomalaki, s. 111 ss. Vrt. *Virkkunen*, Vuoden 1973 vuosilomalaki, s. 78 ss. — VLomaL 5.5 §:ssä tarkoitetun ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti lieene kriminalisoitu (ks. *Virkkunen*, Ib.), jota puheena olevan sopimusperusteisen ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei tietenkään ole.

sopimusrikkomus sen mukaisine seuraamuksineen, eikä työntekijöillä olisi oikeutta vaatia aiotun muutoksen toimeenpanon lykkäämistä siten, että he saisivat hyväksen lausekkeessa tarkoitetun määräajan. Mutta yhtä hyvin tämän tyyppisillä määräaikalausekkeilla on voitu tarkoittaa työntekijöillä olevan oikeuden kieltäytyä noudattamasta aiottuja muutoksia, jollei niitä ole annettu tiedoksi määräyksen mukaisessa määräajassa.⁵ Edelle lainatussa lausekkeessa tällaiseen tulkintaan viittaavat ainakin pitempään määräaikaan liittyvä varaus »mikäli mahdollista»⁶ ja ilmoitusvelvollisuuden rajoittaminen koskemaan vain muun kuin hätätöön tai »siihen verrattavan työn» johdosta suoritettaviin muutoksiin.

Myöskään työehtosopimusten »sopimusehtoisissa» lausekkeissa ei pääsääntöisesti ole määräyksiä sopimisneuvottelujen aloittamisessa noudatettavista määräajoista.⁷ Sen sijaan joissakin paikallista sopimusta edellyttävissä lausekkeissa on sopimus määrätty solmittavaksi määräaikaa ennen sen toimeenpanoa. Niinpä esimerkiksi Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen 8.2 §:n mukaan

»(m)illoin keskeytyvää vuorotyötä aiotaan tilapäisesti pitää käynnissä sunnuntaina tai pyhäpäivinä samoin kuin niihin välittömästi liittyvänä

5 Ks. Virkkunen, Ib, jossa hän lausuu VLomaL 5.5 §:n säännöksestä: »Aivan selvänä onkin pidettävä, että työntekijä ei ole velvollinen vastaanottamaan lomaa, ellei siitä ole ilmoitettu hänelle lain mukaisia aikoja noudattaen tai ellei hän ole ilmoittanut suostuvansa vastaanottamaan lomaa puutteellisesta ilmoituksesta huolimatta.» Ks. tässä yhteydessä myös TT 67/1975, jossa oli kysymys työehtosopimukseen perustuvan ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä ja sen seuraamuksista.

6 Työnantaja on tietenkin tulkintaetuoikeutensa nojalla oikeutettu ensi kädessä ratkaisemaan varauksen merkityksen kussakin yksittäistapauksessa. Tämä merkinnee sitä, ettei työntekijöillä ole oikeutta kieltäytyä noudattamasta työtuntijärjestelmän muutosta, vaikka arvioisivatkin työnantajalla olleen mahdollisuuden ilmoittaa asiasta aikaisemmin kuin »kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä», jos muutoksesta on kuitenkin ilmoitettu heille viimeksi tarkoitetun määräajan puitteissa.

7 Kuitt. Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 8.1 §: »Milloin vuorotyötä aiotaan pitää käynnissä pääsiäis- ja joulun aikaan, on siitä kussakin tapauksessa paikallisesti sovittava erikseen pääluottamusmiehen kanssa. Tässä tarkoituksessa tulee työnantajan viimeistään 7 vuorokautta aikaisemmin tehdä ko. asiasta ilmoitus pääluottamusmiehelle, jonka tulee puolestaan 5 vuorokauden aikana antaa työnantajalle työntekijäin vastaus.»

viikkovapaapäivänä, on asiasta sovittava pääluottamusmiehen tai ao. työosaston luottamusmiehen kanssa viimeistään 3 päivää ennen po. työpäivää.»⁸

Tällä määräyksellä osalliset ovat selvästi tarkoittaneet pääluottamusmiehen tai työosaston luottamusmiehen voivan sopia työnantajan kanssa asianomaisia työntekijöitä sitovasti, että työosasto⁹ pidetään käynnissä määräyksessä tarkoitettuina päivinä, jolloin työt muutoin keskeytyisivät. Mutta kun työt voidaan pitää käynnissä määräyksessä tarkoitetuissa tapauksissa vain, jos siitä sovitaan, lienee lauseketta toisaalta tulkittava siten, ettei pääluottamusmiehen tai työosaston luottamusmiehen määräpäivän jälkeen solmima sopimus sido yksittäistä työntekijää, vaan hänellä on oikeus kieltäytyä tulemasta työhön määräyksessä tarkoitettuina päivinä. Mikään ei toisaalta estäne määräpäivän jälkeenkin sopimasta kunkin työntekijän kanssa erikseen työn tekemisestä puheena olevina päivinä.

Esitetyllä tavalla lienee tulkittava myös muita edelle lainatun kaltaisia työehtosopimusmääräyksiä. Kun esimerkiksi Kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen 6.4 §:n mukaan vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä tunnilla on sovittava »viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaikaa ensi kerran sovelletaan»,¹⁰ lienee katsottava, että vaikka työntekijäin keskuudestaan valitsema luottamusmies voisikin solmia tällaisen sopimuksen työntekijöitä sitovasti,¹¹ ei hänen solmimansa sopimus, jonka mukaan pidennettyä työaikaa »sovellettaisiin» jo samana päivänä, velvoittaisi työntekijöitä noudattamaan pidennettyä työaikaa, elleivät he suostuisi siihen kukin henkilökohtaisesti.

⁸ Ks. myös esim. Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 6.4 § ja 6.7 §:n viimeinen virke.

⁹ Ks. po. määräyksen sov. ohj.

¹⁰ Ks. myös esim. Kenkä-, nahka- ja laukkuteollisuuden työehtosopimus 6.4 §, Metalliteollisuuden työehtosopimus 13.1 § ja Tekstiiliteollisuuden työehtosopimus 6.1 §:n e kohta. Vrt. TAL 5.2 §.

¹¹ Kun po. lausekkeissa ei ole määrätty sopijapuolia, on tietenkin mahdollista, ettei yksityistä työntekijää sitovaa sopimusta voitaisi katsoa syntyvän tekstissä tarkoitettulla tavalla »kollektiivisesti». Varsin epäkäytännöllisenä tällaista tulkintaa tuskin voidaan pitää osallisten tarkoitusta vastaavana.

III. NEUVOTTELULAUSEKKEISTA TYÖ- JA VIRKAEHTO-SOPIMUKSEN MÄÄRÄYKSINÄ

1. Aluksi

Esiteltäessä edellä neuvottelulausekkeitä tarkasteltiin myös lausekkeitten tarkoitettuja vaikutuksia; millä tavalla osalliset ovat tarkoittaneet toisaalta sopimukseen pelkästään sidottujen ja toisaalta itsensä käyttäytyvän tai menettelevän välillään syntyvien erimielisyyksien selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi, työ- tai palvelussuhteen ehdoista sovit- taessa jne. sekä minkälaisia muita vaikutuksia näille lausekkeille on tar- koitettu antaa. Esitellyissä lausekkeissa suoraan tai epäsuorasti ilmais- tut käyttäytymissäännöt saattavat edellä ilmenevin tavoin kohdistua kaikkiin työ- tai virkaehtosopimukseen sidottuihin henkilötahoihin ja osittain tämän henkilöpiirin ulkopuolellekin. Samoin lausekkeitten oi- keudellinen merkitys voi muutoinkin ulottua eri sidottuihin henkilö- tahoihin.

Työ- ja virkaehtosopimusosallisten kelpoisuus ottaa sopimukseen ter- tiuksen kannalta oikeudellisesti merkitseviä sopimusehtoja ei ole rajoit- tamaton. Päinvastoin, se on ainakin periaatteessa rajattu varsin tar- kasti. Lisäksi on otettava huomioon, että osallisten kelpoisuus velvoit- tautua omalta osaltaankin saattaa olla ainakin virkaehtosopimusosallis- ten kohdalla rajoitettu. Seuraavassa onkin tarkasteltava, minkälaisia oikeusvaikutuksia tai minkälainen oikeudellinen merkitys muutoin kä- sillä olevilla sopimusmääräyksillä on työ- tai virkaehtosopimukseen si- dotuissa eri henkilötahoissa.

Alumpana suoritetun tehtävärajauksen mukaisesti tarkastelen seu- raavassa kuitenkin vain niitä oikeusvaikutuksia, joihin työ- tai virka- ehtosopimusvastapuoli voi vedota tehokkaasti. Toisin sanoen TEhtoL:n ja virkaehtosopimuslakien säännöksiin sekä yleiseen sopimusvapauteen perustuvia oikeusvaikutuksia. Näiden lisäksi on tässä jaksossa tarkastel-

tava lyhyesti myös TTuomL 11 §:n osallisia kelpuuttavia säännöksiä, vaikka näitä säännöksiä ja niiden nojalla solmittuja sopimusmääräyksiä käsitelläänkin perusteellisemmin vasta seuraavassa jaksossa.

Työehtosopimusosallisten kelpoisuutta on oikeuskirjallisuudessa käsitelty paljon ja melkoisen perusteellisesti. Tältä osin voitaisiin ja joiltakin osin voidaankin tyytyä vain referoimaan jo saavutettuja tutkimustuloksia. Merkittävää periaatteellista uutta ei esimerkiksi työtuo- mioistuimen uusimman käytännön perusteella juuri ole esitettävissä. Virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta ei kirjallisuudessa sitä vastoin ole käsitelty juuri lainkaan tai ei ainakaan perusteellisesti. Tässä yhteydessä onkin välttämätöntä pyrkiä selvittämään virkaehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia eri sidotuissa henkilötahoissa verrat- ten perusteellisesti. Kun käsillä oleva tutkimus on toisaalta, voinee sanoa »soveltava» erityistutkimus, ei sen puitteissa ole ollut mahdollista ryhtyä tarkastelemaan virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta kaikilta osin syvällisesti, vaan tässä yhteydessä on ollut tyytyminen tarkastele- maan osallisten kelpoisuutta perusteellisesti vain niiltä osin, kun se kä- sillä olevien sopimusmääräysten kannalta on ollut tarpeen.

Kun työehtosopimusosallisten kelpoisuutta on tutkittu perusteellisesti, on selvää, että myös sopimusmääräysten erilaisia oikeusvaikutuksia ku- vattaessa käytetty, näiden määräysten (pääasiallisiin) oikeusvaikutuksiin perustuva käsitteistö on vakiintunut merkityssisällöltään varsin täsmäl- liseksi. Eräitä täsmennyksiä saattaisi ehkä olla aihetta suorittaa (tai suosittaa). Sanotulta kannalta asia on tietenkin päinvastoin virkaehto- sopimusjärjestelmässä. Virkaehtosopimusmääräysten kuvaamisessa käy- tettävää, merkityssisällöltään edes jotenkin vakiintunutta ja täsmällistä käsitteistöä ei ole oikeastaan lainkaan.

Tätä seikkaa on syytä erityisesti korostaa. Siinä piilee nimittäin melkoinen vaara, jota on omiaan korostamaan vielä se, että jo virka- ehtosopimuslakien esitöiden mukaan näitten lakien säätämisellä pyrit- tiin »työehtosopimuslainsäädäntöön rinnastettavan lainsäädännön»¹ luo- miseen. Kuitenkin jo hyvinkin pintapuolinen tarkastelu osoittaa, että puheena olevien lakien osallisia kelpuuttavat säännökset poikkeavat toisistaan niin asialliselta kuin henkilölliseltä ulottuvuudeltaan melkoi- sen olennaisesti. Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia ku- vattaessa käytettyä käsiteapparaattua ei siten voida käyttää sellaise-

¹ Ks. esim. Km. 1969: A 14, s. 6.

naan kuvattaessa virkaehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia tai oikeudellista merkitystä yleensä eri sidotuissa henkilötahoissa.

Osittain edellä sanotun vuoksi tarkastelenkin seuraavassa työehtosopimusosallisten kelpoisuutta perusteellisemmin kuin se olisi tarpeellista, jos tutkimuksen kohteena olisivat vain työehtosopimusten neuvottelulausekkeet. Mutta hieman välttämätöntä perusteellisempaan tarkasteluun näyttää olevan myös muita syitä. Ensiksikin työehtosopimusosallisten kelpoisuutta on tarkasteltu yleensä yksinomaan TEhtoL 1.1 §:n säännösten valossa perusteellisesti ja tyydytty vain huomauttamaan, että jo TEhtoL:ssakin on eräitä muita osallisia kelpuuttavia säännöksiä.²

Toiseksi tutkittavat sopimusmääräykset poikkeavat useista työehtosopimusmääräyksistä siinä, että ne sisältävät useita »eriluontoisia» normeja, niiden tarkoitetut vaikutukset ovat monitahoisempia kuin työehtosopimusmääräysten yleensä. Kun toisaalta erilaisten neuvottelu- ja neuvotteluja edellyttävien lausekkeitten oikeusvaikutuksia eri sidotuissa henkilötahoissa on tutkittu hyvin vähän, olen katsonut tästäkin syystä tarkoituksenmukaiseksi tarkastella työehtosopimusosallisten lain säännöksiin perustuvaa kelpoisuutta ottaa työehtosopimukseen määräyksiä joiden oikeusvaikutukset ulottuvat kolmansiin henkilöihin. Kaikkiin osallisten kelpoisuutta koskeviin ongelmiin ei toki ole ollut aihetta syventyä, vaan seuraavassa olen tarkastellut työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia lähinnä vain niiltä osin, kun näillä on selviä yhtymäkohtia neuvottelumenettelyyn.

Työehtosopimusosallisten kelpoisuuden antaa kolmatta velvoittavia tai sitovia määräyksiä on yleensä katsottu ilmenevän ainakin periaatteessa tarkoin itse TEhtoL:n säännöksistä. Osallisten kelpoisuuden asiallinen ja henkilöllinen ulottuvuus on perustettu lähinnä lain 1.1 §:n, 6 §:n ja 7.1 §:n säännösten erittelylle. Syynä tällaiseen tulkintaan on ollut varsin selvästi sopimusoikeuden yleisiin periaatteisiin sisältyvä ter-tiuksen suojaamisen periaate. Osallistenhän on sitä vastoin katsottu voivan velvoittautua keskenään hyvinkin laajasti, yleisen sopimusoikeuden normein puitteissa.

Virkaehtosopimuslaeissa on nimenomaisesti pyritty rajaamaan virkaehtosopimusosallisten sopimiskelpoisuus tarkoin.³ Syyt tähän rajaamiseen eivät ole kuitenkaan olleet samat kuin työehtosopimuslakia tulkit-

² Ks. esim. *Sarkko*, s. 223 av. 10 ja *Suviranta*, LM 1969, s. 588.

³ Ks. esim. HE 14/1970, s. 1.

taessa esitetyt perusteet, kuten kohta voidaan havaita. Näistä kelpoisuuden rajoittamisen erilaisista (oikeudellisista) perusteista johtuen voitaneenkin olettaa, että virkaehtosopimusosallisten kelpoisuus sopia asioista virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettu oikeusvaikutuksin on rajattu periaatteessa *tyhjentävästi* itse virkaehtosopimuslakien säännöksissä.

Työ- ja virkaehtosopimusosallisia kelpuuttavien lain säännösten ja kelpoisuuden rajoitusten perusteiden eroista johtuen olen katsonut tarkoituksenmukaiseksi tarkastella ensin vain TEhtoL:n, virkaehtosopimuslakien ja TTuomL:n osallisia kelpuuttavia säännöksiä sekä niiden perusteella solmittuja sopimusmääräyksiä ja näiden adressaatteja yleisesti. Tämän ensisijaisesti osallisten ko. lakeihin perustuvan kelpoisuuden asiallista ulottuvuutta koskevan tarkastelun jälkeen selvittelään kelpuuttavien säännösten nojalla solmittujen sopimusmääräysten oikeudellista merkitystä eri sidotuissa henkilötahoissa. Vasta tässä yhteydessä tarkastellaan osallisten kelpoisuutta velvoittautua keskenään, niiden »velvoittautumiskompetenssia». Tällaisella jäsentelyllä voitaneen toisaalta helpottaa työ- ja virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden laajuuden vertailua ja toisaalta välttää edellä tarkoitettut, työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia kuvattaessa käytetyn käsitteistön järjestelmästä toiseen »siirtämisestä» mahdollisesti johtuvat vaarat, virheelliset yleistykset.⁴

Työ- ja virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden ajallista ulottuvuutta en tässä yhteydessä tarkastele.⁵

2. Yleisesti työ- ja virkaehtosopimusosallisten kelpoisuudesta

2.1. Taustaksi

Virkaehtosopimus solmitaan »palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi — ja työrauhan turvaamiseksi».¹ Samat kaksi päätarkoitusta on työehtosopimuksella, kuten ilmeisesti jokainen työehtosopimusoikeudesta

⁴ Ks. tässä yhteydessä *Rytkölä*, s. 41, 78—79 ja 156. Tarkemmista perusteista *Rytkölä* toteaa, että myös virkaehtosopimuksessa on normi- ja velvoitemääräyksiä, päättellen sitten ilmeisesti suoraan näistä käsitteistä, ettei esimerkiksi virkaehtosopimuksen työrauhauseke voi velvoittaa yksityistä virkamiestä. — Ks. kuit. TT 26/1973.

⁵ Ks. tästä esim. *Vuorio*, s. 312 ss.

¹ VVEhtoL ja KVEhtoL 1.1 §.

kirjoittanut on todennut. Tarkoitusten samuudesta huolimatta kollektiivisen sopimusjärjestelmän omaksumisen syyt poikkeavat kuitenkin olennaisesti toisistaan, jos näitä syitä tarkastellaan pelkästään oikeudellisten perinteiden valossa.

Liberalistisessa aatesuuntauksessa työnantajaa ja työntekijää pidettiin vapaina, tasa-arvoisina *sopimuskumppaneina*. Mutta kuten tunnettua, tämä oli vain oikeudellista tasa-arvoa. Työnantaja oli pääsääntöisesti voimakkaampi sopimuskumppani, joka käytännössä pystyi sanelemaan työsopimuksen ehdot. Tätä tosiasiallisen vallan epätasapainoa työntekijät pyrkivät tasoittamaan esiintymällä mahdollisuuksiensa mukaan yhteinäisenä joukkona työsuhteen ehdoista sovittaessa.

Virkasuhdetta on puolestaan pidetty ja pidetään edelleen oikeudellisesti alistussuhteena.² Virkamies ei ole työnantajansa kanssa tasa-arvoisen oikeussubjekti, vaan tähän nähden alistetussa asemassa. Verrattaessa virkasuhdetta työsuhteeseen, luonnehdinta ei ehkä kaikilta osin ole korrekti. Puuttumatta tähän kysymykseen, voidaan todeta olevan kiistämätöntä, että sanottu pitää paikkansa, kun oikeudellisella tasolla tarkastellaan palvelussuhteen ehtojen määräytymistä. Työnantajahan on määrännyt palvelussuhteen ehdot yksipuolisesti³ ja tämä on perustunut oikeusjärjestykseen tukeutuvaan kompetenssiin.

Vaikka tavoite, johon kollektiivisilla sopimusjärjestelmillä on pyritty, on tosiasiallisella tasolla ollut sama — työnantajan yksipuolisen (toimi)vallan rajoittaminen — on toisaalta TEhtoL:lla ja toisaalta virkaehtosopimuslaeilla jouduttu puuttumaan olennaisesti toisistaan poikkeaviin juriidisiin rakenteisiin. Jotta työehtosopimuksella olisi mahdollisimman tehokkaasti voitu turvata toisen työsopimuskumppanin, työntekijän asema, oli sen oikeusvaikutukset ulotettava automaattisella ja pakottavalla tavalla työehtosopimuksen kannalta kolmansien välisiin oikeussuhteisiin.⁴ Oli rajoitettava työsopimuskumppaneitten keskinäistä oikeudellista vapautta, sopimusvapautta. Mutta toisaalta tätä sopimusvapautta oli rajoitettava »vain» heitä edustavien oikeussubjektien välisen sopimuksen eduksi.

² Esim. *Rytkölä*, Virkamiesoikeus, s. 6. *Rytkölä* ei pidä edes virkaehtosopimuksen sopijapuolia »tasavertaisina oikeussubjekteina». *Rytkölä*, s. 14.

³ Poikkeuksen ovat muodostaneet ja muodostavat edelleenkin sopimuspalkkaiset virat, joissa noudatettavista palvelussuhteen ehdoista voidaan sopia myös työnantajan ja yksityisen virkamiehen välillä.

⁴ Ks. Lvk. 1921:11, s. 19 ss.

Virkaehtosopimuslaeilla puututtiin sitä vastoin vain toisen osapuolen oikeuspiiriin, mutta tässä tapauksessa ns. julkista valtaa kantavien oikeussubjektien oikeudelliseen toimivaltaan. »Sopimusvapauden periaatteelle» rakentuvalla virkaehtosopimusjärjestelmällä rajoitettiin työnantajan yksipuolista julkisella edulla perusteltua »julkisoikeudellista» toimivaltaa. Huomattava on myös, etteivät kunnat ja kuntainliitot voi itse päättää »liittymisestään» työ- tai virkaehtosopimusjärjestelmään. Myös niiden HM:ssa säädettyä itsehallintoa on rajoitettu keskittämällä työ- ja virkaehtosopimiskelpoisuus KSV:lle.⁵

Olen lyhyesti kiinnittänyt huomiota näihin sinänsä hyvin tunnettuihin oikeudellis-rakenteellisiin tekijöihin, koska niille on oikeuskirjallisuudessa yleensä annettu melkoisen suuri merkitys osallisten kelpoisuutta koskevien säännösten tulkinnassa. Muun muassa *Rytkölä* näyttää ainakin osittain olevan sillä kannalla, että virkaehtosopimuslakien osallisia kelpuuttavia säännöksiä olisi yleisesti ottaen tulkittava suppeasti, koska »julkisessa hallinnossa on aina otettava riittävässä määrin huomioon julkisen edun asettamat vaatimukset».⁶ Samanlaisia ajatuksia on kyllä havaittavissa jo virkaehtosopimuslakien esitöissä.⁷ Mutta aivan vastaava ilmiö voidaan havaita myös työehtosopimusosallisten kelpoisuutta käsittelevässä kirjallisuudessa. Työsopimuskumppaneitten sopimusvapautta ja ennen kaikkea tertiuksen (omaisuuden) suojaa on korostettu melkoisesti esitettäessä tulkintasuosituksia osallisia kelpuuttavista TEhtoL:n säännöksistä.⁸

Sopimuskäytännössä syntyy vastaisuudessa kuten tähänkin mennessä tilanteita, joissa joudutaan arvioimaan yksittäisten sopimusmääräysten pätevyyttä työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksinä. Tässä mielessä sen paremmin TEhtoL:n kuin virkaehtosopimuslakienkaan osallisia kelpuuttavien säännösten tulkinnan tuskin voidaan olettaa täysin vakiintuvan. Tästä huolimatta ei tässä liene tarpeen ryhtyä kovinkaan laajalti pohtimaan puheena olevien argumenttien nykyistä tai ainakaan tulevaa yleistä painoarvoa suhteessa muihin argumentteihin.

⁵ Perusteluista ks. esim. Km. 1969: A 14, s. 9 ja Km. 1969: B 105, s. 5—7.

⁶ *Rytkölä*, s. 12—20, (lainaus, s. 14). Vrt. kuitenkin *sama*, s. 115.

⁷ Ks. esim. Km. 1969: A 14, s. 7 ja 12 sekä HE 14/1970, s. 1—2. ja 7.

⁸ Ks. erityisesti *Sipilä*, LM 1947, s. 465, *sama*, LM 1950, s. 659 ja 663 sekä *sama*, LM 1951, s. 498 ss. Myös *Koskisen* tutkimuksen peruskysymyksenasetteluissa on korostetusti esillä työnantaja-tertiuksen asema ja suoja työehtosopimusjärjestelmässä. *Koskinen*, s. 123 ss.

TEhtoL:n tulkintojen suhteellisesta vakiintuneisuudesta johtuen riittää⁹ kun yleisesti todetaan, että työehtosopimuskäytännössä ja myös oikeuskäytännössä on havaittavissa muun muassa kolmannen henkilön suojaa korostavan tulkinnan lieventymistä; tarkoituksenmukaisuus, työehtosopimusosallisten intressi jne. tulkintaohjeina ovat ainakin jossakin määrin syrjäyttäneet puheena olevia aikaisemmin hyvinkin keskeisiä tulkintaohjeita.¹⁰ Toisaalta jo sopimusoikeuden yleisistä periaatteista ja ehkä myös HM 6 §:n säännöksestä johtuen tertiuksen suojan periaate säilyttää — YYL:n säätämisestä huolimatta — osan argumenttiarvostaan ja asemastaan tulkittaessa TEhtoL:n osallisia kelpuuttavia säännöksiä.¹¹

Toisin kuin ensimmäisen työehtosopimuslain esitöissä, virkaehtosopimuslakien esitöissä on melko selviä osallisia kelpuuttavien säännösten suppeata tulkintaa tarkoittavia kannanottoja, joskin ne ovat hyvin yleisessä muodossa. Mielestäni näyttääkin siltä, että nk. julkinen etu — mitä sillä sitten tarkasti ottaen kulloinkin tarkoitettaneenkin — on ehkä perus-

⁹ Osallisten kelpoisuuden rajoittamisen oikeuspoliittisena perusteena on kiistämättä ollut (myös) kolmannen henkilön oikeusturva. Mutta tästä ja TEhtoL 1.1 §:n tulkinnan suhteellisesta vakiintumisesta huolimatta voitaisiin mielestäni kyllä yhä olla eri mieltä siitä, onko tertiuksen suojaa ollut perusteltua korostaa niin voimakkaasti kuin oikeuskirjallisuudessa, lähinnä *Sipilän* esitysten perusteella yleensä on tehty. Vuoden 1924 TEhtoL:n esitöissähän on melkoisen selvästi, joskin hyvin yleisessä muodossa korostettu, että »asianosaisten itsensä ja lainkäytön kädet (olisi jätettävä) mahdollisimman vapaiksi» (Lvk. 1921: 11, s. 18 ja HE 7/1923, s. 1). Vuoden 1924 TEhtoL:lla oli tarkoitus vain laskea »luja perustus — — vastaiselle kehitykselle». (Ks. myös Lvk. 1921: 11, s. 23 ja 28.) TEhtoL:lla taas tyydyttiin vain korjaamaan eräitä yksityiskohtia se hetkisiä olosuhteita vastaaviksi. TEhtoL:n kannalta on tietenkin otettava huomioon, että »päättöksenteko työehtosopimusasioissa de facto etäännytti» työpaikoilta vuoden 1924 lakiin verrattuna. Mutta pitäisikö tämä seikka ottaa huomioon osallisten kelpoisuutta tarkoittavien säännösten tulkinnassa, kuten *Koskinen* — tosin varauksellisesti — esittää (*Koskinen*, s. 185), ei ilmene ainakaan TEhtoL:n esitöistä. Työrauhakomitean mietinnöstä käy sitä vastoin ilmi, ettei TEhtoL 1.1 §:stä esitettyjä, kolmannen henkilön oikeussuojaa korostavia tulkintoja pidetty tarkoituksenmukaisina (ks. Km. mon. 1958: 10, s. 1 ja 3—6, perusteluosa).

¹⁰ Ks. tässä yhteydessä *Sipilä*, *Asiantuntijalausunto*, s. 30 ss. jossa hän hyvin voimakkaasti arvostelee työtuomioistuimen tuomiota TT 6/1957 ja toisaalta *Suvirannan* mainitusta tuomiosta esittämää. (*Suviranta*, Pakottavat säännökset, s. 41—43 ja 49—51.) Ks. myös tuomion TT 33/1969 johdosta käytyä keskustelua *Koskinen*, s. 173 ss. ja *Suviranta*, LM 1973, s. 473. Oikeuskirjallisuuden osalta ks. esim. *Sarkko*, *Oikeusvaikutukset*, s. 61.

¹¹ Tässä yhteydessä *Koskinen*, s. 188 ss. ja *Suviranta*, LM 1973, s. 474—475.

tellummin otettavissa huomioon suppeata tulkintaa puoltavana argumentina kuin tertiuksen suojan periaate TEhtoL:n säännöksiä tulkittaessa. Toistaiseksi näyttävät virkaehtosopimusosallisetkin suhtautuneen kelpoisuuteensa näin. Virkaehtosopimuskäytäntöhän on ollut varsin varovaista.

Mutta toisaalta on otettava huomioon, että virkaehtosopimuslait rakentuvat »sopimusvapauden periaatteelle», mitä seikkaa myös korostetaan näiden lakien esitöissä. Kovin supistava tulkinta edes julkisen intressin vuoksi ei siten voi olla paikallaan. Virkaehtosopimusjärjestelmässä on lähes aina vastassa julkinen etu, poliittinen demokratia tai muut vastaavat täsmällisesti vaikeasti määriteltävät mutta sinänsä konkreettiset »virkaehtosopimusvapaudelle» vastakkaiset tekijät, riippumatta siitä, minkälaisista asioista näillä sopimuksilla käytännössä pyritään sopimaan.¹²

Oikeuskansleri on eräässä KVEhtoL 2 §:n säännöksen tulkintaa koskevassa päätöksessään todennut, että »(s)äännökset, jotka rajoittavat viranhaltijain palvelussuhteen ehdoista *sopimista*, on pääsääntönä noudatettavan sopimusvapauden johdosta tulkittava suppeasti».¹³ Päätöksessä, joka tosin ei oikeudellisesti sido sen paremmin osallisia kuin työtuomioistuintakaan, on »sopimusvapaus» siis hyvin selkeästi asetettu muun muassa julkisen edun edelle — *pääsäännöksi* — KVEhtoL 2 §:n yleisenä tulkintaohjeena. Toisaalta oikeuskansleri näyttää rajoittavan »sopimusvapauden» merkityksen ensisijaisena tulkintaohjeena vain palvelussuhteen materiaalisia ehtoja tarkoittaviin säännöksiin.¹⁴ Tähän voidaan huomaut-

¹² Huomioon on ehkä lisäksi otettava, että kunnallisessa virkaehtosopimusjärjestelmässä työnantajat ovat pääsääntöisesti »sivullisen» asemassa samalla tavalla kuin pelkästään sidotut työnantajat työehtosopimusjärjestelmässä ja vieläpä lakiin perustuvan »pakkojäsenyyden» johdosta. Kun KVEhtoL on säädetty VJ 67 §:ssä määrättyssä järjestyksessä ja kun kunnallisen virkaehtosopimuksen solmii kuntien ja kuntainliittojen »välillisistä» edustajista kokoonpantu KSV, ei tällä seikalla voine olla kovinkaan suurta merkitystä osallisia kelpuuttavien normeja tulkittaessa. Eihän sitä paitsi liene ajateltavissa, että TEhtoL:n osallisia kelpuuttavia säännöksiä olisi kunnallisten työehtosopimusten osalta tulkittava sen suppeammin kuin muissakaan tapauksissa, vaikka kuntien ja kuntainliittojen asema onkin hyvin samanlainen kuin virkaehtosopimusjärjestelmässä.

¹³ Oikeuskanslerin päätös 12.11.1976, n:o 4417, (kursiv. tässä).

¹⁴ Ib: »Sen sijaan kysymys siitä, miten työnantaja, kunta tai kuntainliitto, (sovitut) edut käytännössä järjestää, jää käsitykseni mukaan palvelussuhteen ehtoihin kuulumattomana sopimusvapauden piirin ulkopuolelle. Päätäväältä

taa, että myös palvelussuhteen ehtojen toteuttamistavoilla ja niihin välittömästi liittyvillä seikoilla voi ainakin joissakin tapauksissa olla hyvinkin olennainen merkitys virkamiehen taloudellisen tai sosiaalisen aseman kannalta.

Tämän tutkimuksen kannalta on keskeinen merkitys kuitenkin lähinnä VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännöksiä kelpuuttavien normien tulkinnassa noudatettavilla periaatteilla. Niiden nojallahan voidaan sopia »neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä» ja siten luoda velvollisuuksia paitsi työnantajalle, ilmeisesti myös pelkästään sidotuille virkamiesyhdistyksille ja virkamiehille. Siten ei liene itsestään selvää, että näitä säännöksiä olisi tulkittava samojen periaatteiden mukaisesti kuin palvelussuhteen ehtoja tarkoittavia osallisia kelpuuttavia säännöksiä.

Vaikka VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännösten tulkintaan ei omalta osaltaan voine olla vaikuttamatta »sivullisen» asemassa olevien pelkästään sidottujen yhdistysten ja virkamiesten suojan tarve, lienee pääsääntöisenä tulkintaohjeena näidenkin säännösten osalta pidettävä »sopimusvapauden» periaatetta. Virkaehtosopimusosallisethan ovat kelpoisia virkaehtosopimuslakien eräiden muidenkin säännösten nojalla antamaan pelkästään sidottuja velvoittavia tai sitovia normeja, joilla rajoitetaan näiden laissa määriteltyä toimintavapautta.¹⁵

Sanottu ei tietenkään merkitse sitä, etteikö julkistyonantajien virkaehtosopimuslakien 2 §:n säännöksillä suojattua, julkisella edulla perusteltua yksipuolista toimivaltaa tulisi ehkä myös tässä ottaa huomioon.

siitä kuuluu ao. kunnalle tai kuntainliitolle.» Oikeuskanslerin tavoin lienee *Rytkölä* ajatellut eräässä kohdin lausuessaan: »Jos (KVEhtoL) 2 §:ää sovellettaessa syntyy epäselvyyttä siitä, onko kysymys sopimuksenvaraisesta palvelussuhteen ehdosta vai ei, on viranhaltijalle sosiaalisia tai taloudellisia etuja perustava määräys katsottava tulkinnanvaraisissa tapauksissa sopimuksenvaraiseksi palvelussuhteen ehdoksi. Muissa tapauksissa taas edellyttämys on päinvastainen». *Rytkölä*, s. 115.

¹⁵ Esim. VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §, joiden nojalla voidaan laajentaa sopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden asiallista ja henkilöllistä ulottuvuutta ja VVEhtoL 18 § sekä KVEhtoL 19 §, joiden nojalla taas osallisten on mahdollista velvoittaa pelkästään sidottu yhdistykset hyvityssakon uhalla noudattamaan VVEhtoL 17 §:ssä ja KVEhtoL 18 §:ssä tarkoitettua työtaistelutoimpiteen virkariitalautakuntamenettelystä johtuvaa automaattista siirtymistä. Ks. tässä yhteydessä VPS ja KPS 17 § ja näistä *Tiittinen*, Oikeus 2/1973, s. 18.

Kun julkistyonantajan toimivaltaa ei voida rajoittaa palvelussuhteen ehtoja koskevilla sopimusmääräyksillä enempää kuin näiden lakien 2 §:ssä on säädetty, on »sopimusvapauden» periaatteen ensisijaisuudesta huolimatta siis otettava huomioon, ettei tätä toimivaltaa voida ehkä rajoittaa pätevästi myöskään esimerkiksi vain järjestötasolla vaikuttavilla neuvottelumenettelyä tai muita menettelytapoja koskevilla sopimusmääräyksillä ainakaan mainittavasti laajemmin, kuin VVEhtoL tai KVEhtoL 2 §:n säännösten nojalla solmituilla sopimusmääräyksillä.¹⁶

2.2. TEhtoL:n osallisia kelpuuttavista säännöksistä

2.2.1. TEhtoL 1.1 §; ehdot työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten

2.2.1.1. Yleistä

TEhtoL 1.1 §:n ilmaisuun »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» on katsottu sisältyvän työehtosopimuksen tunnusmerkistön. Vain ainakin yhden tällaisen sopimusehdon sisältävää sopimusta voidaan pitää TEhtoL:ssa tarkoitettuna työehtosopimuksena. Mutta samalla tämän säännöksen on katsottu määrävän työehtosopimusosallisten kelpoisuuden rajat, vain »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavilla ehdoilla on katsottu olevan kolmansiin ulottuvat, TEhtoL:ssa säädetty oikeusvaikutukset.¹

Vaikka osallisten kelpoisuuden rajat määrittelevää ilmaisua ei kielellisesti voida pitää kovinkaan yksiselitteisenä, on sen tulkinta yleisesti ottaen suhteellisen vakiintunut. »Työsopimuksissa» noudatettavina ehtoina on pidetty työsopimuksen alaan sisältyvistä asioista solmittuja työehtosopimusmääräyksiä. Kun toisaalta työsopimuksin on mahdollista sopia lähes mistä asioista tahansa,² on juuri sanottua täsmennetty siten, että osallisten kelpoisuuden tämä osa on rajoitettu koskemaan vain työn suoritusta, siitä maksettavaa vastiketta sekä näihin välittömästi liittyviä

¹⁶ K. tästä vielä jälj. s. 189 ss.

¹ TEhtoL 1.1 §:n säännökseen perustuvan nk. yleisen säännöstämiskompetenssin asiallisesta laajuudesta yleensä ks. esim. Vuorio, s. 302 ss. Koskinen, s. 151 ss. ja Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 53—70 ja 105—115.

² Ks. esim. Pekkanen, s. 1 ss.

asioita.³ Täsmällisenä tällaistaakaan rajausta ei voida pitää, mutta sellaiseksi sitä ei ole tarkoitettukaan.

Kun jäljempänä on vielä yksityiskohtaisesti tarkasteltava »työsopimuksissa» noudatettavia ehtoja tämän tutkimuksen kannalta merkityksellisiltä osiltaan, riittänee tässä yhteydessä esitettäväksi vain seuraava luettelo eräistä tyypillisistä asioista, joista solmittuja määräyksiä on pidetty ehtoina »työsopimuksissa»: työstä suoritettava vastike, sen määrätymisperusteet ja ainakin eräät vastikkeen määräämisessä noudatettavat menettelytavat,⁴ vastikkeen maksuaika ja -tapa, työn suorittamisesta työntekijälle aiheutuvien kustannusten korvaukset, työn johto ja suoritettun työn tarkistaminen,⁵ työaika, vuosiloma, lomauttaminen, irtisanominen sekä velvollisuus työntekoon.

Työntekoon velvoittavilla määräyksillä tarkoitetaan työntekijöihin kohdistuvaa käyttäytymissääntöä, jonka mukaan heidän on suorittaminen joko työtä yleensä (esimerkiksi määrätynä aikana) tai (tarvittaessa) jotakin määrättyä työtä, esimerkiksi ylityötä. Osallisten kompetenssin kannalta työntekoon velvoittavia määräyksiä ovat tarkastelleet lähinnä Vuorio sekä hänen esityksensä pohjalta Koskinen. Sekä Vuorio että Koskinen, joka viittaa muun muassa työtuomioistuimen tuomioon TT 16/1961, katsovat periaatteessa varauksettomasti työntekoon velvoittamisen kuuluvan osallisten TEhtol 1.1 §:ssä säädettyyn kelpoisuuteen.⁶ Ylityön tekemiseen velvoittavaan määräykseen, jonka kummatkin mainitsevat käytännön kannalta merkittävänä esimerkkinä, he suhtautuvat kuitenkin — aiheellisesti — varauksellisesti, koska työaikalainsäädännössä edellytetään työntekijän suostumusta ylityön teettämiseen.⁷

Melko usean alan sopimuskäytännössä työntekoon velvoittavilla normeilla näyttää oleva edellä tarkoitettua laajempi merkitys palkanmäärätymisperusteita koskevissa sopimusehdoissa. Usean työehtosopimuksen mukaan työnantajan on mahdollisimman laajalti teetettävä työtä suorituspalkalla. Mutta sen lisäksi näyttää myös työntekijöillä olevan velvollisuus suorittaa urakkatyöksi soveltuvaa työtä suorituspalkalla ja siis *urakkatyövauhdilla*. Melko useassa työehto-

³ Ks. esim. Vuorio, s. 297—298, Sarkko, s. 229 ja sama, Oikeusvaikutukset, s. 106—107.

⁴ Ks. esim. TT 35/1973.

⁵ Lvk. 1921:11, s. 16.

⁶ Vrt. Bruun, s. 100, jossa hän näyttää suhtautuvan jossakin määrin varauksellisesti työntekoon velvoittaviin normeihin (myös) TEhtol 1.1 §:n kannalta. Ks. myös Sarkko, Työoikeus II, s. 48.

⁷ Vuorio, s. 320—322 ja Koskinen, s. 158, 161 ja 167. — Tekstissä tarkoitusta työntekijän suostumuksesta ks. esim. TAL 11 § ja siitä Bruun, JFT 1976, s. 189 ss. ja siellä mainittu kirjallisuus sekä Sarkko, Työoikeus II, s. 46 ss.

sopimuksessa urakkatyö on priorisoitu aikatyöhön nähden tavalla, josta voitaneen päätellä priorisoinnin velvoittavan ainakin joissakin tapauksissa myös työntekijöitä.⁸ Velvollisuuden laajuus riippuu tietenkin ao. työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta. Näiden urakkatyön suorittamiseen tavalla tai toisella velvoittavien määräysten oikeudellinen merkitys ulottuu usealle taholle, eikä niitä sen vuoksi voida tässä yhteydessä tarkastella laajemmin. Yhtymäkohtia po. määräyksillä on, paitsi *Vuorion* ja *Koskisen* mainitsemaan työrauhavelvollisuuteen, myös työnantajan työnjohto-oikeuteen sekä työntekijän oikeuteen »työsopimustasolla» pidättäytyä (urakka)työstä.⁹

TEhtoL:n osallisten kelpoisuuden asiallista ulottuvuutta ensimmäisenä tarkastellut Sipilä näyttää suhtautuneen »työsuhteissa muuten» noudatettaviin ehtoihin periaatteessa hieman varauksellisesti,¹⁰ joskin hän, ilmeisesti vuoden 1921 lainvalmistelukunnan mietinnössä viitotetun mukaisesti, katsoi työehtosopimusosallisten kelpoisuuden ulottuvan kyllä »muutenkin työsuhteissa kuin itse työsopimuksissa» noudatettaviin ehtoihin, so. työntekijäin sosiaalituloja, työpaikan oppilasoloja ja työsuojelua koskeviin asioihin.¹¹ Työmarkkinalakimiehet¹² ja osittain myös työtuo-
mioistuin olivat kuitenkin laajemman tulkinnan kannalla. Osallisten TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden piiriin katsottiin kuuluvan myös ainakin eräät työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvät asiat. Työtuo-
mioistuimen käytännössä pyrittiin suojaamaan lähinnä työntekijäin jär-

⁸ Ks. TT 18/1978.

⁹ Ks. tässä yhteydessä myös KKO t. 28.1.1977 n:o 2096/76, akti N:o 136 R.D. 1975: »— työehtosopimuksen sekä aika- että urakkapalkkaista työtä koskevat määräykset ovat tulleet N:n kanssa tehdyn työsopimuksen sisällöksi ja —, N:n on siihen nähden, että hänen työnsä on ollut pääasiallisesti mainituissa sopimusehdoissa ensisijaiseksi määrättyä urakkatyötä, työsopimuksen perusteella katsottava olleen velvollinen tuonakin aikana (sopimuksettomassa tilassa, lis. tässä) tekemään sovitun hinnoittelun mukaista urakkatyötä, —».

¹⁰ Sipilä, LM 1947, s. 469.

¹¹ Ib. Ks. myös sama, LM 1951, s. 498—499.

¹² Ks. erit. *Virkkunen*, LM 1951, s. 483 ss. Myös *Viranko* oli laajemman tulkinnan kannalla kuin Sipilä. Hän tosin keskittyi tarkastelussaan lähinnä vain työrauhalausekkeitten velvoittavuuteen. *Viranko*, LM 1951, s. 470 ss. Tässä yhteydessä on kyllä huomattava TEhtoL:ia valmistelleen komitean mietintö, jossa selostetaan vuoden 1924 TEhtoL:n työrauhavelvollisuuden henkilöllistä ulottuvuutta mm. seuraavasti: »Suomen lain mukaan yksityinen työnantaja ja työntekijä, kun ne eivät ole sopimuspuolina, eivät ole velvoitetut välttämään työtaistelutoimenpiteitä kuin Ruotsin laissa säädetään, eivätkä edes siten kuin työehtosopimuslakimme 8 §:ssä säädetään, — jollei itse työehtosopimuksessa ole toisin määrätty» (Km. 1945:7, s. 21).

jestöintressiä »hyväksymällä» eräät järjestöjen edustajien asemaa ja oikeuksia koskevat sopimusmääräykset »työsuhteissa muuten» noudatettaviksi ehdoiksi.¹³ Oikeuskirjallisuudessa pidettiin puolestaan myös eräitä neuvottelulausekkeita TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettuina sopimusmääräyksinä.¹⁴

Nykyisin on TEhtol 1.1 §:n tulkinnan kannalta kiistatonta, että työsuojelua koskevat asiat kuuluvat osallisten kelpoisuuteen, niistä solmitut sopimusmääräykset ovat »työsuhteissa muuten» noudatettavia ehtoja.¹⁵ Tämän tutkimuksen kannalta TEhtol:n tulkinta ei puheena olevalta osin ole kovinkaan keskeinen ongelma. Osallisten kelpoisuuden kannalta työsuojelua koskevat määräykset näyttävät sitä paitsi muodostavan suhteellisen tarkkarajaisen määräysten ryhmän. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, etteikö rajatapauksissa voisi syntyä vaikeitakin tulkintaongelmia.

Työehtosopimuslakiemme esitöissä ei ole lainkaan mainittu työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä asioita sellaisina, joista osalliset voisivat sopia kolmatta velvoittavin vaikutuksin. Näitä oikeuskäytännössä »hyväksytyjä» määräyksiä työntekijäjärjestön edustajien asemasta (työsuhdetta katkaistaessa noudatettavasta ennakkoilmoitusajasta, irtisanomissuojasta, ansion menetyksen korvaamisesta jne.) ja oikeuksista (esimerkiksi määrättyjen yritystä koskevien tietojen saamisesta) sekä ammattijärjestön jäsenmaksujen perinnästä on kieltämättä vaikea, kuten *Sarkko*¹⁶ toteaa, pitää »työsuhteissa muuten» noudatettavina ehtoina, mikäli ilmaisulle annetaan sille lähinnä *Sipilän* kirjoitusten perusteella oikeuskirjallisuudessa melko vakiintunut, tertiuksen suojaa korostava merkityssisältö.

Nykyisestä vakiintuneisuudestaan huolimatta kollektiivissävyisen ilmaisun »työsuhteissa muuten» tulkinta on oikeuskirjallisuudessa aiheuttanut vaikeuksia. Tämä lienee ainakin osittain johtunut siitä, että tämä kollektiivista työoikeutta sääntelevässä TEhtol:ssa käytetty ilmaisu on sopeutunut melkoisen huonosti työoikeudessa omaksuttuun, yksilötasolle rakentuvaan perussuhdeteoriaan ja sen kuvaamisessa käytettyyn käsitteistöön. Siitä huolimatta ilmaisun »työsuhteissa muuten» merkityssisällön niin asiallinen kuin henkilöllinen laajuus näyttää joh-

¹³ Ks. esim. TT 12/1952, 3 ja 6/1954 sekä 6/1957.

¹⁴ Ks. *Virkkunen*, LM 1951, s. 484 ja 493 sekä *Vuorio*, s. 332 av. 100.

¹⁵ Ks. esim. TT 20/1971 ja 56/1976. Huomattava on, ettei raja »työsopimuksissa» ja »työsuhteissa muuten» noudatettavien ehtojen välillä suinkaan ole selvä.

¹⁶ *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 62.

detun — toisinaan hyvinkin yksioikoisesti — perussuhdeteoriassa määritellystä yksityisen työnantajan ja työntekijän oikeussuhteen, »työsuhteen» merkitysisällöstä.¹⁷

Työtuomioistuimen ei toisaalta, tuomiossa TT 33/1969¹⁸ käsiteltä jäsenmaksujen perintää koskevaa sopimusmääräystä lukuunottamatta, voitane katsoa menneen kovinkaan paljon »työsuhteissa muuten» noudatettavien asioiden ulkopuolelle pyrkiessään turvaamaan työehtosopimuksen tehokkaan toteuttamisen. Esimerkiksi edellä jo mainittuja *Virkkusen* ja *Vuorion* tarkoittamia, tässä tutkimuksessa yleisiksi neuvottelulausekeiksi nimitettyjä määräyksiä ei työtuomioistuimessa ole pidetty sen paremmin »työsopimuksissa» kuin »työsuhteissa muuten» noudatettavina ehtoina.

Osa työntekijäin luottamusmiehen asemaa turvaavista työehtosopimusmääräyksistä on taas varsin selvästi (myös) luottamusmies-työntekijän »työsopimuksessa» noudatettavia ehtoja,¹⁹ jotka VTSL 6 §:n työ Sopimuksen irtisanomisaikaa koskevasta säännöksestä omaksutun tulkinnan²⁰ johdosta oli ennen vuoden 1968 lainmuutosta²¹ konstruoitava pelkästään järjestöintressiä suojaaviksi ehdoiksi »työsuhteissa muuten», kun niiden oikeusvaikutusten haluttiin ulottuvan pelkästään sidottuihin.²² Edellä mainittu luottamusmiehen sopimusperusteinen oikeus saada tietoja yrityksen työvoimasta ja työntekijäin palkkauksesta on taas mielestäni hyvin lähellä »työsuhteissa muuten» noudatettavia ehtoja. Vaikka tällä oikeudella ehkä ensisijaisesti onkin pyritty turvaamaan työntekijäjärjestön

¹⁷ Ks. tästä vielä jälj. s. 219 ss.

¹⁸ Mainitusta tuomiosta ks. *Koskinen*, s. 173 ss. ja *Suvirata*, LM 1973, s. 473. Ks. myös TT 54/1978 ja Graafisen teollisuuden välimiesoikeuden välitystuomiot 18.12.1975 ja 9.4.1976, joissa työtuomioistuimen tavoin katsottiin jäsenmaksujen perintää koskevan työehtosopimuksen määräyksen velvoittavan pelkästään sidottua työnantajaa.

¹⁹ Ks. myös *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 108. Tässä yhteydessä ks. myös KKO 1976 II 22, jossa ao. luottamusmiessopimuksen luottamusmiehen työsuhteen katkaisemisessa noudatettavaa ennakkoilmoitusaikaa koskevan määräyksen katsottiin tulleen luottamusmies-työntekijän »työsopimuksen osaksi».

²⁰ VTSL 6 §:n (141/22) tulkinnasta ks. *Suviranta*, Pakottavat säännökset, s. 24—27 ja 53—56 ja siellä mainittu kirjallisuus. Ks. myös *Rekola*, LM 1948, s. 485.

²¹ Laki 9/68. Muutoksen perusteluista ks. Km. 1967:B 50, s. 1—3.

²² Ks. tästä *Suviranta*, Pakottavat säännökset, s. 35—53 ja toisaalta *Sipilä*, Asiantuntijalausunto, s. 33 ss. Vrt. tässä yhteydessä TT 13/1968. Ks. myös *Vuorio*, s. 327 av. 81 ja s. 328.

intressi mm. työehtosopimuksen käytännön sovellutuksista, sillä turvataan varsin välittömästi myös työntekijän taloudellista asemaa esimerkiksi aloilla, joilla työtä tehdään suorituspalkalla ja työn hinnoittelusta sovitaan paikallisesti. Ammattijärjestön edustajan asema ja oikeudet ovatkin nähtävissä vain välineellisinä.

Tuomioissa TT 12/1952 ja 3/1954²³ sekä 6/1954²⁴ käsillä olleet määräykset ovat sitä vastoin ehkä jo edellä tarkoitettuja selvemmin kirjallisuudessa ilmaisulle »työsuhteissa muuten» annetun merkityksen ulkopuolella. Niissä tarkoitettut järjestön edustajathan eivät ole samalla työsuhteessa ao. työnantajaan. Tällä seikalla ei tosin voine olla suurta merkitystä, jos po. edustajien asemaa ja oikeuksia pidetään vain välineinä työntekijäin työehtosopimuksessa sovitun taloudellisen ja sosiaalisen aseman varmentamisessa.

2.2.1.2. *Osallisten kelpoisuudesta rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa*

2.2.1.2.1. *Alustavia huomautuksia*

Työnantaja-yrittäjällä on kiistämättä oikeusjärjestyksen eri osiin perustuva oikeus (kelpoisuus) päättää hyvin laajalti työoloihin ja työsuhteisiin vaikuttavista yritystoiminnan muutoksista, tuotannosta, työn järjestelyistä, työn teknisestä ohjaamisesta jne. sekä eräiltä osin myös asioista, joita voidaan pitää työsuhteen ehtoina. Yksityiskohtaisesti tämän kelpoisuuden laajuus on tosin jäänyt selvittämättä ja ilmeistä onkin, ettei sen yksityiskohtaisia rajoja voida yleisesti määrittää tarkasti.

Työnantaja-yrittäjän näkökulmasta tämän yksinomaista toimivaltaa voitaneen pitää suhteellisen yhtenäisenä. Mutta niin oikeuskirjallisuudessa kuin -käytännössä työnantajan toimivallan on selitetty koostuvan useista eri osista. Tältä pohjalta puhutaan muun muassa liikkeenjohdollisesta tai yritysjohtollisesta toimivallasta, direktio-oikeudesta ja -kompe-

²³ »Allekirjoittaneella Suomen Työläisliitto ry:n paikallisen osaston valtuuttamalla edustajalla on oikeus työkonttorissa tai työnantajain konttorissa työaikana seurata työtilaisuuksien ja ansioiden tasapuolista jakautumista; hänelle maksetaan tästä nuoremman työnjohtajan palkan mukainen korvaus työhön käytetyltä ajalta.»

²⁴ »Suomen Nahka-, Jalkine- ja Kumityöväen Liiton toimihenkilöillä on oikeus ilmoitettuaan siitä ao. tehtaan johdolle, käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen käsittämässä teollisuuslaitoksissa.»

tenssista, työnantajan oikeudesta ottaa ja erottaa työntekijöitä sekä tämän tulkintaetuoikeudesta. Tämä johtunee ensiksikin tarpeesta yksilöidä asioita eri tavalla kulloisestakin tarkastelukulmasta riippuen, mutta myös siitä, että työnantajan yksinomainen toimivalta perustuu toisaalta tämän asemaan yhteiskuntajärjestyksessä ja toisaalta tietenkin sitä ilmentäviin normeihin; siinä on havaittavissa normihierarkista porrastusta.

Työnantaja-yrittäjän liikkeenjohdollisen tai yritysjohtollisen toimivallan voitaneen sanoa perustuvan viime kädessä HM 6 §:n säännökseen, tai toisesta tarkastelukulmasta yrittäjän asemaan kapitalistisessa yhteiskuntajärjestelmässä.²⁵ Työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden on taas katsottu perustuvan hierarkisesti alempitaisoihin normeihin, työsopimukseen, lain — ensisijaisesti TSL:n — säännöksiin tai työehtosopimusten direktiivnormeihin taikka sen on katsottu olevan eräs työsopimuksen lakiin perustuva oikeusvaikutus.²⁶ Edellä mainituista oikeuksista on taas johdettu työnantajan oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä sekä tämän tulkintaetuoikeus.

Asetetun tehtävän mukaisesti tässä yhteydessä on pyrittävä selvittämään vain, kuinka laajalti työehtosopimusosalliset voivat rajoittaa TEhtoL 1.1 §:n nojalla työnantaja-yrittäjän oikeutta määrätä yksipuolisesti tuotantovälineistä, tuotannosta, työn järjestelyistä yms. työn tekemiseen, työsuhteisiin ja niiden ehtoihin vaikuttavista tekijöistä. Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on oltu melkoisen yksimielisiä siitä, että työnantajan *direktio-oikeus on* periaatteessa ainakin pääosin *dispositiivinen*. Siitä voidaan määrätä niin työ- kuin työehtosopimuksin.²⁷ Toisaalta liikkeenjohdollisen toimivallan on taas katsottu kiistatta jäävän ainakin TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden ulkopuolelle.²⁸

²⁵ Esim. *Bruun*, s. 38.

²⁶ Ks. esim. *Vuorio*, s. 323, *Bruun*, s. 30 ja *Aurejärvi*, s. 154 av. 131 ja s. 261 av. 68.

²⁷ Ks. jo Lvk. 1921:11, s. 16 sekä edelleen esim. *Vuorio*, s. 323, *Koskinen*, s. 162 ja 165—166, *Bruun*, s. 33 ja *Kallio*, s. 99. Ks. myös esim. TT 9/1959, 18/1969, 60/1971, 63/1975 ja 17/1976. Vrt. kuitenkin *Uitto*, *Pauli*, Ehdotus laiksi työehtosopimuslain muuttamisesta, Lakialoite n:o 130 Vp 1977: »Työehtosopimuslain 1 §:ssä säädettyä säännöstämiskompetenssia on tarpeen laajentaa siten, että työnantajan johto- ja valvontavallan käyttämisen ehdoista ja vallan rajoittamisesta voitaisiin solmia pätevästi työehtosopimuksia. — Täten poistettaisiin myös se oikeudellinen epävarmuus, joka tällä hetkellä vallitsee säännöstämiskompetenssin ulottuvuudesta johto- ja valvontavallan piiriin.»

²⁸ Ks. esim. TT 13/1959 ja 13/1969.

Jos näin olisi, ei mitään tutkittavaa pitäisi olla. Mutta ylimalkainenkin silmäys oikeuskäytäntöön ja -kirjallisuuteen osoittaa, että jo »direktio-oikeuden», tässä yhteydessä ehkä keskeisimmän käsitteen käyttöyhteydet ja merkityssisältö vaihtelevat eri yhteyksissä hyvin paljon. Väite työnantajan direktio-oikeuden tai tässä paremminkin direktiokompetenssin kuulumisesta työehtosopimusosallisten TEhtol 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden piiriin onkin yksityiskohdissaan varsin ongelmallinen.

Pyrin seuraavassa erittelemään lähinnä ilmaisujen »liikkeenjohdollinen toimivalta», »direktiokompetenssi» ja »työsuhteen ehto» merkityssisältöjä lainsäädännössä, oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä. Perusteelliseen erittelyyn ei tässä yhteydessä ole tilaisuutta, niin tarpeellista kuin se yleisesti ottaen olisikin, vaan on tyydyttävä vain luonnoksenomaisiin vedoin hahmottelemaan työnantaja-yrittäjän toimivallan eri osia. Aiheen — työehtosopimusosallisten kelpoisuuden — kannalta tämä ehkä riittääkin. Ja huomattava on, että työelämän ilmiöt ovat siksi moninaiset, että käytetyistä käsitteistä tai uusista konventioista ei ilmeisesti voitaisikaan muodostaa yleisiä systemaattisia apuvälineitä. Työnantajan toimivallan osat nivoutuvat — tarkastelukulmasta ilmeisesti riippumatta — niin kiinteästi toisiinsa, että täsmällinen yleinen määrittely saattaisi olla mahdotonta. Tämä seikka on syytä ottaa seuraavassa ja yleisestikin huomioon, kun tarkastellaan työnantajan yksinomaista toimivaltaa.

Työnantajan tulkintaetuoikeus on, juuri sanotusta poiketen, verraten selkeästi erotettavissa työnantajan yksinomaisen toimivallan muista osista. Tarkastelenkin tätä erikseen vasta tämän jakson lopussa.

2.2.1.2.2. *Liikkeenjohto, direktiokompetenssi, työsuhteen ehto*

Liikkeenjohdollinen toimivalta. Työlainsäädännössä ei luonnollisesti ole pyrittykään määrittelemään, minkälaisen asioitten olisi katsottava kuuluvan työnantajan liikkeenjohdolliseen toimivaltaan. Jonkinlaista johtoa — tosin vain vastakohtaispäätelmin — lienee kuitenkin saatavissa muun muassa TSL 13 §:n säännöksestä, jossa on luonnehdittu työnantajan direktiokompetenssin laajuutta. Oikeuskirjallisuudessakin tämän tai sitä vastaavien ilmaisujen merkityssisältöjä on tarkasteltu vain suppeasti. *Schmidtin* esityksen perusteella *Bruun* katsoo tarpeelliseksi erottaa toisistaan työnjohdon ja »yritysjohdon». Viimeksi mainitulla hän tarkoittaa

yrittäjän oikeutta »periaatteessa vapaasti perustaa tehtaita, lakkauttaa niitä, suunnitella tuotannon ja tehdä taloudellisia päätöksiä.»²⁹

Myös *Kallio* on oman tutkimuksensa kannalta katsonut aiheelliseksi erottaa työnantajan direktiokompetenssin tämän yleisestä oikeudesta »yri-tyksensä johtamiseen». Viimeksi mainittua hän ei luonnehdi yleisesti. *Kallion* esityksestä käynee kuitenkin ilmi, että hän pitää ainakin työnantajan oikeutta (ottaa ja) erottaa työntekijöitä osana työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa (yritysjohtoa).³⁰ Niinikään suppean oikeuskäytännön perusteella voidaan edellä esitettyä hieman täydentää toteamalla, että työtuomioistuimessa näyttää liikkeenjohdollisina toimenpiteinä pidetyn ainakin eräitä organisatorisia- ja toimintajärjestelyjä.³¹ Työehtosopimuskäytännössä tällaisina on taas pidetty ainakin eräitä investointi- ja rationalisointitoimenpiteitä.³²

Työnantajan työn johto- ja valvontaoikeutta on työoikeudellisessa kirjallisuudessa selvitelty varsin perinpohjaisesti, mutta oikeastaan vain yhdeltä kannalta. Laajimman mielenkiinnon kohteena on ollut työnantajan direktio-oikeuden sisältö ja merkitys työntekijäaseman määrittämisessä.³³ Sen merkityssisältö kompetenssijärjestelyä ilmaisevana käsitteenä on jäänyt useimmiten taka-alalle.³⁴

Pekkanen on todennut direktio-oikeuden työsuhteen tunnusmerkistötekijänä koostuvan muun muassa seuraavista seikoista: (1) työn teettäjä

²⁹ *Bruun*, s. 38. *Schmidtin* mukaan med »företagsledning» menar man »bl.a. den allmänna planläggningen av produktionen, de ekonomiska besluten och förhållandet till utomstående». (*Schmidt*, *Arbetsrätt* II, s. 111. Ks. myös *sama* *Lön-tagarrätt*, s. 134).

³⁰ *Kallio*, s. 99. Hän huomauttaa nimittäin, että työntekijäin »(i)rtisanomis-suoja kaventaa — työnantajan sopimusvapautta eikä oikeutta työn johtami-seen ja valvontaan.»

³¹ Ks. TT 13/1959 (ään. 6—3) ja 13/1969. Ensinnä mainitussa tuomiossa pi-dettiin teollisuuslaitoksen vartiokonttorin lopettamista ja vartiointin siirtämistä vartioimisliikkeelle »lähinnä teollisuuslaitoksen johtoon kuuluvana toimenpitee-nä» ja siten ilmeisesti ko. työehtosopimuksen direktionormin ulkopuolelle jää-vänä asiana. Vähemmistö totesi lausunnossaan mainitun seikan nimenomaisesti. Jälkimmäisessä tuomiossa taas katsottiin, ettei »työehtosopimuksessa ole sään-nelty eikä voitukaan säännellä (liikkeen) aukioloaikoja», joita siis ilmeisesti pi-dettiin työnantajan »liikkeenjohdolliseen» toimivaltaan kuuluvina asioina.

³² Ks. esim. RS.

³³ Ks. esim. *Aurejärvi*, s. 121 ss. ja siellä mainittu kirjallisuus.

³⁴ Vrt. kuit. *Bruun*, s. 29 ss. Ks. myös *Aurejärvi*, s. 150 ss.

järjestää työn yleisen johdon, määrää työajan ja paikan, (2) teettäjä antaa työn suorittajan käyttöön tarvittavat työvälineet ja raaka-aineet, (3) työstä maksettava vastike määräytyy aika- tai urakkapalkkana, (4) työn suorittaja tekee työtä yhdelle työn teettäjälle kerrallaan, (5) työn tekeminen on luonteeltaan jatkuvaa, (6) työn suorittajan sosiaalinen ja taloudellinen asema sekä (7) suoritettavan työn laatu.³⁵

Luettelossa mainitut tekijät voidaan selvästi jakaa kahteen ryhmään. Ensiksikin työsuorituksen tekniseen johtamiseen ja valvomiseen liittyviin, lähinnä kohdissa (1)–(5) mainittuihin tekijöihin ja toiseksi työn suorittajan sosiaalista asemaa kuvaaviin seikkoihin. Niinpä *Bruun* ja *Aurejärvi* ovatkin direktio-oikeuden aikaisempaa syvällisemmällä (kielellisellä) erittelyllä voineet osoittaa, että ilmaisuja »työn johto ja valvonta» jne. on käytetty kahdessa eri merkityksessä: työsuhteen tunnusmerkistökijänä ja toisaalta ilmaisemaan, työnantajan toimivaltaa työn teknisessä ohjaamisessa.³⁶

Direktio-oikeuden merkityssisältö »tunnuksmerkistödirektiona» on ehkä laajempi tai ainakin se koostuu osittain eri tekijöistä kuin esimerkiksi TSL 13 §:ssä tarkoitettu työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työtä, »tekninen direktio». Työnantajan direktiokompetenssin laajuutta ja sen dispositiivisuutta tarkasteltaessa onkin syytä pitää tarkoin toisistaan erillään »tunnuksmerkistödirektio» ja »tekninen direktio». Ainakin ensinnä mainitun kaikista osatekijöistä on, kuten *Aurejärvin* huomauttaa, mahdotonta sopia.³⁷ Tässä yhteydessä voidaan »tunnuksmerkistödirektio» jättää edellä esitetyn varaan ja tarkastella vain »teknistä direktiota» ja sen suhdetta muihin työnantajan yksinomaisen toimivallan osiin.

Käsillä olevan aiheen kannalta ei voitane pitää kovinkaan olennaisena sitä usein pohdittua kysymystä, kuinka vähäiseksi työnantajan direktio-oikeus voidaan rajoittaa sopimuksin. Kun »tunnuksmerkistödirektio» koostuu eri tekijöistä kuin »tekninen direktio», lienee mahdollista, että viimeksi mainittu voitaisiin joissakin tapauksissa poistaa kokonaankin ja siitä huolimatta oikeussuhdetta olisi pidettävä työsuhteena.³⁸ Tämä kysymys on tietenkin keskeinen työlainsäädännön soveltamisen kannalta yleensä, mutta kun voitaneen pitää selvänä,

³⁵ *Pekkanen*, SVY XIX, s. 74–75. Ks. myös *Aurejärvi*, s. 124. Tässä yhteydessä myös *Vuorio*, LM 1952, s. 693 ss., jossa hän selvittelee Ruotsissa omaksutun »työntekijä»-käsitteen merkityssisältöä.

³⁶ Ks. *Bruun*, s. 33 ja *Aurejärvi*, s. 150 ss.

³⁷ *Aurejärvi*, s. 133.

³⁸ Ks. myös *Aurejärvi*, s. 150 ja 260. Vrt. *Bruun*, s. 34.

ettei työehtosopimuksin tai YYL:ssä tarkoitetuin sopimuksin tulla kovinkaan nopeasti lähestymään po. rajaa, ei liene aiheellista selvittää tätä kysymystä laajemmalti.

Työlainsäädännössä on useita säännöksiä työnantajan direktio-oikeudesta. Työnantajan direktiokompetenssin, »teknisen direktion» laajuuden kannalta voitaneen näistä pitää keskeisimpänä TSL 13 §:ää.³⁹ Sen mukaan työntekijän on noudatettava

»niitä määräyksiä, mitä työnantaja työn suoritustavan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa.»⁴⁰

Lainattu säännös ei liene tyhjentävä. Ainakin sen esitöissä lausuttu viittaa siihen, että siinä on luonnehdittu työnantajan direktiokompetenssia vain esimerkein. Työsopimuslakikomitean mietinnössä todetaan nimittäin, että »työnantajan määräysvalta *saattaa koskea* työn suoritustapaa, laatua — — —». ⁴¹ TSL 13 §:ssä mainittujen seikkojen lisäksi mainitaan esitöissä myös vuorojärjestys, työapulaisten käyttö ja tarveaineet tekijöinä, joista työnantaja on oikeutettu määräämään työn johto- ja valvontaoikeutensa nojalla. Kaksi viimeksi mainittua tekijää viittaavat laajempaan työn järjestelyoikeuteen kuin itse säännöksessä tarkoitettu työn suoritustapa.

Muun muassa työaika- ja vuosilomalainsäädännössä on lisäksi TSL 13 §:ää täydentäviä ja täsmentäviä säännöksiä, joiden nojalla työnantaja on kelpoinen määräämään erinäisistä työaika- ja vuosilomajärjestelyistä.⁴²

Oikeuskirjallisuudessa työn johto- ja valvontaoikeuden laajuutta ei ole selvitelty juuri sen yksityiskohtaisemmin kuin TSL:n valmistelutöissä. Tämä johtunee jo edellä mainitusta seikasta, että direktio-oikeutta on pääsääntöisesti tarkasteltu työsuhteen tunnusmerkistötekijänä. Lyhyt

³⁹ Ks. myös esim. TSL 1, 8, 11, 33 ja 35 § ja OppisopimusL 10 ja 11 §.

⁴⁰ TSL 13 §:ssä on lisäksi yleissäännös työntekijän uskollisuusvelvollisuudesta, so. työsopimukseen ja mm. TSL 15, 16 ja 27.3 §:n säännöksiin perustuvasta velvollisuudesta välttää toista sopimuskumppania vahingoittavia toimenpiteitä tai toimia siten, että toinen sopimuskumppani välttyy enemmiltä vahingoilta. Ks. tästä esim. Km. 1969: A 25, s. 31 ss. ja 45.

⁴¹ Km. 1969: A 25, s. 19 ja 31. Ks. tässä yhteydessä myös esim. *Kahri—Vihma*, s. 48 ja *Bruun*, s. 42.

⁴² Ks. esim. TAL 6 ja 20.1 § ja MeriTAL 9.1 § sekä VLomaL 5 §.

tiivistelmä lienee kuitenkin paikallaan. Direktio-oikeuden on katsottu merkitsevän periaatteellista valtaa antaa määräyksiä siitä, »miten työntekijän työ järjestetään ja miten sitä valvotaan»,⁴³ tai yleistä työn johtoa ja järjestelyvaltaa⁴⁴ taikka oikeutta työn ulkonaiseen järjestelyyn mukaan lukien työ- ja tuotantomenetelmien muuttaminen sekä yrityksen yleinen johtaminen ja valvominen.⁴⁵ *Routamo* näyttää lukevan direktiokompetenssin piiriin myös työntekijäin ottamis- ja erottamisoikeuden.⁴⁶ *Aurejärvi* on puolestaan rajoittanut työn johdon ja valvonnan merkityksisällön varsin suppeaksi. Direktiokompetenssin piiriin kuuluisi hänen mukaansa ilmeisesti vain työn välitön johtaminen ja valvominen.⁴⁷ Esi-merkiksi töiden tuotannollinen järjestely ei kuuluisi TSL 13 §:ssä tarkoitettun työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin.⁴⁸

Työntekijän työstäpidättäytymisoikeutta koskevassa tutkielmassaan *Bruun* on — oikeastaan ensimmäisenä — pyrkinyt selvittämään myös direktiokompetenssin asiallista laajuutta. Hän on ensiksikin katsonut tarkoituksenmukaiseksi pitää direktio-oikeudesta erillään niin työnantajan oikeuden ottaa ja erottaa työntekijöitä kuin tämän tuotantovälineiden omistamiseen perustuvan kompetenssin, »yritysjohdon».⁴⁹ Työnjohto-oikeudella *Bruun* tarkoittaakin »työnantajan valtaa työsuhteessa, hänen oikeuttaan määrätä työn suoritusajasta, -tavasta, -paikasta, jne.»⁵⁰ Hieman epäselväksi jää, onko hän käyttänyt »direktio-oikeutta», laajemmassa merkityksessä kuin »työnjohto-oikeutta»,⁵¹ mutta selvää ainakin on, ettei hän pidä työnantajan valtaa tuotannon järjestelyihin tämän työnjohto-oikeuden piiriin kuuluvana seikkana.⁵² Joissakin kohdin esitystään *Bruun* näyttää rajoittavan työn johdon ja valvonnan merkityksisällön vieläkin suppeammaksi todetessaan muun muassa, että se määräy-

⁴³ *Sipilä*, Työoikeus I, s. 47 ja *Pekkanen* LM 1968, s. 297.

⁴⁴ *Suviranta*, s. 290.

⁴⁵ *Vuorio*, s. 324 ja *sama*, LM 1952, s. 710 av. 69.

⁴⁶ *Routamo*, s. 130.

⁴⁷ *Aurejärvi*, s. 157.

⁴⁸ Ks. myös *Sarkko*, LM 1977, s. 90—91.

⁴⁹ *Bruun*, s. 37—38.

⁵⁰ *Bruun*, s. 38—39.

⁵¹ *Bruun* nimittäin toteaa: »Kun seuraavassa käsittelen direktio-oikeutta, rajoitun etupäässä käsittelemään työnjohto-oikeutta» jatkaen kuitenkin jo seuraavassa virkkeessä: »On kuitenkin muistettava, että myös yritysjohdon toimenpiteet voivat vaikuttaa työsuhteeseen» (s. 40).

⁵² *Bruun*, s. 39.

tyy »niiden kysymysten mukaan, jotka ovat jääneet säännöstmättä työsuhteessa.»⁵³

TSL:ia koskevat riita-asiat kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan. Mutta ainakin KKO:n direktio-oikeutta koskevat ratkaisut ovat yksipuolisuudessaan siksi mielenkiinnostomia,⁵⁴ että tarkastelen oikeuskäytännöstä vain työtuomioistuimen tuomioita. Työtuomioistuin on verraten usein joutunut ottamaan kantaa työnantajan direktio-oikeuden laajuuteen. Tässä yhteydessä ei ole mahdollista tarkastella perusteellisesti näitä hyvin erilaisissa yhteyksissä annettuja tuomioita, vaan on tyydyttävä vain luettelonomaisesti esittämään, minkälaisia asioita työtuomioistuimessa on pidetty työnjohto-oikeuden piiriin kuuluvina.

Seuraavassa mainittavien tuomioiden osalta on korostettava, että niissä on useimmiten otettu kantaa vain asianomaisen työehtosopimuksen direktionormissa ja muissa määräyksissä mahdollisesti tarkoitetun direktion ulottuvuuteen ja varsin usein vielä ainoastaan käsillä olleen yksittäisen tapauksen kannalta. Työtuomioistuinhan näyttää — ilmeisesti aiheellisestikin — välttäneen ottamasta nimenomaisia periaatteellisia kantoja direktio-oikeuden ulottuvuuteen. Lisäksi on huomattava, että direktionormien laajuuteen on usein jouduttu ottamaan kantaa TEhtol 8 §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden kannalta, jolloin aina ei suinkaan ole ollut tarpeen tarkasti eritellä ao. määräyksen sisältöä.

Ensiksikin työtuomioistuimen tuomioissa on työnantajan direktio-oikeuteen katsottu kuuluvan oikeuden töiden järjestelyyn ja työmenetelmien muuttamiseen⁵⁵ samoin kuin työsuoritusta koskevien yksityiskohtaisten ohjeitten antamiseen.⁵⁶ Direktiokompetenssinsa nojalla työnantajalla on katsottu — toisinaan nimenomaisesti TSL 13 §:ään nojau-

⁵³ Bruun, s. 41. Ks. myös s. 32, 40, 43 ja 51—52.

⁵⁴ Ks. tässä yhteydessä esim. jo Bruunin mainitsema KKO 1930 II 50 sekä KKO t. 10. 11. 1976 n:o 2197, akti N:o 402 R.D. 1975, KKO t. 12. 11. 1976 n:o 1668, akti N:o 76 R.D. 1975 ja KKO t. 10. 1. 1977 n:o 22, akti N:o 858 R.D. 1975, joissa kaikissa on ollut kysymys työnantajan työn järjestelyoikeuden laajuudesta työntekijän työntekovelvollisuuden kannalta.

⁵⁵ Esim. TT 8/1952, 14/1953, 9/1959, 3 ja 8/1964, 13 ja 49/1968, 17/1969 (Pääkysymyksenä tuomiossa oli paikallisen sopimuksen pätevyys viitetyöehtosopimuksen kannalta. Paikallisen sopimuksen pätevyyttä ja siis pelkästään sidottujen kelpoisuutta perusteltiin sitten kyllä mm. työnantajan direktiokompetenssilla. Vrt. Koskinen, s. 165) sekä 40/1970.

⁵⁶ TT 19/1970. Työnantajan työsuoritusta koskeva ohje (etukäteisrahastuksesta) perustui ko. tapauksessa viranomaisen määräykseen.

tuen — olevan yksinomainen oikeus työajan järjestelyihin niiltä osin, kun sitä ei ole rajoitettu työ- tai työehtosopimuksen määräyksillä.⁵⁷ Eräissä tapauksissa myös työntekijäin ottamisen ja erottamisen on katsottu kuuluvan työn johto- ja valvontaoikeuden piiriin. Nimittäin (ainakin) silloin, kun samalla on ollut kysymys siitä, miten johto ja valvonta järjestetään, so. kuka työnantajan puolesta käyttää direktio-oikeutta.⁵⁸

Työsuhteen ehto. Lienee oikeutettua sanoa, että yleisesti ottaen on ollut varsin selvää, mitä asioita voidaan pitää työsuhteen ehtoina, vaikka esimerkiksi se, että työ sopimuksin voidaan sopia lähes mistä tahansa, on aiheuttanut TEhtoL 1.1 §:n kannalta tulkintavaikeuksia. Sen sijaan työsuhteen ehtojen sekä niiden määräytymisen ja työnantajan direktiokompetenssin keskinäinen suhde on aiheuttanut ongelmia niin oikeuskäytännössä kuin kirjallisuudessaakin.

Työsuhde on oikeudellisesti alistussuhde siinä mielessä, että työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan toimivaltansa puitteissa antamia työn järjestelyjä ja työn suorittamista koskevia määräyksiä. Työsuhteen ehtojen ja niiden määräytymisen kannalta työsuhteen subjektit ovat sen sijaan oikeudellisesti tasa-arvoiset sopijakumppanit. Työsuhteen ehtoina pidettävistä asioista tulee ensisijaisesti sopia. Ja kuitenkin esimerkiksi *Bruun* on todennut direktio-oikeuden alan määräytyvän »niiden kysymysten mukaan, jotka ovat jääneet säännöstämättä työsuhteessa».⁵⁹

Ennen päätelmiä lieneekin paikallaan selvittää perusteelliseen esitykseen pyrkimättä, kuinka lähinnä oikeuskäytännössä on katsottu työnantajan direktiokompetenssin määräytyvän lähtökohtaisesti sopimuksenvaraisten työsuhteen ehtojen määräytymisen kannalta.

TT 14/1953, Suomen Kutomateollisuuden Työnantajain Liitto — Suomen Tekstiililaitosmiesten Liitto: Työnantaja oli hankkinut uusia kutomakoneita sijoittaen ne kolmeksi 64 konetta käsittäväksi »osaksi», joista kustakin vastasi yksi laitosmies.

Aikaisemmin »osissa» oli ollut 60 huollettavaa konetta. »Osien» uudelleenjärjestelyn lisäksi työnantaja oli määrännyt kullekin laitosmiehelle apulaiseksi nuoremman laitosmiehen tai laitosmiesoppilaa. Asianosaisten

⁵⁷ Esim. TT 60/1971, 63/1975 ja 88/1976.

⁵⁸ TT 53 ja 62/1972. — Ks. edelleen TT 94/1975: »Työnantajalle kuuluvaan työn johtamisesta määräämiseen on vakiintuneesti katsottu sisältyvän myös oikeuden määrätä erinäisiä seuraamuksia työntekijälle, joka rikkoo työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksiaan». Työnantajan kurinpitovallasta ks. esim. *Koskinen*, LM 1975, s. 544 ss, ja siellä mainittu kirjallisuus.

⁵⁹ *Bruun*, s. 41,

välisissä neuvotteluissa työnantajapuoli oli kieltäytynyt neuvottelemasta »osien» suuruudesta ja laitost miehille asetetuista apulaisista katsoen näitten kuuluvan direktio-oikeuden piiriin. Sen sijaan toimeenpantujen muutosten mahdollisesta vaikutuksesta palkkaukseen oli neuvoteltu. Työntekijäliitto katsoi puolestaan myös »osien» suuruuden ja aputyövoiman sijoittamisen olevan »työsopimuksen oleellisia ehtoja», joita työnantaja ei olisi yksipuolisesti saanut muuttaa.

Direktionormin lisäksi työehtosopimuksessa oli palkan määräytymistä koskeva seuraava määräys: »Osien suuruus määrätään aikaisempina vuosina eri tehtaissa ja eri aloilla vakiintuneen käytännön mukaan».

Yksimielisessä tuomiossaan työtuomioistuin totesi ensiksikin, että edelle lainattu palkkatariffin määräys »on tarkoitettu koskemaan palkkaperusteita ja se sitä paitsi edellyttää aikaisemmin käytettyjä konemalleja» jatkaen, että »uutta mallia olevien — koneiden muodostamien ryhmien — määrääminen ja aputyövoiman järjestäminen ovat *työn johtamiseen* kuuluvia toimenpiteitä», »jotka eivät siis koske *työsopimuksen ehtoja*», vaan »joihin työnantaja on ollut oikeutettu yksin ryhtymään».

TT 3/1964 (ään. 5—4): Tuomiossa oli kysymys samojen sopimusmääräysten tulkinnasta kuin tuomiossa TT 14/1953. Tässä yhteydessä merkityksellisenä erona oli se, ettei työnantaja ollut hankkinut uusia koneita, vaan järjestellyt vanhoja koneita uusiksi »osiksi».

Tuomiolauselmassaan enemmistö viittasi tuomiossa TT 14/1953 lausuttuun todeten myös, että määräys »osien» suuruuden määräämisestä koski »vain palkkaperusteita» eikä se siten voinut olla esteenä uuden järjestelyn toteuttamiselle, vaikka tämä ei ollut johtunutkaan uusien koneiden hankkimisesta. Niukkaan vähemmistöön jääneet jäsenet katsoivat puolestaan, että usein mainitulla palkkatariffin määräyksellä oli rajoitettu työnantajan työehtosopimuksen direktionormiin perustuvaa direktio-oikeutta, minkä vuoksi uudelleenjärjestelyistä olisi tullut sopia työehtosopimuksen neuvottelulausekkeen mukaisessa järjestyksessä, paitsi siinä tapauksessa, että »tuotantokoneistossa (on) tapahtunut sellaisia todettavia muutoksia, että ne edellyttäisivät» uudelleenjärjestelyjä.

Vuorio on katsonut, joskin hieman varauksellisesti, tuomion TT 14/1953 »sisältävän periaatteellisen kannanilmaisun ko. asiasta». Hänen mukaansa »(s)iinä selvitetään työnantajan, —, *direktiokompetenssin* rajat».⁶⁰ Mikäli näin on,⁶¹ voidaan — kun otetaan huomioon myös työtuomioistuimen muu käytäntö — yleisesti todeta, että *direktiokompetens-*

⁶⁰ Vuorio, s. 324. (Kursiv. Vuorion.)

⁶¹ Tuomio 14/1953 sen paremmin kuin TT 3/1964 eivät kuitenkaan välttämättä sisällä yleistä periaatteellista kannanottoa työnantajan direktio-oikeuden laajuudesta. Niissä voi olla lausuttu vain ao. työehtosopimuksen yleisestä direktionormista ja sen suhteesta sopimuksen muihin määräyksiin. Ks. tässä yhteydessä TT 9/1959 (ään. 6—3). Tässä tuomiossa enemmistö katsoi, että palkan määräytymistä koskevalla määräyksellä »(s)ahalla noudatetaan paikallisesti vakiintuneen käytännön mukaan kehysahajain työstä riippuvien työntekijäin palkan määrittelyssä vakiintuneita prosenttisuhteita» oli rajoitettu työnantajan työn järjestelyoikeutta siten, ettei tämä saanut vähentää kehysahajain työstä riippuvien tapuloitsijain työryhmän vahvuutta aikaisemmin työpaikalla vakiintuneesta vahvuudesta »mikäli siitä on seurauksena jäljelle jääneiden työntekijäin urak-

si näyttää kattavan periaatteessa kaikenlaiset tuotannon ja työn järjestelyt⁶² sinänsä riippumatta näiden mahdollisista vaikutuksista työsuhteen ehtoihin, jos järjestelyjen johdosta mahdollisesti muuttuneen työn vielä voidaan katsoa »liittyvän välittömästi» työntekijän »varsinaiseen työhön», eivätkä muutokset toisaalta »olennaisesti muuta työntekijän työn laatua».⁶³

Muun muassa selostetuista tuomioista TT 14/1953 ja 3/1964 käy myös ilmi, että työnantaja voi (ainakin työehtosopimuksen direktionormiin perustuvan) työnjohto-oikeutensa nojalla panna yksipuolisesti toimeen työn järjestelyjä yms. vaikka nämä toimenpiteet vaikuttaisivatkin työsuhteen ehtoihin tai näiden määräytymisen perusteisiin. Työsuhteen ehdoista määrätään sitten (jälkeenpäin) erikseen esimerkiksi työehtosopimuksessa sovittujen menettelytapamääräysten mukaisesti.

Mutta toisaalta työnantaja ei ole oikeutettu TSL:iin tai työehtosopimuksen yleiseen direktionormiin perustuvan työn johto- ja valvonta-oikeutensa nojalla *välittömästi* muuttamaan työsuhteen ehtoja tai edes määräämään työsuhteen ehtoina pidettävistä asioista,⁶⁴ vaan tämä edellyttää nimenomaista kompetenssinormia. Direktio-oikeuden ala suhteessa työsuhteen ehtoihin ei voinekaan määräytyä »niiden kysymysten mukaan, jotka ovat jääneet säännöstämättä työsuhteessa»,⁶⁵ vaan sen mukaan, mitä työnantajan direktiokompetenssista on nimenomaisesti määrätty.

kaan sahalla vakiintuneen käytännön mukaan kuuluvan työn määrän lisääntyminen». Vähemmistö katsoi puolestaan, että »tapuloitsijain lukumäärän vähentäminen oli ollut työnjohdollinen toimenpide», johon työnantajalla oli ollut oikeus ryhtyä.

⁶² Ks. myös esim. TT 9/1959 (ää. 6—3) vähemmistön lausunto ja TT 3/1964.

⁶³ Työ- tai työehtosopimuksen määräyksistä (esim. TT 18/1969 ja 9/1959) ja ehkäpä vakiintuneesta käytännöstäkin (ks. TT 13/1968) voi aiheutua rajoituksia tekstissä sanottuun.

⁶⁴ Ks. jo esim. *Kivimäki*, DL 1930, s. 300.

⁶⁵ *Bruun*, s. 41. — Tässä yhteydessä lienee paikallaan todeta, että *Bruunin* kanta »(s)äännökset, jotka antavat työnantajalle yksipuolisen oikeuden määrätä työsuopimuksen ehdoista, ovat siis päteviä vain siltä osin, kun muuta sopimusta ei ole olemassa» (s. 43), on ainakin hieman liian yleistävä. Voihan esimerkiksi työehtosopimuksen työnantajaa kelpuuttava normi olla tarkoitettu ehdottomaksi. Edullisemmuussääntöön tukeutuminen po. yhteydessä lienee myös kysymyksenalaista. Edullisemmuussääntööhän voitaneen soveltaa vain sellaisissa tilanteissa, joissa kollisioivien normien keskinäinen edullisemmuus voidaan määritellä »objektiivisesti». Ks. esim. *Vuorio*, s. 429 ss. ja *Sarkko*, Työoikeus I, s. 284—285.

Juuri edellä esitetystä näkökulmasta on perusteltua tarkastella jo edellä mainittuja työaika- ja vuosilomalainsäädännön työnantajan direktiokompetenssia täydentäviä säännöksiä. Työaika- ja vuosilomalainsäädännöllä on muun muassa rajoitettu työsopimuskumppaneitten sopimusvapautta ja eräiltä osin myös työnantajan yksinomaista toimivaltaa työntekijän suojaksi. Mutta samalla niissä on otettu huomioon työnantajan intressi määrätä yksipuolisesti työsuhteen ehtoina pidettävistä asioista työn järjestelyinä. Samalta kannalta voidaan tarkastella myös esimerkiksi aikaisemmin esiteltyjä »neuvotteluehtoisia» urakkapalkkojen tarkistuslausekkeita: Työnantajan yleiseen direktiionormiin perustuvaan oikeuteen määrätä työn järjestelyistä on sopimusmääräyksen liitetty oikeus määrätä myös niiden mahdollisista vaikutuksista työsuhteen ehtoon.

2.2.1.2.3. Päätelmiä

Edellisessä jaksossa esitetystä selvisi ensiksikin, että ilmaisuja »direktio-oikeus» tai »työn johto- ja valvontavalta» jne. on eri yhteyksissä käytetty eri merkityksissä. Annetut merkityssisällöt ovat vaihdelleet työnantajan yrityksen yleisestä johtamisoikeudesta oikeuteen määrätä vain sellaisista työsuhteen ehtoja koskevista asioista, joista ei ole määrätty muissa normilähteissä. Toisin sanoen ilmaisulla »direktio-oikeus» on kuvattu kelpoisuutta, johon on saattanut sisältyä oikeus määrätä asioista, joita toisaalla on pidetty liikkeenjohdolliseen toimivaltaan kuuluvina tai työsuhteen ehtoina.

Edellä esitetystä lieene selvinnyt myös, ettei työnantajan toimivallan eri osien välisten rajojen täsmällinen yleinen määrittäminen voine olla mahdollista. Nämä määräytyvät yksittäistapauksissa siksi moninaisten seikkojen perusteella, että kaikki yksittäistapaukset kattavia määritelmiä ei ehkä ole edes syytä pyrkiä luomaan. Rajat ovat liukuvat. Oivallisena esimerkkinä sanotusta on työnantajan oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä, jota on pidetty sekä direktiokompetenssin että liikkeenjohdollisen toimivallan osana.

Työnantajan oikeus ottaa ja varsinkin erottaa työntekijöitä eli päättää työvoiman määrästä, laadusta jne. on oikeudellisesti pidettävissä — ainakin joissakin tapauksissa — erillään sekä liikkeenjohdollisesta toimivallasta että direktio-oikeudesta. Työehtosopimuksen työntekijän erottamisoikeutta ja sen

mahdollisia rajoituksia koskevat normithan ovat nyttemmin aina samalla myös työsuhteen ehtoja.

Tällä oikeudella on kuitenkin selvät tosiasialliset ja myös juridiset yhtymäkohdat työnantajan direktio-oikeuteen, kuten työtuomioistuimen tuomioista TT 53 ja 62/1972 voidaan havaita.⁶⁶ Mutta työnantajan oikeuttaa ottaa ja erottaa työntekijöitä voidaan tarkastella ja on ehkä ensisijaisesti tarkasteltavakin osana liikkeenjohdollista toimivaltaa tai paremminkin sopimusvapautta.

Havainollisesti tämä ilmenee edellä sanotun lisäksi mm. työntekijän irtisanomissuojasta. Kun työntekijään irtisanomissuojalla on rajoitettu työnantajan aikaisemmin työehtosopimuksinkin turvattua vapaata irtisanomisoikeutta, on samalla jouduttu ottamaan huomioon, että tämä oikeus on myös eräs tuotannon ja työn järjestelyoikeuden keskeinen osa. Vaikka esimerkiksi luottamusmiehen erityisellä irtisanomissuojalla on melko tehokkaasti pyritty suojaamaan niin työntekijä-luottamusmiehen työsuhdetta kuin siihen liittyvää järjestöintressiä ja siten tällä kohden rajoitettu muun muassa työnantajan työn järjestelyoikeutta tai vaikka yleisellä individuaalisella irtisanomissuojalla on työntekijöitä pyritty suojaamaan mielivaltaisilta työsuhteen katkaisemisilta, on kollektiivinen irtisanomissuoja varsin vaatimaton, jopa siten, että sen on katsottu puuttuvan kokonaan.⁶⁷

Työehtosopimusosallisten TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden laajuuden kannalta on olennaista huomata, että direktio-oikeudeksi on melkoisen vakiintuneesti nimitetty työnantajan kelpoisuutta määrätä sekä tuotannon ja työn järjestelyjä koskevista seikoista, joiden ei ole katsottu eikä ainakaan kaikilta osin voidakaan katsoa koskevan »työsopimuksen ehtoja», että aivan työsuhteen ehtojen »ydinalueeseen» kuuluvista asioista. Kun direktio-oikeuden on toisaalta katsottu — niinikään veraten yleisesti — kuuluvan työehtosopimusosallisten kelpoisuuden piiriin, joudutaan tietenkin kysymään, onko tällöin tarkoitettu kumpaakin direk-

⁶⁶ Tuomiossaan TT 53/1972 työtuomioistuin lausui mm: »Työn johtamista ja valvomista koskevien työehtosopimusmääräysten saatetaan katsoa merkitsevän paitsi sitä, että työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden työn johtaminen ja valvominen kuuluu sopimuksessa ehkä olevin rajoituksin työnantajalle, myös sitä, että työnantajan asiana on yrityksen johtaminen muutoinkin eli siltäkin osin kuin se ei koske työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden työsuhdetta. Mutta työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden työtä johtavan ja valvovan työnjohtajan työsuhdetta koskeva vaatimus liittyy mainittujen työntekijöiden oman työn johtamiseen ja valvomiseen läheisemminkin kuin jokin yrityksen yleistä johtoa koskeva vaatimus. Merkitseehän se puuttumista siihen, kuka työnantajan puolesta hoitaa tuota näiden työntekijöiden työn johtamista ja valvomista.»

⁶⁷ Ks. *Kahri—Vihma*, s. 173. Vrt. *Kallio*, s. 82 ja 190 ss. Ks. myös esim. TT 41/1978.

tio-oikeuden osaa, vaiko ehkä vain työnantajan oikeutta määrätä asioista, joita on pidettävä periaatteessa työsuhteen ehtoina? Ja jos direktio-oikeutta on pidetty kokonaan TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettuna asiana, missä se päättyy ja alkaa liikkeenjohdollinen toimivalta, jonka taas on katsottu jäävän TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitetun kelpoisuuden ulkopuolelle?

2.2.1.2.4. Työehtosopimusosallisten kelpoisuudesta

Työnantajan yksinomaisesta oikeudesta määrätä työsuhteen ehtoina pidettävistä asioista voidaan epäilyksittä sopia työehtosopimuksin. Aina-kin tältä osin työnantajan direktio-oikeus kuuluu työehtosopimusosallisten kelpoisuuteen.⁶⁸ Huomioon on tosin otettava työnantajan legaaliset velvollisuudet viranomaisiin, esimerkiksi TAL 20.1 §:ssä tarkoitettu velvollisuus laatia työtuntijärjestelmä. Mutta voitaisiinko myös työnantajan oikeutta määrätä tuotannon ja työn järjestelyistä pitää »työn tekemistä» koskevana tai siihen »välittömästi» liittyvänä asiana.⁶⁹ Kielellisesti ei liene esteitä katsoa ainakin jotkut työn järjestelyjä ja työn suoritusta koskevat seikat TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitetuiksi asioiksi. Työnantajan direktiivejähän on noudatettava TSL:n nojalla juuri työsuhteessa.

Tässä yhteydessä onkin aiheutta palata TSL 13 §:n säännökseen, jonka mukaan edellä tarkoitetun »teknisen direktion» laajuus lähinnä määräytyy. Työn suoritusta koskevista seikoista on TSL 13 §:ssä mainittu suoritustapa, laatu ja laajuus. Vaikka direktiokompetenssin laajuus lieneekin määriteltä po. säännöksessä vain esimerkein, näyttäisi siitä olevan pääteltävissä, että TSL:iin perustuva työnantajan yksinomainen toimivalta on tarkoitettu ulottaa ainakin työn suorittamisen välittömään valvontaan, työskentelytapoihin jne. sekä lisäksi työsuoritukseen kiinteästi liittyviin työn ja tuotannon järjestelyihin.

Mahdollista on, että direktio-oikeuden ja liikkeenjohdollisen toimivallan välisen rajan olisi katsottu määräytyvän TSL:n, lähinnä sen 13 §:n perusteella ja samalla katsottu, että TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettu työehtosopimusosallisten kelpoisuus voisi olla yhtä laaja kuin TSL:ssa tarkoi-

⁶⁸ Ks. esim. TT 63/1975.

⁶⁹ Eri asia tietenkin on, että työsuopimuksen ehdolla voidaan direktiokompetenssia rajoittaa hyvinkin laajasti. Työsuopimuksin voitaisiin ilmeisesti sopia liikkeenjohdolliseen toimivaltaankin kuuluvista asioista. Äänirajana olisi ehkä vain TSL 1.1 §:ssä tarkoitettu »tunnusmerkistödirektio».

tettu työnantajan työn johto- ja valvontaoikeus. Ainakin tällöin TSL 13 §:ssä tarkoitetun direktio-oikeuden alaan kuuluvat asiat olisivat kokonaisuudessaan »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavia asioita, vaikka niitä ei oikeuskäytännössä aina olekaan pidetty »työsopimusta koskevinä» asioina.⁷⁰

Tällaiselle tulkinnalle ei näytä olevan saatavissa aivan selkeää tukea sen paremmin kirjallisuudesta kuin oikeuskäytännöstä. Kirjallisuudessa on tosin katsottu edellä selostetuista työtuomioistuimen tuomioista TT 14/1953 ja 3/1964 ilmenevän, että työnantajan direktio-oikeutta voitaisiin rajoittaa työehtosopimuksen määräyksellä. Tätä mainitut tuomiot eivät kuitenkaan välttämättä osoita. Niissä lausuttiin nimenomaisesti vain, että työn järjestelyt olivat osa työnjohtamisoikeutta, eivätkä ne siten »koske työ sopimuksen ehtoja».

Työehtosopimuksen määräyksiä tulkitsemalla tuomioissa päädyttiin toisaalta siihen, ettei ao. palkanmääräytymisperusteita koskevilla ehdoilla ollut rajoitettu työnantajan oikeutta johtaa työtä. Näistä kannanotoista on mielestäni hieman rohkeata päätellä, että tuomioissa olisi pidetty direktiokompetenssia välittömästi rajoittavia määräyksiä yleensä TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuina ehtoina, varsinkin kun tuomioissa vahvistetun neuvotteluvollisuudenkaan ei katsottu rajoittavan työnantajan yksinomaista toimivaltaa, vaan päinvastoin todettiin, että työnjohto-oikeuden piiriin kuuluvat asiat oli erotettu neuvotteluvollisuuden piiristä. Neuvotteluihin työsuhteen ehtojen tarkistamisesta oli ryhdyttävä vain, jos työnantajan yksipuolisesti toteuttamien työn järjestelyjen voitiin katsoa vaikuttaneen »työntekijöiden ansiomahdollisuuksiin tai heidän muihin työehtoihinsa».⁷¹

Työtuomioistuimen tuomiosta TT 4/1969 näyttäisi päinvastoin olevan pääteltävissä, että työnantajan työn järjestelyoikeutta sinänsä ei voitaisi välittömästi rajoittaa »kollektiivisin» sopimuksin.

⁷⁰ Työtuomioistuimen tuomiot TT 14/1953 ja 3/1964 voitaisiin tällöin ymmärtää jo edellä mainituin tavoin pelkästään työehtosopimuksen tulkintaa koskeviksi kannanotoiksi: Koska työehtosopimuksen määräyksillä ei ollut rajoitettu yleiseen direktiionormiin perustuvaa työnantajan kompetenssia, tämän nojalla toimeenpantujen järjestelyjen ei voitu katsoa koskevan »työsopimuksen ehtoja». Siten ehkä kääntäenkin, jos työehtosopimuksella olisi ollut rajoitettu työnantajan työnjärjestelyoikeutta, rajoittavia sopimusmääräyksiä olisi pidetty »työsopimuksen ehtoina».

⁷¹ Vrt. Koskinen, s. 165. Ks. myös Bruun, s. 44.

Suomen Lastauttajain Työnantajaliiton ja Suomen Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton välisen työehtosopimuksen mukaan työnantajalla oli oikeus määrätä työn johtamisesta. Paikallisissa neuvotteluissa oli 1.9.1965 laadittu sopimus, jossa määriteltiin trukin- ja traktorinkuljettajille kuuluvat työt. Tämän jälkeen oli selluloosan lastauksessa otettu käyttöön uusi lastaustapa, joka samalla lisäsi trukinkuljettajien tehtäviä yhdellä sellaisella työvaiheella, jota ei ollut mainittu paikallisessa sopimuksessa. Työnantajaliitto epäili kanteessaan paikallisen sopimuksen pätevyyttä jo siksi, että sillä oli rajoitettu työnantajan työehtosopimuksessa vahvistettua työnjohto-oikeutta huomauttaen vielä, että paikallinen sopimus oli menettänyt merkityksensä viimeistään 16.1.1967, kun valtakunnansovittelijan johdolla käydyissä neuvotteluissa oli todettu töiden järjestelyn ja johtamisen kuuluvan työnantajan edustajalle. Työnantajaliitto vaatikin työtuomioistuinta vahvistamaan trukinkuljettajien olevan, työnantajan niin määrätessä, velvolliset suorittamaan myös edellä mainitun työvaiheen.

Yksimielisessä tuomiossaan työtuomioistuin totesi, ettei »puheena oleva luettelo, joka on tehty ennen kuin kanteessa kerrottu selluloosapaalien kokoamismenettely on otettu käyttöön, ole esteenä» työnjohtamisoikeuteen kuuluvan yleisen periaatteen soveltamiselle, jonka mukaan »työntekijä on työnantajan määräyksestä velvollinen suorittamaan sellaista työtä, joka välittömästi liittyy hänen varsinaiseen työhönsä ja minkä tekeminen ei olennaisesti muuta hänen työnsä laatua».

Tuomiolauselmassa näyttää melko yksiselitteisesti todetun, ettei työnantajan yksinomaista toimivaltaa määrätä työsuorituksen järjestelyistä ainakaan muuttuvissa olosuhteissa voitaisi rajoittaa sopimuksin. Tuomiosta ei ehkä kuitenkaan ole pääteltävissä mitään TEhtoL 1.1 §:n alalisesta ulottuvuudesta direktio-oikeuden kannalta. Siinä lausutulla voi olla otettu kantaa esimerkiksi vain työehtosopimuksen direktionormin ja paikallisen sopimuksen keskinäiseen suhteeseen.

Tuomiot TT 9/1959 ja 18/1969 ovat ainoat havaitsemani, joissa todetaan nimenomaisesti, että työehtosopimuksen määräyksellä voidaan pätevästi rajoittaa direktiokompetenssia työn järjestelyoikeutta koskevilta osiltaan. Mutta tuomiossa TT 9/1959⁷² oli kysymys työsuhteen ehdon määräytymistä koskevasta lausekkeesta, jolla työtuomioistuimen enemmistö katsoi samalla rajoitetun (välillisesti) työnantajan työn järjestelyoikeutta. Samoin oli asianlaita tuomiossa TT 18/1969. Siinä nimittäin työntekijäin työntekovelvollisuuden laajuutta koskevalla määräyksellä, toisin sanoen työsuhteen ehdolla⁷³ »(j)os työntekijä otetaan määrätynlaiseen työhön, on hän kuitenkin velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin saman-

⁷² Ks. ed. av. 61.

⁷³ Jonka käytännön sovellutuskin oli arvioitava kunkin työntekijän kohdalla erikseen »niiden olosuhteiden perusteella, jotka ovat vallalla *työsopimusta* tehtäessä».

laista tai siihen verrattavaa työtä», katsottiin rajoitetun työnantajan oikeutta suorittaa työn järjestelyjä.⁷⁴

Oikeuskäytännönkin kannalta jää, kuten jo totesin, hieman epäselväksi, voivatko osalliset välittömästi rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa työehtosopimuksen määräyksellä edes yllä oletetussa laajuudessa. Mutta toisaalta jo aikaisemmin esitetystä lienee selvinnyt, että ongelman merkitys rajoittuneen käytännössä lähinnä vain työehtosopimusmääräyksen muotoiluun. Tarkastelen tätä kysymystä kuitenkin vasta jäljempänä.⁷⁵

2.2.1.2.5. Työnantajan tulkintaetuoikeus

Työehtosopimusosallisten kelpoisuus rajoittaa välittömästi työnantajan direktio-oikeutta jäi edellä eräiltä osin avoimeksi. Entä osallisten kelpoisuus rajoittaa direktio-oikeuteen perustuvaksi katsottua työnantajan tulkintaetuoikeutta? Tulkintaetuoikeudellahan tarkoitetaan työnantajan väliaikaista valtaa määrätä työsuhteen ehtoja ja työolosuhteita säännöstävien normien tulkinnasta. Työntekijäin ja näiden yhdistysten kannalta tämä merkitsee vastaavasti velvollisuutta noudattaa työnantajan tulkintaa siihen saakka, kunnes esimerkiksi neuvottelumenettelyssä tai tuomioistuimessa asia ehkä ratkaistaan toisin.⁷⁶ Näin määriteltynä tulkintaetuoikeus kattaa kummankin työsopimuskumppani-velallisen suoritushetkellä tarkoitettavat tilanteet.

Velvoiteoikeudellisen yleisen periaatteen mukaan velallisen asiana on ensi kädessä arvioida oman suorituksensa sopimuksenmukaisuus. Osa työnantajan tulkintaetuoikeudeksi nimitettyä toimivaltaa perustuu näin ollen jo tähän periaatteeseen. Toisin sanoen työnantajan tulkintavallan ei tarvitse katsoa perustuvan direktio-oikeuteen niiltä osin, kun kysymys on pelkästään tämän suoritushetkellä tulkinnasta. Sopimusoikeudellista taustaa vasten tulkintavallan tätä osaa ei ehkä ole korrektaa edes nimittää tulkintaetuoikeudeksi.⁷⁷

⁷⁴ Ks. edellä av. 63 kohdalla esitettyä.

⁷⁵ Ks. jälj. s. 290 ss.

⁷⁶ Ks. esim. *Sarkko*, s. 195, *Bruun*, s. 40—41 ja *Kallio* s. 100, sekä TT 81 ja 88/1976 sekä 64/1977 — Tulkintaetuoikeutta lienee pidetty oikeudellisesti varsin ongelmattomana, koska sitä on käsitelty kirjallisuudessaakin vain viittauksenomaisesti ja tällöinkin usein vain työnantajan oikeutena tulkita työehtosopimuksen määräyksiä. Ks. myös SAK:n ohjelmat s. 125.

⁷⁷ Ks. tässä yhteydessä *Vuorio*, s. 270.

Mutta yleisistä velvoiteoikeudellisista periaatteista poiketen työnantaja-velkoja on oikeutettu määräämään väliaikaisesti myös työntekijä-velallisen suoritusvelvollisuudesta. Tosin vain määrätyissä rajoissa, joihin tässä yhteydessä ei ole mahdollista paneutua. Työnantajan tulkintavallan tämä osa on muodollisesti johdettu direktio-oikeudesta mutta asiallisesti ehkä sittenkin eräistä tarkoituksenmukaisuusarvioinneista.⁷⁸

Velallisen oikeutta tulkita oman suorituksensa sopimuksenmukaisuus voitaneen pitää sopimussuhteissa yleensä varsin luontevana ja oikeuspoliittisestikin kohtuullisena. Työsuhde on kuitenkin kestovelkasuhde, jossa lisäksi toinen sopimuskumppani, työntekijä, on pääsääntöisesti toista sopimuskumppania sosiaalisesti heikommassa asemassa. Vallitsevan käsityksen mukaan ei työsuhteissa myöskään luontoissuoritusvelvollisuuden asettaminen ole mahdollista. Muun muassa näistä seikoista johtuu, että jo työnantaja-velallisenkin tulkintavallalla on korostetumpi merkitys kuin sopimussuhteissa yleensä. Sen tosiasialliset seuraukset poikkeavat eräiltä osin varsin olennaisesti muihin sopimussuhteisiin verrattuna. Mainittujen seikkojen johdosta myös raja direktio-oikeuteen perustuvan työnantaja-velkojan tulkintavallan ja velvoiteoikeuden yleiseen periaatteeseen perustuvan työnantaja-velallisen tulkintavallan välillä hämärtyy.

Niinpä työnantaja on oikeutettu ratkaisemaan väliaikaisesti paitsi suoritusvelvollisuuttaan välittömästi koskevat (yksinkertaiset) tulkinta-erimielisyydet myös suorituksensa määräytymisen perusteita, määräytymisen edellytyksiä jne. koskevat monitahoiset erimielisyydet ja siten samalla usein määräämään myös työntekijän suorituksen sisällöstä.⁷⁹ Edelleen esimerkiksi työnantajan yksipuolisena toimenpiteenä suorittama irtisanomissuojaa koskevien normien virheelliseen tulkintaan perustuva irtisanominen johtaa työsuhteen katkeamiseen, eikä sen palauttamista (luontoissuoritusta) oikeudellisin keinoin ole katsottu mahdolliseksi.⁸⁰

⁷⁸ Suomalaisesta oikeuskäytännöstä tai kirjallisuudesta tekstissä tarkoitettu ei tosin ilmene, mutta sitäkin selvemmin niin usein esikuvanamme olevista eräistä AD:n kannanotoista. Esim. AD 1934: 179: »— — —, att det i allmänhet torde vara svårare att i efterhand gottgöra skada, som uppkommit däringenom att behörigen ålagt arbete genom arbetsvägran icke kommit till utförande, än att i efterhand upprätta skada, som härleder sig därav att arbetarna nödgats påtaga sig ett arbete, vilket icke varit skyldiga att utföra».

⁷⁹ Ks. esim. s. 71 tarkoitetut määräykset urakkahinnan määräämisestä ja TT 18/1978.

⁸⁰ Ks. esim. KKO 1977 II 113. Vrt. tässä yhteydessä av. 78 mainitun AD:n tuomion perustelut.

Kummatkin työnantajan tulkintavallan oikeusperusteet lienevät dispositiivisia sopimusoikeuden yleisten sääntöjen rajoissa. Direktio-oikeudesta johdetun tulkintaetuoikeudenkin on katsottava perustuvan siihen osaan työn johto- ja valvontaoikeutta, jonka nojalla työnantaja on toimivaltainen määräämään työsuhteissa noudatettavista asioista ja jonka edellä todettiin kuuluvan työehtosopimusosallisten puheena olevaan kompetenssiin. Juuri »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavien normien tulkintaanhan työnantajalla on ensisijainen joskin väliaikainen oikeus. Tulkintaetuoikeuden laajempi erittely oikeusperusteitensa valossa ei siten näytä tarpeelliselta TEhtoL 1.1 §:n tulkinnan kannalta.

Kun tulkintaetuoikeuden kohteena ovat työsuhteita säännöstävät normit, ei edellä esitetyn perusteella voine olla periaatteellista estettä pitää sitä TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuna asiana. Tällä kannalla näyttää olevan myös työtuomioistuin. Kuten jo aikaisemmin totesin, eräissä työtuomioistuimen pääluottamusmiehen kollektiivista irtisanomissuojaa koskevissa tuomioissa⁸¹ on ilmeisesti katsottu, että osapuolten yksimielisyys tai viime kädessä työtuomioistuimen vahvistustuomio siitä, ettei työnantaja voi tarjota pääluottamusmiehelle LMS 4.4 §:ssä tarkoitettua työtä, on sinänsä sopimuksen mukaisen irtisanomisen edellytys. Tämähän merkitsee tulkintaetuoikeuden »siirtämistä» asianomaiselle työntekijän järjestölle.

Kokonaisuudessaan työnantajan tulkintaetuoikeuden tuskin voidaan katsoa kuuluvan TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden piiriin. Tulkintaetuoikeushan ulottuu paitsi työ- ja työehtosopimuksen normeihin myös esimerkiksi työsääntöjen määräyksiin ja lakien työsuhdetta ja työolosuhteita koskeviin säännöksiin. Työnantajan tulkintaetuoikeuden rajoittamiseen työehtosopimuksin lienee suhtauduttava kielteisesti ainakin työlainsäädännön absoluuttisten säännösten kohdalla niiltä osin, kun sillä saatetaan vaarantaa työnantajan asemaa työsuhteen tai työehtosopimus-suhteen kannalta ulkopuolisiin tahoihin, esimerkiksi viranomaisiin.

2.2.1.3. Työehtosopimusosallisten kelpoisuuden »delegoinnista»

Työehtosopimusosalliset ovat useilla eri tyyppisillä sopimusmääräyksillä jättäneet sovittavaksi paikallisesti erilaisista työsuhteisiin liittyvistä

⁸¹ TT 27/1971, 17/1972, 107/1976 ja 60/1977. Työehtosopimusmääräyksistä, joilla on pyritty rajoittamaan työnantajan tulkintaetuoikeutta ks. edellä s. 52 ss.

asioista. Aiheellista on näin ollen tarkastella osallisten mahdollisuutta »siirtää» työehtosopimuksen määräyksellä TEhtoL 1.1 §:ssä säädettyä kompetenssiaan pelkästään sidotuille sekä määrätä paikallisessa sopimismenettelyssä noudatettavista menettelytavoista ja rajoituksista. Suurin osa näihin kysymyksiin liittyvistä oikeudellisista ongelmista koskee työehtosopimuksen kelpuuttaviin määräyksiin perustuvia paikallisia sopimuksia ja niiden oikeusvaikutuksia, joten kovin yksityiskohtaisiin tarkasteluun ei tässä yhteydessä ole syytä ryhtyä.

Työehtosopimusosallisten kelpoisuuden »delegointia» sivuttiin vuoden 1924 TEhtoL:n esitöissä seuraavasti: »— on ilman muuta selvää, että jos työehtosopimuksessa itsessään on myönnetty asianomaisille oikeus ottaa *työsopimukseen* työehtosopimuksesta poikkeaviakin määräyksiä, nämä työehtosopimuksen osat eivät silloin ole ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa eivätkä siis mitättömiä»⁸² TEhtoL ei ole tuonut tähän muutosta, vaan lain 6 §:ssä tarkoitettu työehtosopimusmääräysten pakottava vaikutus on osallisten disponoitivissa. Osallisilla on, kuten Vuorio asian ilmaisee, »mahdollisuus määrätä normimääräysten dynaamisesta oikeussuojasta.»⁸³

Paikallisen neuvottelu- ja sopimismenettelyn kannalta kysymys on kuitenkin hieman monivivahteisempi. Työehtosopimuksiin otetut, aikaisemmassa esityksessä kelpuuttaviksi luonnehditut määräykset vaihtelevat sisällöltään melkoisesti. Sopijapuolina näiden määräysten nojalla solmittavissa paikallisissa sopimuksissa voivat ensiksikin olla työehtosopimuskumppanit. Edelleen paikallinen sopimus voi olla solmittavissa epämääräisenä »kollektiivisena» sopimuksena työnantajan ja työntekijäin välillä taikka työnantajan ja (pää)luottamusmiehen, siis työntekijäin paikallisen yhdistyksen edustajan välillä. Kummassakin viimeksi tarkoitettussa tapauksessa saattaa olla epäselvää, onko paikallista sopimusta pidettävä (»kollektiivisena») työehtosopimuksena, viitetyöehtosopimuksen osana vaiko ehkä itsenäisenä työehtosopimuksena. Ja vihdoin joissakin, tosin hyvin harvoissa tapauksissa viitetyöehtosopimuksessa edellytetään nimenomaisesti paikallisen työehtosopimuksen solmimista siinä yksilöidystä asiasta.

Myös työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista tarkoittavilla neuvottelulausekkeilla osalliset näyttävät sekä delegoineen omaa kelpoisuuttaan että määränneen neuvotteluissa noudatettavista käyttäytymis-

⁸² Lvk. 1921 : 11, s. 34.

⁸³ Vuorio, s. 291. Ks. myös Kopponen, s. 282—283.

säännöistä. Näitten lausekkeitten oikeusvaikutuksia tarkastelen kuitenkin vasta jäljempänä.⁸⁴

Paikallisen sopimiskelpoisuuden asiallista laajuutta on rajoitettu eri tavoin. Rajoittavien määräysten, »kehysten» ulottuvuus ja täsmällisyys vaihtelevat kahden tai useammankin viitetyöehtosopimuksessa yksilöidyn vaihtoehdon valinnasta⁸⁵ paikallisen sopimuksen sisältöä ohjaaviin joustaviin yleislausekkeisiin⁸⁶ ja jopa periaatteessa täysin avoimiin kelpuutuksiin. Samalla myös näiden kehysten tarkoitettu sitovuus (velvoittavuus) vaihtelee ehdottomasta sopimusehtoisuudesta »on pyrittävä sopimaan» ohjeisiin.

Työehtosopimuksen määräykseen perustuvan paikallisen neuvottelu- ja sopimismenettelyn yhteydessä saattaa usein olla harhaanjohtavaa puhua osallisten kelpoisuuden delegoinnista. Kun osallisilla ei ole velvollisuutta käyttää TEhtL 1.1 §:ssä tarkoitettua kelpoisuuttaan, johtuu jo tästä, että työehtosopimuksen määräysten työsopimuksen ehtoihin ulottuva pakottavuus on osallisten määrättävissä. Paikallista sopimismenettelyä tarkoittavissa sopimusmääräyksissä onkin — riippumatta siitä, missä työehtosopimukseen sidotussa relaatiossa paikallinen sopimus voidaan pätevästi solmia — kysymys oikeastaan *puheena olevan legaalisen kelpoisuuden »rajoitetusta» tai »muotoillusta» käyttämisestä*, taikka toisesta tarkastelukulmasta lähtien, yksittäisestä normikollision ratkaisusäännöstä.

Lisäksi on muistettava, ettei puheena olevilla sopimusmääräyksillä ole suinkaan aina vain kelpuutettu paikallisia osapuolia. Usein tarkoituksena on myös paikallisia osapuolia velvoittavan käyttäytymissäännön asettaminen, so. ainakin jonkinlaisen (neuvottelu- ja) sopimisvelvollisuuden määrääminen.

Kun osallisilla on oikeus päättää käyttävätkö ne TEhtL 1.1 §:ssä tarkoitettua kelpoisuuttaan ja missä laajuudessa ne sitä käyttävät, lienee pidettävä selvää, että tähän kuuluu periaatteessa myös kelpoisuus vali-

⁸⁴ Ks. s. 213 ss. ja 340 ss.

⁸⁵ Ks. esim. Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 24.1 §: »Työntekijät, jotka pääasiallisesti joutuvat käyttämään omia työvälineitään, josta etukäteen on työnantajan kanssa sovittu, saavat siitä palkan lisäksi korvausta. Korvauksen suuruudesta voidaan paikallisesti sopia siten, että se maksetaan neljännesvuosittain 25 tunnilta joko keskituntiansion mukaan taikka korvauksen maksaminen tapahtuu pääalalla voimassa olevia määräyksiä noudattaen.»

⁸⁶ Esim. edellä s. 40 mainittu urakka-ansiotasonormi.

ta se menettelytapa (normi), jolla asianomaisen työehtosopimuksen »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavia ehtoja voidaan täydentää tai näistä määräyksistä poiketa. Tällaisina normeina saattavat tulla kysymykseen paikallinen työehtosopimus,⁸⁷ työopimus tai vaikkapa työsäännöt.⁸⁸

Estettä ei näin ollen voine olla myöskään sille, että osalliset kelpuuttavat paikalliset osapuolet täydentämään solmimaansa työehtosopimusta siten, että paikallisesti solmitusta sopimuksesta tulee työehtosopimuksen

⁸⁷ TEhtoL:ssahan on vain yleisesti määritelty työehtosopimuskelpoisuus, siinä (sen paremmin kuin työehtosopimuksissa) ei — toisin kuin virkaehtosopimusjärjestelmässä — ole sopimusoikeutta keskitetty määrättyille subjekteille. — Valtionhallinnossa tilanne voi olla hieman toinen, koska siellä ei päätösvaltaa voida pääsääntöisesti delegoida kuin nimenomaisen kompetenssinormin perusteella (esim. *Uotila*, s. 69 ss). Eri virastoista ja laitoksista annetuissa asetuksissa ja niitä varten vahvistetuissa työjärjestyksissä tms:ssa on taas usein hyvinkin tarkoin määrätty ne virat, joiden haltijoiden tehtäviin kuuluu mm. työehtosopimuksia koskevista asioista päättäminen. Ks. esim. A tie- ja vesirakennuslaitoksesta (721/75) ja sen 53.1 §:n perusteella 1.12.1975 vahvistettu tie- ja vesirakennuslaitoksen työjärjestys. Näiden mukaan piirihallinnossa ratkaisee piiri-insinööri työntekijäin ja toimihenkilöiden palkkausta ja työehtoja koskevat »soveltamiskysymykset» (TJ 63.1 §:n 22 k. ver. 63.3 §:ään). Ko. keskusvirastossa taas työehtosopimuksen tulkintaa koskevat kysymykset ratkaisee hallinto-osaston henkilöstötoimiston päällikkö (TJ 41 §:n 3 k.), ellei asia »laajakantoisena ja periaatteellisenä» soveltamiskysymyksenä kuulu hallinto-osaston osastopäällikön ratkaistaviin (TJ 6.1 §:n 2 k.). Ks. myös esim. A talonrakennus- ja kiinteistöhallinnosta (125/71) ja sen 54 §:n nojalla 22.5.1975 vahvistettu työjärjestys, jotka ainakin työehtosopimusasioiden osalta ovat edellä tarkoitettuja A:ta ja TJ:tä epämääräisemmät. — Kunnallisella sektorilla työehtosopimusten solmiminen on puolestaan lain säännöksellä keskitetty KSV:lle, joka tosin voi »määräämissään rajoissa» valtuuttaa kunnan tai kuntainliiton solmimaan omasta puolestaan työehtosopimuksen.

⁸⁸ Tekstissä tarkoitettu on, ainakin osittain, kysymys myös sellaisissa tapauksissa, joissa osalliset johonkin ulkopuoliseen lähteeseen, esimerkiksi työoikeudelliseen lakiin viittaamalla ovat samalla sopineet, että työehtosopimuksen osana noudatettavassa viitatussa lähteessä työehtosopimuskauden aikana mahdollisesti suoritettavat muutokset tulevat noudatettavaksi »automaattisesti» ilman osallisten erityisiä toimenpiteitä. Tällaisissa ja myös työsääntöjen kysymyksessä ollen voitaneen jo puhua osallisten kelpoisuuden delegoinnista. Ks. *Sarkko*, s. 249, jossa hän näyttää suhtautuvan jossakin määrin varauksellisesti TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettua kelpoisuuden delegointiin. Tämä saattaa olla myös aiheellista, jos kelpoisuutta pyritään siirtämään työehtosopimukseen sidottujen henkilöiden ulkopuolelle.

osa.⁸⁹ Työehtosopimuksen määräyksen tulkinnasta sitten riippuu, millä tavalla paikallinen sopimus on solmittava, tuleeko paikallisesta sopimuksesta viitetyöehtosopimuksen osa ja TEhtoL:n tulkinnasta puolestaan, tuleeko paikallisen sopimuksen sopijapuolten olla työehtosopimuskelpoisia, onko paikallinen sopimus solmittava kirjallisesti, jotta sitä voitaisiin pitää viitetyöehtosopimuksen osana jne.⁹⁰

Niinpä työehtosopimusosalliset voivat — ainakin työehtosopimukseen sidottujen henkilötahojen puitteissa — määrätä sitovasti, ketkä ovat kelpoisia niiden sijasta määräämään »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavista ehdoista.⁹¹ TEhtoL 4.3 §:ssä säädetystä aikaprioriteettisäännöstä ja lain 6 §:ssä tarkoitetusta pakottavasta vaikutuksesta johtuen,⁹² lienee kuitenkin lähdettävä siitä, että »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavassa aineellisessa määräyksessä tulee olla nimenomainen kelpuuttava normi, ts. mainituissa lainkohdissa tarkoitettu normikollision ratkaisusäännöt syrjäyttävä määräys.⁹³ Tässä yhteydessä on tietenkin muistettava, että työsuhteissa sattuvia normikollisioita ratkaistaessa sovellettavasta edullisemmuussäännöstä johtuen työ sopimuksin voidaan kyllä lisätä työntekijäin työehtosopimuksessa sovittuja etuja ilman nimenomaista kelpuuttavaa määräystäkin.⁹⁴ Edullisemmuus-

⁸⁹ Ks. myös *Vuorio*, s. 286 ja *Koskinen*, s. 164—165. Kummatkin näyttävät pitävän kysymystä lähes ongelmattomana. Ks. edelleen esim. TT 34/1968 ja 56/1972 ja myös Lvk. 1921:11, s. 37: »Mikäli kävisi asiallisesti välttämättömäksi yksittäistapauksissa sellaisista syistä kuin esim. tekniikassa tapahtuneiden mullistusten vuoksi muuttaa työnormeja, voitaisiin siitä pitää ennakolta huolta toista tietä (kuin työehtosopimus purkamalla). Sopimuspuolten asiana olisi jo sopimusta tehtäessä ottaa huomioon kaikki mahdollisuudet. He voisivat siinä määrätä ne ehdot ja muodot, joita noudattaen sopimus saattaa tulla muutetuksi — — —».

⁹⁰ Näitä kysymyksiä sivuavina ks. esim. TT 13/1952, 5/1964 ja 76/1975, 2/1954 ja 11/1975, 2/1951 ja 8/1977, 19/1969 ja 25/1973 sekä ed. av:ssa mainitut tuomiot. Ks. myös *Suviranta*, JFT 1964, s. 446—447 ja *sama*, *Scandinavian*, s. 215.

⁹¹ Ks. esim. TT 62/1971. Huomattava tällöin on mm. ettei »työsuhteissa muuten» noudatettavilla ehdoilla ole oikeudellista merkitystä työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa.

⁹² Tekstissä tarkoitettuihin lainsäännöksiin lienee lisättävä myös lähinnä tavanomaisen oikeuden normina voimassa oleva sääntö, jonka mukaan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät työsääntöjen määräykset, ellei toisin ole sovittu. Ks. *Vuorio*, s. 418 ss.

⁹³ Ks. myös *Koponen*, s. 282.

⁹⁴ Ks. TT 2/1956. Edullisemmuussäännöstä yleensä ks. esim. *Vuorio*, s. 423 ss.

säännön sulkeminen edellyttäne sitä vastoin nimenomaista työehtosopimusmääräystä.⁹⁵

Kun juuri mainittu edullisemmuussääntökin on työehtosopimusosallisten kannalta ilmeisen kiistattomasti dispositiivinen,⁹⁶ voivat osalliset määrätä myös paikallisten osapuolten puheena olevan kelpoisuuden aliallisesta laajuudesta. Hyvin selvinä esimerkkeinä tällaisista lausekkeista voidaan mainita edellä lain dispositiivisiin tai työntekijän suostumusta edellyttäviin säännöksiin rinnastetut määräykset. Mutta yhtä hyvin pelkän väljähkön »kehymen» tai paikallisen sopimuksen aineellista sisältöä ohjaavan normin sisältämää työehtosopimusmääräystä on pidettävä TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettuna määräyksenä.⁹⁷ Viimeksi mainittujen osalta ei käytännössä kyllä sitten ole niinkään selvää, onko niitä pidettävä »työsopimuksissa» vai »työsuhteissa muuten» noudatettavina ehtoina. Lisäksi osalliset voivat määrätä kolmansiin ulottuvien oikeusvaikutuksien myös paikallisen sopimuksen solmimisessa noudatettavista menettelytavoista, esimerkiksi sopimuksen määrämuodosta, erilaisista hyväksymismenettelyistä jne.⁹⁸

Edellä on ollut puhetta lähinnä vain paikallista neuvottelu- ja sopimismenettelyä koskevien lausekkeitten TEhtol 1.1 §:ään perustuvasta sitovasta vaikutuksesta. Puheena olevia lausekkeitä esiteltäessä voitiin havaita, etteivät ongelmat osallisten kelpoisuuden kannalta rajoitu vain sopimusmääräysten (ja niiden nojalla solmittujen sopimusten) dynaamiseen oikeussuojaan. Lausekkeisiin sisältyy tai niiden ainakin voidaan usein katsoa sisältävän käyttäytymissäännön, jonka mukaan paikallistamalla neuvotellen on ainakin pyrittävä sopimaan ao. lausekkeessa tarkoitettua, toisinaan viitetyöehtosopimuksessa täysin avoimeksi jätetystä työsuhteen ehdosta. Osallisten kelpoisuuden kannalta on tietenkin kysy-

⁹⁵ Vuorio, s. 427.

⁹⁶ Esim. Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 207.

⁹⁷ Ks. myös Vuorio, s. 287. Tässä yhteydessä ks. myös esim. TT 1/1969 ja 40/1974.

⁹⁸ Ks. esim. TT 76/1975, josta tosin voidaan saada vain välillistä johtoa. — Huomattava on, ettei tekstissä tarkoitettua työehtosopimusmääräyksen noudattamatta jättäminen välttämättä johda paikallisen sopimuksen pätemättömyyteen. Työehtosopimuksen asianomaisen määräyksen tulkinnasta riippuen menettelytapanormin vastaisesti solmittu paikallisen sopimus voi kyllä jäädä ilman työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, mutta tästä huolimatta olla työsuhteena pätevä. Ks. myös esim. Kopponen, s. 182—183. Sopimusperusteisista muotomääräyksistä yleensä ks. esim. Muukkonen, s. 158 ss.

mys siitä, voidaanko näitä neuvottelu- ja ainakin jonkinlaista sopimisvelvollisuutta tarkoittavia työehtosopimusmääräyksiä pitää paikallisia osapuolia TEhtol 1.1 §:n perusteella velvoittavina määräyksinä. Tätä kysymystä tarkastelen vasta jäljempänä yhdessä muiden neuvottelulausekkeiden kanssa.⁹⁹

2.2.2. TEhtol 7.3 §, 9 § ja 10 §; tehostejärjestelmää koskevat kelpuuttavat säännökset

2.2.2.1. Hyvityssakkosäännösten dispositiivisuudesta

TEhtol:n tehostesäännöksiä ja niiden dispositiivisuutta on kirjallisuudessa tarkasteltu melko perusteellisesti. Kun seuraavassa pyrin tarkastelemaan vain osallisten TEhtol:iin perustuvan kelpoisuuden laajuutta antaa normeja kolmansiin ulottuvin oikeusvaikutuksin, en katso aiheelliseksi referoida esitettyjä kannanottoja laajalti enkä muutoinkaan pyrkiä tyhjentävään esitykseen.¹⁰⁰

Niin TEhtol 7 §:n kuin 9 §:n säännökseen sisältyy nimenomainen työehtosopimusosallisia kelpuuttava normi. Osallisten kelpoisuuden asiallisen laajuuden selvittämiseksi onkin luontevaa tarkastella ensisijaisesti mainittuja lain säännöksiä, joskin tarkastelussa on syytä ottaa huomioon myös edellä käsitelty TEhtol 1.1 §:n yleinen kelpuuttava säännös.

TEhtol 7.1 §:n reaktionormin muotoon laaditun säännöksen mukaan

»(t)yöehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan, työnantaja korkeintaan (tuhannen) markan ja työntekijä korkeintaan (sadan) markan hyvityssakko.»

Oikeuskirjallisuudessa vakiintui alun alkaen kanta, jonka mukaan »työehtosopimuksen määräyksillä» on tarkoitettu vain »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavia ehtoja, mutta ei työehtosopimuksen muita määräyksiä eikä TEhtol:n säännöksiä.¹⁰¹ Viimeksi mainittujen rikkomisesta ei TEhtol:n nojallakaan työehtosopimukseen sidottua

⁹⁹ Ks. s. 271 ss.

¹⁰⁰ Ks. esim. Sarkko, LM 1968, s. 313 ss. ja siellä mainittu kirjallisuus.

¹⁰¹ Ks. esim. Sarkko, m. kirj., s. 318.

työnantajaa¹⁰² tai työntekijää voitaisi siten tuomita hyvityssakkoon. Sittenkin on oikeuskäytännössä kuitenkin katsottu, että *osallisena sidottu työnantaja* voidaan tuomita hyvityssakkoon myös muun kuin TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitetun työehtosopimusmääräyksen rikkomisesta, jos siinä asetettua käyttäytymissääntöä voi rikkoa »vain työnantaja ei yhdistys».¹⁰³

TEhtoL 7.1 §:n reaktionormin asiallista laajuutta supistavana po. säännökseen sisältyy myös käyttäytymisnormi, jossa kielletään (vain) sopimusmääräysten »tieten» rikkominen. Huomattava tosin on, että työehtosopimukseen TEhtoL:n nojalla sidottujen työnantajan ja työntekijän velvollisuus noudattaa »työsopimuksissa» noudatettavaksi määrättyjä ehtoja perustuu myös sopimusoikeuden yleiseen sääntöön »sopimukset on pidettävä». Niinpä näitten määräysten rikkomisen tehosteena on hyvityssakon rinnalla TSL 51 §:ssä säädetty vahingonkorvaus,¹⁰⁴ jota voidaan — »työsopimustasolla» — tuomita tuottamuksellisestakin rikkomisesta. Sitä vastoin »työsuhteissa muuten» noudatettavien ehtojen noudattamisvelvollisuuden on katsottu perustuvan vain TEhtoL:iin ja työehtosopimukseen, jolloin myöskään muut kuin TEhtoL:iin tai työehtosopimukseen perustuvat tehosteet eivät tule kysymykseen.¹⁰⁵ Sanottu ei merkitse sitä, että viimeksi tarkoitettujen määräysten tuottamuksellinen rikkominen olisi sallittua.¹⁰⁶ Tämä ilmenee muun muassa TEhtoL 8 §:stä, jonka mukaan sidotut yhdistykset ovat velvolliset valvomaan, etteivät niiden alaiset työnantajat ja työntekijät riko tuottamuksellisestikaan työehtosopimuksen määräyksiä. Mutta selvää kuitenkin on, etteivät työehtosopimuksen määräysten rikkomiset tule TEhtoL:n mukaan arvosteltaviksi välittömästi kuin tahallisia.

TEhtoL 7.3 §:n kelpuuttavan normin mukaan samaisen pykälän muut »määräykset voidaan työehtosopimuksessa poistaa tai muuttaa». Säännöksen sanamuodon perusteella osalliset siis näyttävät olevan kelpoisia disponoimaan sekä 7.1 §:n ja 7.2 §:n reaktionormeista että ensimmäisen

¹⁰² TSL 17 §:ssä tarkoitetun noudattamisvelvollisuuden tehosteethan määräytyvät yksinomaan TSL:n perusteella. Ks. tässä yhteydessä myös Km. 1973: 70, s. 242—244 ja 310—311.

¹⁰³ TT 10/1970 (ään. 6—3) ja 15/1973.

¹⁰⁴ Lisäksi työopimuksin on nykyisin mahdollista sopia sen noudattamisen tehosteesta. Ks. Km. 1969: A 25, s. 62.

¹⁰⁵ Esim. Vuorio, s. 256 ss. ja 296.

¹⁰⁶ Ks. myös esim. Sarkko, LM 1968, s. 314 av. 2.

momentin käyttäytymisnormista. Yhtä mieltä onkin oltu siitä, että 7 §:n reaktionormit, »hyvityssakkomääräykset» ovat vapaasti disponoitavissa. Työehtosopimuksin hyvityssakko voidaan poistaa kokonaan, sen tilalle voidaan asettaa jokin muu seuraamus, hyvityssakon enimmäismääriä voidaan muuttaa,¹⁰⁷ mahdollisuus sen tuomitsemisen toistamiseen voidaan poistaa¹⁰⁸ jne.

Edellä mainitun *käyttäytymisnormin* on sen sijaan katsottu jäävän osallisten TEhtol 7.3 §:ssä tarkoitetun kelpoisuuden ulkopuolelle. »Osalliset eivät siis voi pätevästi sopia, että työehtosopimuksen määräysten tiensä rikkominen olisi sallittua».¹⁰⁹ Näin lienee asia. Mutta se ei välttämättä johdu 7.3 §:n säännöksestä, vaan siitä, että tällaista sopimusehtoa olisi työehtosopimuksen määräyksenäkin pidettävä hyvän tavan vastaisena pätemättömänä sopimusehtona.¹¹⁰ Merkityksellistä onkin voivatko osalliset disponoida pätevästi po. käyttäytymisnormista tiukentamalla sidotun työnantajan (tai työntekijän) vastuuta.

Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu VISS 3 ja 4 §:n korvausmääräysten tuleen hyvityssakon sijaan. Sopimuksen vastaisesta irtisanomisesta ei siis työnantajaa voida velvoittaa maksamaan sekä VISS:ssa tarkoitettua, työntekijälle tuomittavaa korvausta että TEhtol 7.1 §:ssä tarkoitettua hyvityssakkoa.¹¹¹ Mutta VISS 3 §:stä ja sitä koskevista työtuomioistuimen tuomioista käy ilmi myös, ettei korvausta tuomita vain tahallisuudesta vaan myös tuottamuksellisesta irtisanomissuojan rikkomisesta. Työtuomioistuimen mukaan työehtosopimuksin voidaan siis disponoida myös TEhtol 7.1 §:ssä tarkoitettu käyttäytymisnormista ja ilmeisesti nimenomaan 7.3 §:n kelpuuttavan normin perusteella.¹¹² Ongelma

¹⁰⁷ Ks. esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 151 ja *Sipilä*, s. 180. Ks. myös *Kotonen*, s. 29.

¹⁰⁸ *Sipilä*, s. 180.

¹⁰⁹ *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 151. — Todettakoon, ettei lain esitöistä saada ymmärtääkseni minkäänlaista johtoa käsillä olevaan kysymykseen. Ks. Lvk. 1921:11, s. 25 ja Km. 1945:7, s. 21.

¹¹⁰ Ks. esim. *Kivimäki—Ylöstalo*, s. 394.

¹¹¹ Esim. TT 63/1971, 17/1972, 9 ja 19/1973, 51 ja 65/1975 sekä 40/1976. Vrt. kuitenkin TT 92/1973, josta saattaa olla pääteltävissä, että LMS:n vastaisesta irtisanomisesta voitaisiin seuraamuksena tuomita sekä sopimusperusteinen korvaus että hyvityssakko. Yhtä hyvin kysymys voi tosin olla vain päätöksen perustelun puutteellisuudesta. Ks. tässä yht. myös TT 73/1978.

¹¹² Tämä on todettu mm. tuomioitten TT 63/1971, 17/1972 ja 9 sekä 19/1973 tuomiolauselmissa. — Ks. myös *Pulkinen* s. 24.

lienee kuitenkin muodollinen. Tarkoitin sitä, että vaikka osallisten TEhtoL 7.3 §:ssä säädettyyn kelpoisuuteen katsottaisiinkin kuuluvan vain ko. reaktionormien, voisivat osalliset ilmeisesti pätevästi sopia ainakin »työsopimuksissa tai työsuhteissa» muuten noudatettavien ehtojen tehosteista täysin vapaasti jo TEhtoL 1.1 §:n nojalla ja siten syrjäyttää myös TEhtoL 7.1 §:ssä tarkoitetun käyttäytymisnormin.¹¹³

TEhtoL 9 §:n hyvityssakkosäännökseen, joka puolestaan liittyy lain 8 §:n käyttäytymisnormeihin, sisältyvä kelpuuttava normi on asialliselta laajuudeltaan edellä käsiteltyä suppeampi. Sen nojalla voivat työehtosopimusosalliset vain joko korvata hyvityssakon vahingonkorvausvelvollisuudella tai poistaa tehosteet kokonaan työrauha- ja valvontavelvollisuudelta. Koska laissa säädetyn hyvityssakon enimmäismäärää on pidetty ehdottomana,¹¹⁴ on samalla jouduttu toteamaan, ettei muiden kuin juuri tarkoitettujen tehosteiden asettaminen myöskään kuulu TEhtoL 9 §:ssä säädetyn kelpoisuuden piiriin.¹¹⁵ Tällainen tulkinta vastaa säännöksen sanamuotoa. Sanomattakin on selvää ettei TEhtoL 9 §:n kelpuuttava normi sen paremmin kuin lain 1.1 §:n säännös oikeuta disponoimaan puheena olevista käyttäytymisnormeista, vaan osallisten kelpoisuus rajoittuu vain reaktionormeihin edellä esitetyllä tavalla.¹¹⁶

2.2.2.2. Hyvityssakon tuomitsemista koskevien säännösten dispositiivisuudesta

TEhtoL 10 §:ssä on säännökset hyvityssakkoa tuomittaessa huomioon otettavista seikoista. Näitä on sovellettava sekä TEhtoL 7 §:ssä että 9 §:ssä tarkoitettua hyvityssakkoa määrättäessä. Pykälässä on määrätty niistä seikoista, jotka on otettava huomioon hyvityssakon suuruutta määrättäessä sekä siitä, miten hyvityssakko on jaettava useamman siihen mahdollisesti oikeutetun kesken. Edelleen säännöksessä on otettu huomioon se, että hyvityssakko sisältää sekä materiaallisen että immateriaalisen vahingon korvauksen. Tämä ilmenee siitä, että jos edellä tarkoitettujen käyttäytymisnormien rikkomisesta on syntynyt omaisuusvahinkoa,

¹¹³ Näin ilmeisesti myös *Sarkko*, LM 1968, s. 327.

¹¹⁴ *Sipilä*, s. 179 ja *Sarkko*, LM 1968, s. 319. Ks. myös *Kotonen* s. 29.

¹¹⁵ *Sarkko*, LM 1968, s. 329. Vrt. *Vuorio*, s. 259 av. 13 ja *sama*, Työrauha-velvollisuudesta, s. 425.

¹¹⁶ Yleisen sopimusvapauden perusteella osalliset voivat tietenkin itseään velvoittavasti laajentaa ko. velvollisuuksiaan ja samalla asettaa näille tehosteita.

on hyvityssakko TEhtoL 10 §:n mukaan tuomittava tällaista vahinkoa kärsineen hyväksi. Muussa tapauksessa hyvityssakko on määrättävä maksettavaksi kantajalle.

Lain nimenomaisen normin nojalla voidaan työehtosopimuksin kuitenkin poiketa ainakin viimeksi tarkoitettusta säännöksestä. Kuinka laaja osallisten puheena oleva kompetenssi on, ei selviä sen paremmin lainvalmistelutoista¹¹⁷ kuin oikeuskäytännöstäkään. Tällä ei tässä yhteydessä eikä käytännönkään kannalta ole juuri merkitystä. Tässä yhteydessä riittää, kun todetaan, että työehtosopimusosalliset voivat TEhtoL:n nojalla sopia myös niistä säännöistä, joita reagoivan viranomaisen on *noudatettava oikeusseuraamusta määrätessään; Makkosen terminologiaa* käyttäen reaktiotapaa koskevista normeista.¹¹⁸

2.3. Virkaehtosopimuslakien osallisia kelpuuttavista säännöksistä

2.3.1. VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:ssä tarkoitetut palvelussuhteen ehdot

2.3.1.1. Yleistä

Virkaehtosopimusosallisten kelpoisuus on VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:n säännöksissä määritelty lähes yhtä epätasaisesti kuin työehtosopimusosallisten kelpoisuus TEhtoL 1.1 §:ssä. Niissä käytettyä ilmaisua »palvelussuhteen ehdot» on tosin pyritty täsmentämään luettelemalla ensiksikin joukko asioita, joita ei ole pidettävä palvelussuhteen ehtoina sekä toiseksi joukko asioita, joita on kyllä pidetty palvelussuhteen ehtoina, mutta joita ei eri syistä ole haluttu saattaa sopimuksenvaraisten asiointien piiriin.

Vaikka virkaehtosopimusten toisena päätarkoituksena onkin virkamiesten palvelussuhteen ehtojen vahvistaminen, ei tässä yhteydessä ole mahdollista ryhtyä syvällisesti selvittämään osallisten kelpoisuuden alialista ulottuvuutta kuin eräiltä osin. Kun tämä käsillä olevan aiheen kannalta ei ole aivan välttämätöntä, kiinnitän seuraavassa huomiota vain

¹¹⁷ Lvk:n ehdotukseen ei puheena olevaa kelpuuttavaa normia vielä sisältynyt (ks. Lvk. 1921:11, s. 4), mutta kylläkin hallituksen esitykseen vuoden 1924 TEhtoL:ksi (HE 7/1923, s. 4), joskin perustelemattomana.

¹¹⁸ Makkonen, s. 31–33.

pariin sopimuksenvaraisten palvelussuhteen ehtojen kannalta merkitykselliseen periaatteelliseen seikkaan. Muilta osin tyydyn vain toisaalta viittaamaan lainvalmisteluasiakirjoissa ja kirjallisuudessa esitettyyn,¹ ja toisaalta palauttamaan mieliin jo edellä mainitun oikeuskanslerin päätöksen nyt tarkoitettujen säännösten tulkinnassa noudatettavista periaatteista.²

Virkaehtosopimuslakien esitöissä mainitaan, että sopimusvapauden rajoituksista huolimatta »(s)ovittavien asioiden piiri muodostuu kuitenkin sellaiseksi, että se vastaa työehtosopimusten perinteellistä sisältöä.»³ Mutta toisaalta lainvalmisteluasiakirjoissa sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista esitetyistä esimerkeistä saa sen käsityksen, että näillä on tarkoitettu vain sellaisia määräyksiä, jotka vaikuttavat (ensisijaisesti) julkisen työnantajan ja virkamiehen välisessä virkasuhteessa. Toisin sanoen työehtosopimuksen perinteellisellä sisällöllä näyttää tarkoitetun vain »palvelussuhteissa» noudatettavia asioita, mutta ei sen sijaan »palvelussuhteissa muuten» noudatettavia asioita. Tai ehkä vieläkin suppeampaa: määräyksiä työstä maksettavasta vastikkeesta⁴ ja tähän välittömästi liittyvistä asioista.⁵

Tämä merkitsee ensiksikin, että osallisten virkaehtosopimuslakien 2 §:n säännöksiin perustuva kelpoisuus antaa yksityistä virkamiestä velvoittavia normeja on varsin suppea. Virkamiehelle palvelussuhteesta johtuvat velvollisuudet ovat

¹ Ks. Km. 1969: A 14, s. 6 ja 12, Km. 1969: B 105, s. 8 ja 19—20, HE 14/1970, s. 7 ja HE 13/1970, s. 7. Ks. edelleen *Rytkölä*, s. 12 ss. ja s. 113 ss. KiVEhtoL:n osalta ks. *Havunta*, s. 24 ss. — Oikeuskäytäntöä VVEhtoL tai KVEhtoL 2 §:n tulkinnasta ei ole. Työtuomioistuimessa käsitelty riita-asiat ovat poikkeuksesta koskeneet palvelussuhteen ehtojen »ydinalueita».

² Ks. Oikeuskanslerin päätös 12. 11. 1976, n:o 4417 ja siitä ed. s. 146.

³ HE 14/1970, s. 7 ja HE 13/1970, s. 7.

⁴ Ks. tässä yhteydessä *Holopainen*, LM 1963, s. 391 ss.

⁵ Lainvalmisteluasiakirjoissa on sopimuksenvaraisina palvelussuhteen ehtoina mainittu määräykset palkkauksesta erilaisine lisineen, vuosiloman pituudesta ja vuosilomakorvauksesta, irtisanomis- ja työajoista, virkatoimista aiheutuneitten kustannusten korvauksista, ns. lukumääräsiirroista, luontoisetujen ja muutto-kustannusten korvauksista, oikeudesta vapaisiin matkoihin, sairauden tai raskauden perusteella myönnettävästä virkavapaudesta sekä maksuttoman sairaanhoidon saamisen edellytyksistä. Ks. myös *Rytkölä*, s. 19: »—— virkaehtosopimusjärjestelyjen kohteeksi on tarkoitettu lähinnä vain virkamiehelle virkasuhteesta johtuvia taloudellisia ja sosiaalisia etuja koskevat asiat, ——». — Paikallaan lienee todeta, että maininta työehtosopimuksen perinteellisestä sisällöstä otettiin vasta hallituksen esityksiin.

pääosin edelleen yksinomaan työnantajan määrättävissä.⁶ Melko selvästi sanottu käy ilmi jo itse lakiteksteistäkin.

Toiseksi edellä sanottu merkinnee sitä, että TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettut »työsuhteissa muuten» noudatettavat asiat jäävät osallisten puheena olevan kelpoisuuden ulkopuolelle. Tällä kohden on huomattava, että virkaehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista, esimerkiksi luottamusmiehen asemasta ja oikeuksista voidaan sopia virkaehtosopimuksin jäljempänä käsiteltävien VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännösten nojalla. Mutta esimerkiksi »kollektiivisesti» työnantajan ja virkamieskunnan ja siten oikeudellisesti vain työnantajan ja virkamiesyhdistyksen välisessä relatiossa vaikuttavat virkaehtosopimuksen työsuojelua (sosiaalityloja yms.) koskevat määräykset eivät olisi päteviä virkaehtosopimuksen määräyksinä.

Palvelussuhteen ehtojen näin suppeaan merkityssisältöön näyttävät viittaa- van myös eräät käsillä olevien lainkohtien yksityiskohtaiset säännökset. Muun muassa se, ettei julkisen työnantajan omaisuuden käyttämisestä voida sopia, saattaa jo sinänsä olla esteenä »kollektiivisesti» vaikuttavien työsuojelumääräys- ten ottamiselle virkaehtosopimukseen.⁷ Edelleen esimerkiksi työhönottokiellot — perusteistaan riippumatta — olisivat ilmeisesti jo VVEhtoL tai KVEhtoL 2.2 §:n säännösten perusteella mitättömiä. Lisäksi on huomattava, että itse asiassa kaikkikin »sopia ei saa»-luettelossa mainitut asiat liittyvät yksittäiseen virka- suhteeseen. Esitetyillä perusteilla ei vielä liene kuitenkaan syytä ottaa lopullista kantaa. »Palvelussuhteen ehtojen» merkityssisältö puheena olevalta kannalta on esimerkiksi Virkaehtokomitean mietinnössä sivuutettu tavalla, joka viittaa siihen, että sen mielestä virkaehtosopimuksin voitaisiin sopia myös nyt tarkoitetuista »palvelussuhteissa muuten» noudatettavista asioista.⁸

2.3.1.2. Työnantajan yksinomainen toimivalta ja virkaehtosopimukset

Merkittävä osa VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:n säännöksissä sopimuksen- varaisten palvelussuhteen ehtojen ulkopuolelle suljetuista asioista on sellaisia, joista valtio, kunta tai kuntainliitto määrää yksipuolisesti työn-

⁶ Ed. av:ssa luetelluista sopimuksenvaraisista asioista vain irtisanomis- ja työajoista otetut määräykset ovat sellaisia, jotka voivat velvoittaa myös yksityistä virkamiestä.

⁷ Ks. esim. virkaehtosopimus valtion virkamiesten suojavaatetuksesta verr. virkaehtosopimus valtion virkamiesten palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 11. 4. 1974, liite 1, »Sosiaaliset tilat». Viimeksi mainitussa todetaan mm, että siinä tarkoitettun selvityksen valmistuttua VM »tulee kiinnittämään virastojen ja lai- tosten huomiota sosiaalisten tilojen järjestämiseen...», Ks. myös *Mäenpää*, Laki- miesuutiset 8—9/1969, s. 41 ja *Varjas*, SK 2/1973, s. 54.

⁸ Km. 1975: 51 passim.

antaja-asemansa perusteella samalla tavalla kuin muukin työnantaja edellä tarkastellun yksinomaisen toimivaltansa nojalla. Syylistyksen joltiseenkin oikeudelliseen epätasällisyyteen voidaan sanoa, että poikkeuksen muodostavat lähinnä vain puheena olevissa lainkohdissa tarkoitettut eläkkeet ja niihin verrattavat etuudet sekä ne asiat, »joista työehtosopimuksilla ei voida työntekijäin osalta sopia».⁹ Nämä kuuluvat käytännössä eduskunnan tehtäväpiiriin »lainsäätäjänä», eikä edes valtio-työnantajana VVEhtoL 4.2 §:ssä tarkoitettussa merkityksessä.¹⁰

Joka tapauksessa työnantajan yksinomainen toimivalta virkasuhteissa on jonkin verran laajempi kuin työnantajan yksinomainen toimivalta työsuhteissa. Julkisen työnantajan yksinomainen toimivalta virkasuhteissa käsittää ensiksikin edellä tarkoitettuun liikkeenjohdolliseen toimivaltaan ehkä rinnastettavat asiat, kuten esimerkiksi virastojen ja laitosten järjestysmuotojen perusteet sekä viranomaisen tehtävät. Edelleen julkinen työnantaja määrää käytettävän työvoiman määrästä ja laadusta sekä työn välittömästä johtamisesta ja valvomisesta kokonaisuudessaan, siis asioista, joita ainakin osittain voitaisiin työsuhteisiin verrattuna pitää palvelussuhteen ehtoina (esimerkiksi palvelussuhteen lakkaamisen perusteet).¹¹ Työnantajan yksinomainen toimivalta ulottuu suoranaisesti, tosin määrätyn rajoituksin,¹² myös palvelussuhteeseen, yksityisen virkamiehen virkavelvollisuuksiin, eikä työnantajan yksinomaista toimivaltaa

⁹ VVEhtoL ja KVEhtoL 2.3 §:n 3 kohta. Näiden tulkinnasta ks. *Rytkölä*, s. 26 ja *Koskinen*, s. 182. Ks. myös KVEhtoL 2.1 §.

¹⁰ Tekstissä sanottua on siis pidettävä juridisesti epätasällisenä ellei peräti virheellisenä mutta tosiasiallista tilannetta se kuvastanee melko selkeästi. Mitään oikeudellista estettä ei esimerkiksi ole sille, että yksittäinen kunta järjestää virkamiehilleen minkälaisia KvTEL:n tason ylittäviä eläke-etuja tahansa.

¹¹ Ks. myös Km. 1975: 51, s. 34, jossa ehdotetaan sovittavien asioiden piirin ulottamista myös irtisanomisperusteisiin (niiltä osin kuin virkasuhteet ovat irtisanomisenvaraisia).

¹² Ks. esim. VirkamL 5 §, PalkL 19 § ja LakPalkkaL 5 § sekä YlimääräisA 18.2 § ja toisaalta Kunnan Virkasääntö (malli vuodelta 1976) 17.1 §. — Lienee aihetta korostaa, että julkisen työnantajan edustajan oikeus määrätä alaistensa virkamiesten velvollisuuksista ja toisaalta työn välittömästä johtamisesta ja valvomisesta vaihtelee hyvin suuresti. Virka — »luonteestaan» riippumatta — on edelleen määrätty tehtävien kokonaisuus. Ja nämä tehtävät määrätään laeilla, asetuksilla, ohje- ja johtosäännöillä, työjärjestyksillä jne. (*Rytkölä*, Virkamies-oikeus, s. 55 ja *Merikoski*, Julkisoikeus, s. 278) Mutta »(v)irkamiehen tulee myös täyttää kaikki ylemmän viranomaisen toimivaltansa rajoissa antamat käskyt» (*Rytkölä*, ib. Ks. jo *Ståhlberg*, LM 1910, s. 271 ss.).

virkasuhteissa voida miltei osin rajoittaa välittömästi virkaehtosopimuksen määräyksellä.

Työnantajan yksinomaista toimivaltaa voidaan rajoittaa välillisesti työehtosopimuksen »työsopimuksissa» tai »työsuhteissa muuten» noudattavilla ehdoilla. Tämän suuntaisesti näyttää *Rytkölä* tulkinneen virkaehtosopimusosallistenkin kompetenssia lausueessaan: »Sanonta virkakoneiston järjestely tarkoittaa ilmeisesti valtion koko hallintokoneiston, sen kaikkien virastojen ja laitosten sisäistä järjestelyä ja sitä koskevien ohje- ja johtosäntöjen antamista, mikäli niissä ei puututa virkaehtosopimuksella järjestettäviin virkamiesten sosiaalisiin ja taloudellisiin etuihin».¹³

Työnantaja ei tietenkään voi yksipuolisella määräyksellään välittömästi muuttaa virkaehtosopimuksella *järjestettyjä* virkamiesten taloudellisia ja sosiaalisia etuja. Työnantajan on myös ensisijaisesti pyrittävä neuvotteluihin ja sopimuksin ratkaisuun virkaehtosopimuksin *järjestettävistä* asioista. Mutta kuten VVEhtoL 2.5 §:n ja KVEhtoL 2.4 §:n säännöksistä käy ilmi, on

»(a)siasta, josta ei ole virkaehtosopimusta, — — voimassa mitä siitä on erikseen säädetty tai määrätty (taikka sopimuspalkkaisen virkamiehen kanssa sovittu).»

Näiden säännösten nojalla työnantaja voi, virkaehtosopimusneuvottelujen päätyttyä tuloksettomina, määrätä yksipuolisesti myös sopimustenvaraisista palvelussuhteen ehdoista, esimerkiksi silloin kun virkakoneiston järjestelyjen vuoksi jotkin palvelussuhteen ehdot ovat jääneet »avoimiksi». Eikä tätä toimivaltaa voitane rajoittaa virkaehtosopimuksen määräyksellä, vaan päinvastoin edelle lainatun säännöksen vastainen virkaehtosopimuksen määräys lienee mitätön.¹⁴

VVEhtoL 2.5 §:n ja 2.6 §:n ja niitä vastaavien KVEhtoL 2.4 §:n ja 2.5 §:n (keskinäinen) tarkoitus näyttää tosin hieman epäselvältä. Hallituksen esityksissä ko. säännökset olivat vielä samassa momentissa.¹⁵ Tarkoituksena lienee ollut

¹³ *Rytkölä*, s. 15 (kursiv. tässä). KVEhtoL:n osalta samansuuntaisesti *Havunta*, s. 27.

¹⁴ VVEhtoL 2.6 § ja KVEhtoL 2.5 §.

¹⁵ »Asiasta, josta ei ole virkaehtosopimusta, on voimassa mitä siitä on erikseen säädetty tai määrätty taikka sopimuspalkkaisen virkamiehen kanssa sovittu. Virkaehtosopimus, joka on tehty 2, 3 tai 4 momentin vastaisesti, on siltä osin mitätön.» HE 14/1970, s. 12 ja HE 13/1970, s. 12.

toisaalta lausua julki virkaehtosopimuksen määräysten ensisijaisuus palvelussuhteen ehtoja säännöstäviin muihin normilähteisiin nähden ja samalla suoda työnantajalle mahdollisuus määrätä myös sellaisista sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista, joista syystä tai toisesta ei ole sovittu (sekä sopia sopimuspalkkaisen virkamiehen palvelussuhteen ehdoista virkaehtosopimuksesta poiketen)¹⁶ ja toisaalta säättää, että VVEhtoL ja KVEhtoL 2.2 §:ssä ja 2.3 §:ssä tarkoitetuista ei-sopimuksenvaraisista asioista otettu virkaehtosopimuksen määräys olisi mitätön.¹⁷

Valtiovarainvaliokunnassa hallituksen esityksen 5 (vast. 4) momentin viimeisen virkkeen sanamuotoa muutettiin, se erotettiin erilliseksi momentiksi, johon sitten vielä lisättiin viittaus myös edelliseen momenttiin, kuten voimassa olevasta lakitekstistä käy ilmi.¹⁸ Tämän viittauksen tarkoitus jäi — perustelujen puuttuessa — hieman epäselväksi. Siinähan mitättömyysseuraus ulotettiin laajemmalle kuin hallituksen esityksissä. Ainakin po. säännösten sanamuodon perusteella näyttää joka tapauksessa siltä, että virkaehtosopimuksen määräyksellä ei voitaisi pätevästi kokonaan rajoittaa työnantajan oikeutta yksipuolisesti määrätä sellaisistakin sinänsä sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista, joista ei syystä tai toisesta ole solmittu virkaehtosopimusta.¹⁹

Edellä esitetyn perusteella voitaneen todeta, että työnantajalla on virkasuhteissa oikeus periaatteessa samalla tavalla kuin työsuhteissa ryhtyä yksinomaisen toimivaltansa perusteella sellaisiin organisatorisiin, työn johtamista jne. tarkoittaviin toimenpiteisiin, jotka saattavat välillisesti vaikuttaa sopimuksenvaraisiin virkaehtosopimuksin järjestettyihin palvelussuhteen ehtoihin, *eikä tätä julkisen työnantajan toimivaltaa virkasuhteissa voida välillisestikään rajoittaa sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista virkaehtosopimukseen otetuilla määräyksillä*. Palvelussuhteen ehdoista tai niiden tarkistamisesta on pyrittävä sopimaan erikseen, ja ellei sopimusta saada solmittua, on työnantaja kompetentti

¹⁶ Voimassa olevan lain sanamuoto on tällä kohden edelleen epäselvä. Siitä saa helposti käsityksen, että sopimuspalkkaisen viran palvelussuhteen ehdoista voitaisiin sopia vain niiltä osin, kun niistä ei ole virkaehtosopimuksin määrätty, mikä ei voine olla ollut tarkoitus.

¹⁷ Po. ehdotuksen samoin kuin voimassa olevan lain mukaan myöskään valtion kompetenssia määrätä niistä viroista, joiden haltijat edustavat valtio-työnantajaa, ei voida rajoittaa virkaehtosopimuksin.

¹⁸ Esim. V.M. n:o 15 Vp 1970, s. 1.

¹⁹ Virkaehtosopimuksen määräyksellä ei voida pätevästi rajoittaa myöskään oikeutta sopia sopimuspalkkaisen viran palvelussuhteen ehdoista virkaehtosopimuksen määräyksistä poiketen.

määräämään (toistaiseksi) myös edellä tarkoitettujen toimenpiteitten mahdollisista vaikutuksista palvelussuhteen ehtoihin.²⁰ Eri asia sitten on, voidaanko työnantajan toimivaltaa rajoittaa (ajallisesti) neuvotteluvuorokauden koskevilla virkaehtosopimusmääräyksillä.²¹

Aikaisemmin täydellisen, nyttemmin virkaehtosopimuslaeilla rajoitetun palvelussuhteita koskevan yksinomaisen toimivaltansa nojalla julkisilla työnantajilla on virkasuhteissa(kin) *etuoikeus tulkita* palvelussuhteen ehtoja koskevia normeja. Työnantajan tulkintaetuoikeus ulottuu kiistämättä myös virkaehtosopimuksen määräyksiin. Tämä käy ilmi muun muassa VVEhtoL 25 §:n ja KVEhtoL 26 §:n valituskieltoa koskevien säännösten esitöistä.²²

Työnantajan tulkintaetuoikeutta koskevia työehtosopimuksen määräyksiä on ainakin eräissä tapauksissa pidettävä »työsopimuksissa» noudatettavina ehtoina. Entä voitaisiinko vastaavia virkaehtosopimuksen määräyksiä pitää palvelussuhteen ehtoina tai muutoin pätevinä virkaehtosopimusmääräyksinä? Vastaus tähän kysymykseen riippuu, paitsi VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:n säännösten tulkinnasta, aivan ilmeisesti myös VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännöksistä. Virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta rajoittaa työnantajan tulkintaetuoikeutta onkin tämän vuoksi luontevaa tarkastella vasta viimeksi mainittujen kelpuuttavien säännösten yhteydessä.²³

²⁰ Ks. TT 63 ja 70/1973.

²¹ Ks. tästä jälj. s. 309—310.

²² Esim. VVEhtoL 25 §:n perusteluissa todetaan, että »säännöksellä on tarkoitus sulkea pois mahdollisuus valittaa 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisessa asiassa annetusta päätöksestä, jos virkamiesyhdistyksellä tai virkamiehellä olisi oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.» (HE 14/1970, s. 6, kursiv. tässä) Tässä yhteydessä ks. myös VVEhtoA 2 §, jonka mukaan VTML »antaa tarvittaessa ohjeet virkaehtosopimuksen täytäntöönpanosta ja soveltamisesta». Vaikka soveltamisohjeiden yms. antaminen onkin valtion sisäistä hallintotoimintaa (*Rytikölä*, s. 101) on se samalla myös osa työnantajan tulkintaetuoikeudesta. Muut viranomaisethan ovat sekä velvollisia että oikeutettuja (suhteessa virkamiehiin ja näiden järjestöihin) noudattamaan soveltamisohjeita, kunnes sidotun virkamiesyhdistyksen vaatimuksesta päätetään ehkä toisin joko VPS 3—8 §:ssä tarkoitetuissa neuvotteluissa tai työtuomioistuimessa. Po. soveltamisohjeista ks. TT 20/1974 ja 13/1977.

²³ Ks. jälj. s. 192 ss.

2.3.2. *Virkaehtosopimukset neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä*

2.3.2.1. *Aluksi*

VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännösten nojalla osalliset voivat sopia virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksin »(n)euvoittelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä». Kelpoisuuden asiallinen ulottuvuus on ilmaistu varsin yleisessä muodossa. Sanamuodon perusteella jäävät epäselviksi varsin olennaiset kysymykset; muun muassa mitkä asiat voidaan nk. pääsopimuksella saattaa neuvottelumenettelyn piiriin, kuinka laajalti työrauhaa turvaavista menettelyistä voidaan sopia ja mitä tällaisilla menettelyillä tarkoitetaan — virkaehtosopimuslaeissahan on jo eräitä työrauhaa turvaavia osittain dispositiivisia säännöksiä — sekä mitä »muilla sellaisilla menettelyillä» tarkoitetaan. Epäselvää on niinikään, koskevatko virkaehtosopimuslakien 2 §:ssä säädetyt kelpoisuuden rajoitukset myös osallisten VVEhtoL 3.2 §:ssä ja KVEhtoL 3.4 §:ssä tarkoitettua kelpoisuutta.

Lainvalmisteluasiakirjat ovat tällä(kin) kohden varsin puutteelliset ja epäselvät, jos kohta niistä on saatavissa jonkinlaista johtoa käsillä olevien säännösten tulkinnassa. Kun oikeuskäytäntöäkin on suhteellisen niukalti, on seuraavassa tyydyttävä tarkastelemaan osallisten kelpoisuutta hyvin pitkälti vain itse lakitekstien pohjalta.

Puheena oleviin säännöksiin perustuva kelpoisuus on seuraavassa jaettu esitysteknisistä syistä kahteen osaan: kelpoisuuteen sopia neuvottelumenettelystä ja kelpoisuuteen sopia työrauhan turvaamista tarkoittavista ja muista sellaisista menettelyistä. Kun työrauhakysymykset on tässä tutkimuksessa jätetty taka-alalle, tarkastelen viimeksi tarkoitettuja kelpuuttavia säännöksiä vain lyhyesti. Paikallaan lienee vielä todeta, että käytetty ryhmittely saattaa olla myös aineellisesti perusteltu. Sekä lain sanamuoto että esityöt viittaavat nimittäin siihen, että kelpoisuus sopia »muista sellaisista menettelyistä» liittyy vain kelpoisuuteen sopia työrauhan turvaamista tarkoittavista menettelyistä. Toisin sanoen virkaehtosopimusmääräysten »muista sellaisista menettelyistä» tulisi tukea

työrauhan turvaamista.²⁴ Aivan selvää tämä ei ole, epäselväksi kun on jäänyt jo se, mitä näillä »muilla menettelyillä» on tarkoitettu.

2.3.2.2. Virkaehtosopimusmääräykset neuvottelumenettelystä

VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännöksissä käytetyn sanamuodon perusteella näyttää pääsopimuksella olevan mahdollista sopia neuvottelumenettelystä yleensä,²⁵ siis neuvotteluvollisuudesta sellaisistakin asioista, jotka jäävät osallisten virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettun ja ennen kaikkea niiden 2 §:ssä säädetyn kelpoisuuden ulkopuolelle. Näin laajaksi virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta ei liene kuitenkaan tarkoitettu säätää.

Virkaehtosopimuslakeja valmisteltaessa oli ratkaistava monien muiden kysymysten lisäksi myös pakolliseen kuulemismenettelyyn perustuvien NeuvOikL:n ja KunNeuvOikL:n asema sopimusvapauteen perustuvassa virkaehtosopimusjärjestelmässä muun muassa siksi, että neuvotteluoikeuslakeihin perustuva valtion tai kunnallisen viranomaisen neuvotteluvollisuus oli laajempi kuin kaavailtu sopimuksenvaraisten asioiden piiri. Neuvotteluoikeuslakien mukaanhan julkinen työnantaja oli velvollinen neuvottelemaan »periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan tai toimeen ottamista, virka- tai työsuhdetta sekä palkkausta koskevista asioista.»²⁶

Usein mainituissa komitean mietinnöissä ja hallituksen esityksissä päädyttiin ehdottamaan NeuvOikL:n kumoamista ja KunNeuvOikL:n muuttamista siten, ettei se olisi ristiriidassa KVEhtoL:n kanssa.²⁷ Ehdotusta NeuvOikL:n kumoamiseksi perusteltiin muun muassa sillä, että

²⁴ Kunnallishallinnon virka- ja työehtokomitean mietinnössä (Km. 1969: B 105, s. 33) ko. säännös kuului seuraavasti: »Neuvotteluosapuolet voivat tehdä erillisen sopimuksen neuvottelujen aloittamisesta ja muusta neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä.» Ks. myös Km 1969: A 14, s. 17, jossa ei lainkaan mainittu »muuta sellaisia menettelyjä».

²⁵ Ks. myös ed. av:ssa mainittujen ehdotusten sanamuodot.

²⁶ NeuvOikL 1.1 § ja KunNeuvOikL 1.1 § (912/45). Näistä tarkemmin ks. esim. *Rytkölä*, *Virkamiesoikeus* (1965), s. 247 ss. ja 315 ss.

²⁷ Km. 1969: B 105, s. 16—17, Ks. myös Km. 1969: A 14, s. 8, HE 14/1970, s. 4—5 ja HE 13/1970, s. 6. — KunNeuvOikL:n muuttaminen mainitulla tavalla tarkoitettiin vain tilapäiseksi toimenpiteeksi, kun tarpeelliseksi katsottuun kokonaisuudistukseen ei ollut mahdollisuutta ryhtyä.

»(k)un virkaehtosopimuslaki tekee mahdolliseksi *neuvotella* ja tehdä sopimuksia *keskeisistä virkasuhteen ehdoista*, ei neuvotteluoikeuslailla enää ole sitä merkitystä, mitä varten se aikanaan säädettiin»²⁸ ja sillä, että virkamiehillä on ilman lain säännöstäkin »yleinen neuvottelumahdollisuus».²⁹ KunNeuvOikL:n jättämistä voimaan muutetussa muodossaan perusteltiin taas kunnallisten työnantajain suurella määrällä ja sillä, »että monet asiat joudutaan selvittämään paikallisesti».³⁰

Jo esitetynkin perusteella näyttää mielestäni siltä, että virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksin on tarkoitettu olevan mahdollista sopia neuvottelumenettelystä vain sopimuksenvaraisten asioiden osalta. Lisäksi voidaan mainita, että esittäessään NeuvOikL:n kumoamista vuoden 1968 menettelytapakomitea totesi, ettei lakiin jäisi säännöksiä neuvottelu-oikeudesta »niidenkään kysymysten osalta, jotka eivät ole valtion virkaehtosopimuslain mukaan sopimuksenvaraisia.»³¹ Myös se, ettei NeuvOikL:ia hallituksen esityksen mukaisesti kumottukaan, puoltanee osallisten po. kompetenssin suppeata tulkintaa. NeuvOikL:n jättämistä voimaan perusteltiin nimittäin sillä, ettei virkaehtosopimuslaki »peitä kaikkia niitä asioita, joista valtion virkamiehillä nykyisin on jo mahdollisuus neuvotella».³²

KiVEhtoL 3.4 §:n nimenomaisen säännöksen nojalla osalliset voivat sopia neuvottelumenettelystä myös ei-sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista. Kun tällaista järjestelyä perusteltiin sillä, ettei kirkon hallinnossa ole noudatettavana neuvotteluoikeuslakien kaltaista lainsäädäntöä,³³ voitaneen lähteä siitä, että myös KiVEhtoL:ia valmisteltaessa katsottiin, ettei VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n nojalla voida sopia neuvottelumenettelystä kuin sopimuksenvaraisten palvelussuhteen ehtojen osalta ja että näiden ulkopuolelle jäävistä asioista voidaan neuvotella vain joko NeuvOikL:n tai KunNeuvOikL:n mukaisesti.

Esittämäni perustelujen johdosta on kyllä todettava, että niillä voidaan tukea VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n suppeata tulkintaa vain epäsuorasti. Niissä ei ole otettu välittömästi kantaa osallisten puheena

²⁸ HE 14/1970 s. 4.

²⁹ Km. 1969: A 14 s. 8.

³⁰ HE 13/1970 s. 6.

³¹ Km. 1969: A 14 s. 8.

³² V.M. n:o 15 Vp 1970 s. 2. Ks. myös HE 13/1970 s. 8: »Se, ettei asiasta voida sopia virkaehtosopimuksin, ei sisällä, etteikö siitä saata olla neuvoteltava kunnan viranhaltijain neuvottelu-oikeudesta annetun lain mukaan.»

³³ Kirkkohallituksen esitys n:o 10 vuoden 1973 kirkolliskokoukselle, s. 9.

olevan kelpoisuuden asialliseen ulottuvuuteen. Eräät VVEhtoL esitöissä esitetyt lausumat viittaavat pikemminkin päinvastaiseen suuntaan. Niissä todetaan, ettei »lakiin — — — jäisi — — — säännöstä — — — neuvotteluoikeudesta»³⁴ korostaen samalla, ettei ehdotettu NeuvoikL:n kumoaminen tulisi johtamaan »siihen, etteikö edelleen tultaisi neuvottelemaan niistä virkamieskysymyksistä, jotka jäävät ehdotetun sopimusjärjestelmän ulkopuolelle. Päinvastoin tätä neuvottelukäytäntöä on pyrittävä kehittämään sitomatta sitä kuitenkaan lain hankaliin ja epäkäytännölliseksi osoittautuneisiin muotomääräyksiin.»³⁵ Sanotun osalta on kuitenkin huomautettava, että juuri VVEhtoL:n suppeuden takia NeuvoikL jätettiin eduskunnassa kumoamatta ja ennen kaikkea, että VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännösten perusteluissa on pääsopimuksen mahdollisina kohteina mainittu työrauhan turvaamista tarkoittavien järjestelyjen lisäksi vain virkaehtosopimusneuvotteluissa ja virkaehtosopimuksista aiheutuvia riitaisuuksia selvittäessä noudatettavat menettelytavat.³⁶

Virkaehtosopimuslaeissa säädetyin oikeusvaikutuksin voitaneen »neuvottelumenettelystä», siis neuvotteluosapuolista, neuvotteluissa noudatettavista menettelytavoista (neuvottelujen kokoonkutsumisesta, niistä laadittavasta pöytäkirjasta jne.), neuvotteluissa noudatettavista erilaisista määräajoista³⁷ jne. sopia vain sellaisissa asioissa, joista *virkaehtosopimuslakien nojalla voidaan solmia virkaehtosopimus sekä virkaehtosopimuslakien kelpuuttavien normien nojalla solmittujen sopimusten tulkintaa ja soveltamista koskeissa asioissa*. Neuvottelumenettely muista asioista jää joko neuvotteluoikeuslakien säännösten tai oikeudellisesti vapaaehtoisten neuvottelujen varaan.³⁸ Lisäksi on huomattava, että eräät muut

³⁴ Km. 1969: A 14 s. 8.

³⁵ HE 14/1970, s. 4.

³⁶ Km. 1969: A 14, s. 13, Km. 1969: B 105, s. 21 ja HE 14/1970, s. 8.

³⁷ Virkaehtosopimukseen perustuvan saamisen lakkaamista koskevia pääsopimusten määräyksiä lienee pidettävä (myös) VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:ssä tarkoitettuina palvelussuhteen ehtoina. Ks. jälj. s. 315.

³⁸ Ks. myös *Mäenpää*, Lakimiesuutiset 8—9/1969, s. 42 ja Ruotsin osalta *Wennergren*, s. 21 ja 41. Aikaisemmin esitellyillä VLMS ja KLMS 6 §:n määräyksillä osalliset lienevät näin ollen ylittäneet virkaehtosopimuslaeissa säädetyin kelpoisuutensa niillä kohdin, kun näiden mukaisissa neuvotteluissa käsiteltävien asioiden piiri on ulotettu sopimuksenvaraisten asioiden piiriä laajemmaksi. VLMS ja KLMS 6 §:n määräyksistä ks. edellä s. 34 ss. Esitetyn johdosta vrt. *Tiitinen*, Neuvottelumekanismit, s. 13.

virkaehtosopimuslakien säännökset rajoittavat virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta sopia neuvotteluosapuolista.³⁹

Julkisoikeudellisilla työnantajilla on **etuoikeus tulkita** palvelussuhdetta ja sen ehtoja koskevia normeja niiltäkin osin, kun näistä on määrätty virkaehtosopimuksin, kuten jo aikaisemmin todettiin. Toisaalta VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n säännösten nojalla osalliset voivat sopia virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksien sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta »aiheutuvien riitaisuuksien selvittämistä koskevasta *menettelystä*».⁴⁰ Mainituissa lainkohdissa tarkoitettuun pääsopimuksin voidaan siis sopia ainakin neuvottelumenettelystä, siinä noudatettavasta neuvottelujärjestyksestä, noudatettavista määrärajoista, menettelytavoista jne. Tällaisilla sopimusmääräyksillä voi olla sekä velvoittava⁴¹ ja sitova⁴² että kelpuuttava⁴³ vaikutus. Näihin kysymyksiin ei tässä yhteydessä ole syytä puuttua, vaan on pyrittävä selvittämään vain, voitaisiinko työnantajan tulkintaetuoikeuden rajoittamista tai »siirtämistä» pitää osallisten kelpoisuuteen kuuluvana virkaehtosopimuksesta aiheutuvien riitaisuuksien selvittämistä koskevana »menettelynä».

Jälleen tässäkin yhteydessä on syytä pitää erillään virkaehtosopimuslakien mukaan sopimuksenvaraiset ja ei-sopimuksenvaraiset asiat. VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n nojallahan voitaneen sopia paitsi neuvottelumenettelystä sopimuksenvaraisista asioista yleensä vain virkaehtosopimuksesta aiheutuvien erimielisyyksien selvittämisessä noudatettavista menettelytavoista. Työnantajan VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:n säännöksistä(kin) ilmenevää yksinomaista toimivaltaa palvelussuhteissa ei voitane rajoittaa neuvottelumenettelyä koskevilla määräyksillä. Virkaehtosopimuksen määräyksillä ei siten voida pätevästi rajoittaa myöskään työnantajan etuoikeutta tulkita sellaisia palvelussuhdetta tai sen

³⁹ Ks. jälj. s. 299 ss.

⁴⁰ Esim. HE 14/1970 s. 8.

⁴¹ Eri asia sitten on, ovatko osalliset tarkoittaneet kaikkien neuvottelulausekkeisiin sisältyvien käyttäytymissääntöjen myös velvoittavan. Ks. tässä yhteydessä esim. VPS ja KPS 2.3 § ja 8.2 §. — Huomattava on myös, että TTuomL 11.2 §:n säännöksen johdosta osallisten VVEhtoL 3.2 §:ään tai KVEhtoL 3.4 §:ään perustuvan kelpoisuuden laajuus ei ole aivan selvä. Ks. tästä jälj. s. 310 ss.

⁴² Ks. esim. TT 70/1975.

⁴³ Sovintoneuvottelulausekkeitten kelpuuttavaa vaikutusta käsittelen lähemmin vasta tutkimuksen toisessa osassa. Tässä yhteydessä ks. esim. *Mäenpää*, SK 3/1973 s. 117 ja TT 46/1974, 6/1976 ja 57/1977.

ehtoja koskevia normeja, joilla on määrätty ei-sopimuksenvaraisista asioista.

Erottelu sopimuksenvaraisiin ja ei-sopimuksenvaraisiin asioihin ei tässä yhteydessä ole riittävä. Tulkintaetuoikeuden rajoittamisen kannalta on huomattava myös, että virkaehtosopimus on vain yksi tapa määrätä sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista.⁴⁴ Osallisilla ei ole velvollisuutta käyttää virkaehtosopimuslaeissa säädettyä kelpoisuuttaan, vaan palvelussuhteen ehdoista määrääminen voidaan jättää tai se voi, neuvottelujen päätyttyä tuloksettomina, jäädä työnantajan suoritettavaksi. Palvelussuhteen ehdot määräytyvät tällöin esimerkiksi asetusten tai niitä alemmanasteisten säännösten ja määräysten taikka kunnallisten ohje- ja johtosääntöjen mukaisesti.⁴⁵ Näistä palvelussuhteen ehtoja sääntelevistä normeista syntyneet riidat ovat tietenkin asianomaisesta asetuksesta, virkasäännöstä jne. aiheutuneita erimielisyyksiä, jotka voidaan ratkaista vain hallintolainkäytön järjestyksessä,⁴⁶ so. yksityisen virkamiehen *työnantajan yksipuolisen soveltamisratkaisun johdosta* vireille paneman oikaisuvaatimuksen⁴⁷ tai hänen tekemänsä valituksen⁴⁸ perusteella.

Vaikka virkaehtosopimusosalliset voisivatkin VVEhtoL tai KVEhtoL 2 §:n säännösten nojalla sopia asetuksin, virkasäännöin jne. säännellystä palvelussuhteen ehdosta ja sillä tavalla saattaa myös näistä aiheutuvien riita-asioitten ratkaisemisen VVEhtoL 3.2 §:ssä tai KVEhtoL 3.4 §:ssä tarkoitetun kompetenssin piiriin, ne eivät voi virkaehtosopimuksin (pääsopimuksin) disponoida yksinomaan ko. riitojen ratkaisujärjestelyistä

⁴⁴ Ks. *Suviranta*, LM 1973, s. 473—474. Vrt. *Koskinen*, s. 179—180.

⁴⁵ Ks. esim. VVLomaA ja Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus 71.1 §. Kunnallisista johtosäännöistä on tässä yhteydessä keskeisin virkasääntö. — Kunnallisista ohje- ja johtosäännöistä yleensä ks. KunL 9 § ja siitä *Hannus*, s. 93 ss.

⁴⁶ Ks. esim. *Rytkölä*, s. 94—95 ja TT 68/1972 sekä KHO 13.4.1973, T:1567, D 4772/50/72, KHO 21.3.1975, T:837, D 4508/56/73, KHO 26.3.1975, T:1337, D 853/32/75, KHO 28.8.1975, T:3143, D 3865/38/74 ja KHO 3.2.1977, T:381, D 2149/50/76.

⁴⁷ Ks. esim. PalkL 24 § ja VVLomaA 22 § sekä Kunnan Virkasääntö (malli vuodelta 1976) 54 §. — Lienee paikallaan todeta, että VLMS ja KLMS 6 §:ssä tarkoitettu työpaikkakohtainen neuvonpito ja oikaisuvaatimusmenettely ovat kaksi eri asiaa, joilla ei ole keskinäistä oikeudellista yhteyttä.

⁴⁸ Ks. esim. KunL 139 § ja siitä *Hannus*, s. 477 ss. Ks. myös *Ellilä* KSV:n tiedotuksia 2/1973 s. 32 ss. ja *sama* KSV:n tiedotuksia 4/1977 s. 46 ss. ja toisaalta KHO 29.8.1977, T:3214, D 1840/32/74.

eivätkä siten syrjäyttää hallintolainkäytön järjestystä, jota koskevat säännökset muutoinkin ovat pääsääntöisesti ehdottomia.⁴⁹

Työnantajan tulkintaetuoikeuden rajoittaminen riita-asioitten ratkaisumenettelyä koskevilla virkaehtosopimuksen määräyksillä voisi periaatteessa tulla kysymykseen vain virkaehtosopimuksella järjestettyjen asioiden kohdalla, siis pääsääntöisesti vain työnantaja-velallisen suoritusvelvollisuutta koskevia määräyksiä tulkittaessa.⁵⁰ Ja, jos oikeata oikeuspaikkaa ja käsittelyjärjestystä pidetään ratkaisevana, tulkintaetuoikeuden rajoittaminen olisi mahdollista vieläkin suppeammissa puitteissa. Sen rajoitukset voisivat koskea vain virkaehtosopimuksen kannalta riitaisia asioita. Palvelussuhteen ehtoja koskevat, virkaehtosopimuksen kannalta riidattomat erimielisyydethän on niinkään ratkaistava hallintolainkäytön järjestyksessä.⁵¹

Virkaehtosopimuslakien esitöissä ei ole nimenomaisesti otettu kantaa tulkintaetuoikeuden rajoittamiseen. Eräistä lakien säännöksistä ja niiden perusteluista sekä myös VVEhtoA 2 §:stä voitaneen kuitenkin päätellä, ettei VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n kelpuuttavaa normia ole tarkoitettu näin laajaksi. Ensiksikin virkaehtosopimuslakien valituskieltoa koskevissa säännöksissä ja niiden perusteluissa näyttää edellytetyn, että niin hallintolainkäytön mukainen kuin TTuomL:iin ja pääsopimukseen perustuva menettely voitaisiin panna vireille vasta työnantajan tulkinta- tai soveltamisratkaisun johdosta.⁵² Valituskieltoa koskevissa säännöksissä ei tosin välttämättä ole otettu kantaa kuin oikean oikeuspaikan määräytymiseen. Mutta myös aikaisemmin mainittu VVEhtoA 2 §:n määräys, jonka mukaan valtion neuvotteluviranomainen antaa »tarvittavat ohjeet virkaehtosopimuksen — — — soveltamisesta», viittaa työnantajan tulkintaetuoikeuden indispositiivisuuteen.⁵³

⁴⁹ Ks. esim. *Rytkölä*, Sopimus s. 104 ja *sama*, Virkamiesoikeus s. 167.

⁵⁰ Vrt. kuit. VLMS ja KLMS 7.2 §.

⁵¹ Ks. esim. *Rytkölä*, Virkamiesoikeus s. 168, *Vilkkonen* s. 101 ss. ja *Mäenpää*, SK 3/1973 s. 115 ss. ja siellä mainitut KHO:n päätökset. — Työehtosopimusten osalta ks. esim. TT 9, 16 ja 24/1965, 34/1967, 30/1968, 27 ja 50/1973 sekä 27/1975.

⁵² VVEhtoL 25 § ja KVEhtoL 26 § sekä HE 14/1970 s. 10 ja HE 13/1970 s. 10.

⁵³ *Rytkölä* (s. 101) katsoo, että mm. soveltamisohjeiden antaminen »on valtion sisäistä hallintotoimintaa», eikä »virkamiesjärjestöillä» näin ollen ole edes oikeutta vaatia neuvotteluja näistä. Tähän on todettava, että osallisina sidotuilla virkamiesjärjestöillä on ainakin mainittujen soveltamisohjeiden antamisen jälkeä VPS:een perustuva oikeus vaatia neuvotteluja virkaehtosopimuksen ja siten myös sen yksipuolisten soveltamisohjeiden sisällöstä. Tässä yhteydessä ks. TT 24/1974.

Tulkintaetuoikeuden sopimuksenvaraisuuden kannalta on vielä otettava huomioon VVEhtoL 2.5 §:n ja KVEhtoL 2.4 §:n säännökset, joista ilmenee, että työnantajan kantaa on noudatettava suoraan lain nojalla muun muassa silloin, kun on erimielisyyttä siitä, onko jostakin asiasta sovittu virkaehtosopimuksin vai eikö ole, siis virkaehtosopimuksen tulkinnasta. Esitetyn perusteella lieneekin päädyttävä siihen, että *virkaehtosopimuksella ei työnantajan tulkintaetuoikeutta voida pätevästi rajoittaa*, kysymyksenalaista kun lisäksi on, voitaisiinko tulkintaetuoikeutta rajoittavaa määräystä pitää virkaehtosopimuslakien esitöissä tarkoitettuna virkaehtosopimuksesta syntyvien riitaisuuksien selvittämistä koskevana »menettelynä».

2.3.2.3. Työrauhan turvaaminen ja muu sellainen menettely

2.3.2.3.1. Työrauhan turvaamista tarkoittavista sopimusehdoista

Neuvottelumenettelyn lisäksi pääsopimuksin voidaan sopia »työrauhan turvaamista tarkoittavasta ja muusta sellaisesta menettelystä». Lainvalmisteluasiakirjoissa ei ole kovinkaan tarkoin selvitetty, minkälaisia asioita osallisten tähän kelpoisuuteen on tarkoitettu kuuluvan. Kun virkaehtosopimuslakeihin sisältyy myös muita osallisia kelpuuttavia säännöksiä, joiden nojalla ne voivat sopia joko työrauhavelvollisuudesta siinänsä tai ainakin työrauhaa turvaavista menettelyistä,⁵⁴ lienee perusteltua tarkastella VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännöksiä yhdessä muiden mainittujen säännösten kanssa määrätynlaisena kokonaisuutena. Tätä voidaan perustella muun muassa sillä, että VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n säännöksistä huolimatta⁵⁵ kummankin lain virkariitalautakuntamenettelyä koskevien säännösten sopimuksenvaraisuudesta on katsottu tarpeelliseksi mainita erikseen näiden säännösten yhteydessä. On kuitenkin syytä pitää mielessä, että VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n nojalla voidaan sopia vain »menettelystä». Virkaehtosopimusosallisten kompetenssin laajuus määrätä työrauhavelvollisuuden asiallisesta

⁵⁴ VVEhtoL ja KVEhtoL 9 § sekä VVEhtoL 18 § ja KVEhtoL 19 §.

⁵⁵ Ks. myös esim. HE 14/1970, s. 8: »Pääsopimuksella neuvotteluosapuolet voisivat tämän pykälän (VVEhtoL 3 §) 2 momentin nojalla esimerkiksi sopia virkaehtosopimuslaista poikkeavasta yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelujen ehkäisemistä tarkoittavasta menettelystä — — —».

ja henkilöllisestä ulottuvuudesta määräytynee siten virkaehtosopimuslakien muiden kelpuuttavien normien mukaisesti.

Osallisten kelpoisuuden puheena olevan osan asiallisen laajuuden perinpohjainen selvittäminen edellyttäisi siten muun muassa virkaehtosopimuslakien työrauhasäännösten yksityiskohtaista erittelyä, johon tässä ei ole mahdollista ryhtyä. Jonkinlaisen taustan luomiseksi on kuitenkin paikallaan selvittää lyhyesti virkaehtosopimuslaeissa säädetyn työrauhavelvollisuuden pääpiirteitä, varsinkin kun tämä kaksitahoisuudessaan poikkeaa melko olennaisesti TEhtoL:ssa säädetystä työrauhavelvollisuudesta. Työrauhasäännösten pääpiirteitten tunteminen on tarpeen myös jäljempänä käsiteltävän prosessuaalisen neuvottelumenettelyn kannalta ja samalla voidaan tarkastella myös työrauhasäännöksiin sisältyviä osallisia kelpuuttavia normeja.

VVEhtoL ja KVEhtoL 8 §:ssä on ensiksikin säännökset nk. *pysyvästä työrauhavelvollisuudesta*. Nimensä mukaisesti pysyvä työrauhavelvollisuus on *riippumaton virkaehtosopimussuhteista* ja koskee siten *kaikkia* virkaehtosopimuslakien piiriin kuuluvia henkilöitä.⁵⁶ Mainituissa säännöksissä on määriteltä veraten tarkoin sallitut työtaistelutoimenpiteet ja näiden sallitut tarkoituksobjektit sekä samalla määrätty työtaistelutoimenpiteitä toimeenpantaessa noudatettavista menettelytavoista.

Voimassa olevaa palvelussuhdetta koskevista työtaistelutoimenpiteistä ovat sallittuja vain lakko ja työnsulku, so. työtaistelutoimenpiteet, joiden piiriin kuuluvien virkamiesten kaikkien virkatehtävien suorittaminen keskeytetään. Osittainen työstä kieltäytyminen tai sulkeminen ovat työtaistelutoimenpiteinä kiellettyjä.⁵⁷ VVEhtoL ja KVEhtoL 8.2 §:ssä tarkoitetulla tavalla »täydellinenkin» lakko ja sulku ovat kiellettyjä, jos niillä pyritään painostamaan vastapuolta muissa kuin virkaehtosopimuslakien 2 §:n säännösten mukaan sopimuksenvaraisissa asioissa. Periaatteessa sallitun lakon tai sulun tarkoituksobjektina ei siis saane olla edes virkaehtosopimuslakien mukaan muut sopimuksenvaraiset asiat.⁵⁸

⁵⁶ TT 1/1974. — Vaikka tekstissä tarkoitetut käyttäytymisnormit kohdistuvat kaikkiin virkaehtosopimuslakien piiriin kuuluviin henkilöihin, eivät näihin liittyvät reaktionormit koske kuin valtiota, KSV:tä, kuntia ja kuntainliittoja sekä virkamiesyhdistyksiä (VVEhtoL 19.2 § sekä KVEhtoL 20.2 ja 20.3 §). Ks. Tiitinen, Oikeus 2/1973 s. 16. Vrt. Rytkölä s. 79 ja Modeen, NAT 1978, s. 27. Yksityisen virkamiehen kannalta ks. kuitenkin myös VVEhtoL 22 § ja KVEhtoL 23 §.

⁵⁷ Rytkölä, s. 53 ja 133—134. Ks. myös VVEhtoL 11.1 §:n ja KVEhtoL 12.1 §:n viimeinen virke.

⁵⁸ Tiitinen, Oikeus 2/1973, s. 15 ja Modeen, NAT 1978, s. 24. Ks. myös HE 14/1970, s. 3 ja HE 13/1970 s. 4, joista ilmenee lisäksi, että pysyvän työrauhavelvollisuuden vastaisia ovat myös voimassa olevaa palvelussuhdetta koskevat poliittiset työtaistelutoimenpiteet sekä »oman sopimuskentän» ulkopuolelle kohdistuvat

VVEhtoL ja KVEhtoL 8.3 §:stä käy puolestaan ilmi, että *lakon* toimeenpanon tulee perustua virkamiesyhdistyksen päätökseen.⁵⁹ Työnsulkuun ryhtymisestä voivat taas päättää vain VTML tai KSV.⁶⁰ Korostettakoon vielä, ettei säännöksillä pysyvistä työrauhavelvollisuudesta ole rajoitettu sellaisiin työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä, joiden ei voida katsoa »koskevan» voimassa olevaa palvelussuhdetta.⁶¹

TEhtoL 8 §:ssä säädettyä vastaavasta *sopimuksesta johtuvasta työrauhavelvollisuudesta* on säännökset VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:ssä. Yhtäläisiä nämä säännökset eivät ole. Kun TEhtoL 8 §:ssä on kielletty ryhtymästä työtaistelutoimenpiteisiin, »jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen»,⁶² niin virkaehtosopimuslakien mukaan on kiellettyä ryhtyä »työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä». Kiellettyjä ovat niinkään työtaistelutoimenpiteet »sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi». Kuitenkaan pääsopimuksen tai »erityiskysymyksiä»⁶³ koskevan virkaehtosopimuksen voimassaolo ei estä ryhtymästä työtaistelutoimenpiteisiin uuden muita kysymyksiä koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi. Palvelussuhteen ehtoja koskevan yleisen virkaehtosopimuksen voimassa ollessa ei sitä vastoin saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin muita sopimuksenvaraisia palvelussuhteen ehtoja koskevan sopimuksen solmimiseksi.

Määritelmällisistä eroistaan huolimatta virkaehtosopimuslakien po. säännöksillä pyrittiin työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus määräämään TEhtoL 8 §:stä vakiintuneen käytännön mukaiseksi.⁶⁴ VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden yksityiskohtiin ei tässä yhteydessä ole syytä puuttua. Todettakoon vain, etteivät näiden ja toisaalta TEhtoL 8 §:n erot ole kaikilta osin pelkästään sanamuodollisia. Ehkä olennaisin ero on virkaehtosopimuslakien mukaisen työrauhavelvollisuuden dispositiivisuus, jota käsittelen lyhyesti kohta. Ennen sitä on syytä todeta muutama sana VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:n henkilöllisestä ulottuvuudesta.

myötätuntotyötaistelutoimenpiteet. Puheena olevat lakko ja sulku voivat olla kiellettyjä myös, »jos laissa on erikseen niin säädetty». Ks. tästä esim. HE 13/1970 s. 8.

⁵⁹ Vrt. VVEhtoL 22 § ja KVEhtoL 23 §, jossa virkavastuun määräytymisen yhteydessä puhutaan »työtaistelutoimenpiteistä» yleensä.

⁶⁰ VVEhtoL 8.3 ja KVEhtoL 8.4 §.

⁶¹ Yksityisen virkamiehen kannalta ks. kuitenkin VVEhtoL 11.1 §:n ensimmäinen virke verr. lain 22 §:ään ja toisaalta KVEhtoL 12.1 §:n ensimmäinen virke verr. lain 23 §:ään. VVEhtoL 2.4 §:ssä tarkoitetut ja VVEhtoA 3 §:ssä tarkemmin luetellut virkamiehet eivät saa lainkaan ryhtyä »työtaistelutoimenpiteisiin». Ks. tästä *Tiitinen*, Oikeus 2/1973, s. 16. Vrt. esim. *Rytkölä*, Virkamiesoikeus, s. 233.

⁶² TEhtoL 8 §:n tulkinnasta ks. *Sarkko*, s. 108 ss.

⁶³ Ks. esim. HE 14/1970 s. 8 ja *Rytkölä* s. 59.

⁶⁴ Esim. HE 14/1970 s. 8.

Edellä lyhyesti kuvatut käyttäytymisnormit kohdistuvat nimenomaisten säännösten mukaisesti *kaikkiin* virkaehtosopimukseen *sidottuihin* henkilötahoihin⁶⁵ sekä nk. suostujajhdistyksiin. Tärkeätä on kuitenkin huomata, että näihin käyttäytymisnormeihin liittyvien reaktionormien soveltamisala on tätä suppeampi. Legaalisen sopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden rikkomisesta yksityistä virkamiestä tai suostujajhdistystä ei voida tuomita VVEhtoL:ssa tai KVEhtoL:ssa tarkoitettuun hyvityssakkoon.⁶⁶ Mutta *työrauhakysymykset kuuluvat virkaehtosopimusosallisten kompetenssin piiriin* muutoinkin kuin työrauhan turvaamista tarkoittavien tai muiden sellaisten menettelyjen osalta.

VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:n kelpuuttavien normien nojalla osalliset voivat virkaehtosopimuksen määräyksellä laajentaa sopimuksesta johtuvan legaalisen työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta. Samoin ne voivat sopia, ettei pääsopimuksen tai erityisen virkaehtosopimuksen voimassa ollessakaan saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin uuden muita kysymyksiä koskevan virkaehtosopimuksen aikaansaamiseksi. VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:n kelpuuttavien normien yhteydessä ei ole, toisin kuin VVEhtoL 3.2 §:ssä ja KVEhtoL 3.4 §:ssä, lausuttu nimenomaisesti työrauhalausekkeiden oikeusvaikutuksista. Kun sopimuksesta johtuva legaalinen työrauhavelvollisuus koskee kaikkia virkaehtosopimukseen sidottuja mutta on eräiden näiden osalta tehosteeton, jää puheena oleviin säännöksiin perustuvan kelpoisuuden henkilöllinen ulottuvuus jossakin määrin epäselväksi. Palaan tähän kysymykseen jäljempänä.⁶⁷

Edellä on tarkasteltu vain säännöksiä velvollisuudesta välttää virkaehtosopimuslaeissa kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä, nk. passiivista työrauhavelvollisuutta sekä säännöksiä sinänsä sallittuihin työtaistelutoimenpiteisiin ryhtyessä noudatettavista menettelytavoista. Virkaehtosopimuslakeihin sisältyy myös säännökset aktiivisesta työrauhavelvollisuudesta, ts. velvollisuudesta valvoa, että jäsenet tai »alaiset» pidättäytyvät kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä.⁶⁸ Nämä säännökset voitaneen jättää tämän maininnan varaan.

VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n perusteluissa mainitaan ainoana esimerkkinä osallisten kelpoisuuteen kuuluvista työrauhan turvaamista tarkoittavista seikoista menettely yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelujen ehkäisemiseksi,⁶⁹ ts. sopimusmääräykset VVEhtoL 12—17 §:ssä tai

⁶⁵ VVEhtoL ja KVEhtoL 9 § verr. 5.1 §:ään.

⁶⁶ Ks. VVEhtoL 19.2 § ja KVEhtoL 20.2 ja 20.3 §. — Kunnalliseen virkaehtosopimukseen sidotuista myöskään kunnallisia keskusjärjestöjä ei ole mainittu KVEhtoL 20.2 tai 20.3 §:n säännöksissä. Käytännössä tällä ei voine olla merkitystä.

⁶⁷ Ks. jälj. s. 242 ss.

⁶⁸ Ks. VVEhtoL 10 § ja KVEhtoL 10 ja 11 § sekä näistä *Rytkölä* s. 60—61 ja 138—140.

⁶⁹ Ks. Km. 1969:A 14 s. 13 ja Km. 1969:B 105 s. 21 sekä HE 14/1970 s. 8. — Mainittujen komiteoitien mietinnöissä ei ollut vielä lainkaan ehdotusta menet-

KVEhtoL 13—18 §:ssä tarkoitetun virkariitalautakuntamenettelyn korvaavasta menettelystä. Nämä säännökset ovat dispositiiviset myös VVEhtoL 18 §:n ja KVEhtoL 19 §:n nimenomaisten säännösten mukaisesti.

Puuttumatta yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelutoimenpiteitten ehkäisemistä tarkoittaviin lain säännöksiin sen paremmin kuin pääsopimusten asianomaisiin määräyksiin kaikilta osin, on seuraavassa selvitettävä lyhyesti eräitä osallisten kompetenssin kannalta merkityksellisiä piirteitä.⁷⁰ Seuraava esitys perustuu lähinnä virkaehtosopimuslakien säännöksiin. Tosin pääsopimusten määräykset menettelystä »yhteiskunnalle vaarallisen työtaistelun uhatessa» poikkeavat vastaavista lain säännöksistä vain »asianosaisia», äänestysmenettelyä ja lautakunnan jäsenten nimittämistä koskevilta osiltaan.⁷¹

Virkariitalautakunnat, joita on kaksi,⁷² ovat kuusijäsenisiä pariteettiperiaatteen pohjalta muodostettuja elimiä, joiden käsiteltäväksi osapuolet voivat — ellei niiden välisissä neuvotteluissa ole saavutettu yksimielisyyttä työtaistelutoimenpiteestä luopumisesta tai sen rajoittamisesta — saattaa kysymyksen siitä, voiko aiottu tai jo aloitettu työtaistelutoimenpide »saattaa yhteiskunnan tärkeitä toiminnot vakavaan häiriötilaan».⁷³ Aiotun työtaistelutoimenpiteen vaarallisuus yhteiskunnalle on saatettava virkariitalautakunnan käsiteltäväksi kolmen vuorokauden kuluessa TRIitaL 7 §:ssä tarkoitetusta ilmoituksesta.⁷⁴ Aloitetun työ-

telyistä yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelutoimenpiteiden ehkäisemiseksi, vaan tämä olisi näiden mukaan jäänyt kokonaan osapuolten välisten sopimusten varaan.

⁷⁰ Virkariitalautakunnasta yleensä ks. *Rytkölä* s. 65 ss. ja 144 ss.

⁷¹ Ks. VVEhtoL 12, 13 ja 15 § sekä KVEhtoL 13, 14 ja 16 § ja toisaalta VPS ja KPS 12, 13 ja 15.1 §.

⁷² Kuten on selvää, niin VPS:n kuin KPS:n nojalla on asetettu erilliset virkariitalautakunnat. — Myös KiVEhtoL 3.4 §:n nojalla voitaisiin sopia menettelystä yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelutoimenpiteiden ehkäisemiseksi (Ks. Kirkkohallituksen esitys n:o 10 vuoden 1973 kirkolliskokoukselle s. 9). KiVEhtoL:ssa ei sitä vastoin ole asiaa koskevia säännöksiä, eivätkä osapuolet myöskään ottaneet 4.3.1975 solmimaansa pääsopimukseen tällaisia määräyksiä. (Mainittu pääsopimus lakkasi olemasta voimassa 1.5.1976, eikä uutta ole toistaiseksi solmittu.) KiVEhtoL:n työrauhasäännökset poikkeavatkin eräiltä osin varsin olennaisesti VVEhtoL:n ja KVEhtoL:n vastaavista säännöksistä. Ks. erit. KiVEhtoL 12.3 § ja siitä *Havunta* s. 62 ss.

⁷³ Ks. tässä yhteydessä Valtion virkariitalautakunnan päätökset 6.4.1972, 19.3.1973, 6.2.1976 sekä Kunnallisen virkariitalautakunnan päätökset 16.11.1972, 19.2.1973, 19.3.1973 ja 16.4.1974.

⁷⁴ TRIitaL 7.1 §:ssä tarkoitettu ilmoitusvelvollisuus ei koske kaikkien työtaistelujen toimeenpanemista, vaan ainoastaan työriidan johdosta toimeenpanta-

taistelutoimenpiteen arviointi voidaan taas saattaa virkariitalautakuntaan milloin tahansa.⁷⁵

Aiotun työnseisauksen saattaminen virkariitalautakunnan käsiteltäväksi aiheuttaa automaattisesti ja lautakunnan päätöksen sisällöstä riippumatta työnseisauksen alkamishetken siirtymisen kahdella viikolla. Tämä kahden viikon määräaika alkaa joko työnseisauksen alunperin aiotusta alkamishetkestä tai sen TRIital 8 §:n nojalla annetussa määräaikaisessa kieltopäätöksessä tarkoitetusta alkamishetkestä. Näistä määräajan laskemissäännöistä selviää suoraan muun muassa, ettei asian saattamisella virkariitalautakunnan käsiteltäväksi sinänsä ole mitään vaikutuksia jo alkaneeseen työnseisaukseen tai työtaistelutoimenpiteeseen. Sen paremmin laissa kuin pääsopimuksissa ei sitä vastoin ole määrätty, missä järjestyksessä ja minkälaisin vaikutuksin asia voidaan saattaa virkariitalautakuntaan, jos edellä mainittu kolmen vuorokauden »vireillepano aika» ylitetään. Perustelematta tässä yhteydessä kantaani katsoisin, että aiotun työnseisauksen vaarallisuuden arvioinnin saattamisella virkariitalautakuntaan sanotun määräajan kuluttua ei ole työnseisauksen alkamishetkeä lykkäävää vaikutusta.

Jos virkariitalautakunta enemmistöpäätöksellään katsoo työnseisauksen (työtaistelutoimenpiteen) edellä tarkoitetulla tavalla vaaralliseksi yhteiskunnalle, sen tulee kehottaa työnseisauksen toimeenpanijaa luopumaan siitä joko osaksi tai kokonaan. Tällaisella päätöksellä ei kuitenkaan ole oikeudellisesti sitovaa vaikutusta.⁷⁶ Yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelutoimenpiteiden ehkäisemistä tarkoittaviin lain säännöksiin sisältyviin käyttäytymisnormeihin ei muutoinkaan liity reaktionormeja. Niinpä esimerkiksi velvollisuus pidättäytyä työnseisauksen aloittamisesta ennen edellä mainitun kahden viikon määräajan päättymistä on tehosteeton.

Kun VVEhtoL 12—17 §:iin ja KVEhtoL 13—18 §:iin sisältyvät käyttäytymissäännöt ovat tehosteettomat, ei virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden asiallisen laajuuden kannalta kysymyksellä voidaanko, virkaehtosopimuksin määrätä, ettei yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelujen ehkäisemisessä ole noudatettava edes laissa säädettyä menettelyä, voine olla käytännöllistä merkitystä. Hallitus ja eduskunta voivat sitä paitsi aina pyrkiä torjumaan aiotun tai jo aloitetun työtaistelutoimenpiteen, »joka on omiaan saattamaan yhteiskunnan turvallisuuden tahi yksityisen

vasta työnseisauksesta on ilmoitettava vastapuolelle ja työriitojen sovittelijalle. TRIital 7 §:n tulkinnasta ks. esim. *Sarkko*, Työoikeus I s. 293 ss. ja *sama* JFT 1969 s. 292 ss. Virkaehtosopimuslakien samoin kuin pääsopimusten po. säännökset ja määräykset ovatkin tässä suhteessa epäselviä. Varsin selvät kytkennät TRIital:iin (esim. VVEhtoL 12, 16 ja 17 § sekä VPS 12, 16 ja 17 §) viittaavat siihen, että »työtaistelutoimenpiteellä» olisi niissä tarkoitettu vain »työnseisausta». Tämä ongelma erilaisine »heijastusvaikutuksineen» on tässä jätettävä avoimeksi.

⁷⁵ VVEhtoL 12.2 § ja KVEhtoL 13.2 §.

⁷⁶ Ks. HE 14/1970 s. 4 ja HE 13/1970 s. 4.

kansalaisen hengen tai terveyden suojelemiseksi välttämättömät toiminat vakavaan häiriötilaan»,⁷⁷ kieltämällä sen erityislailla. VJ 66.8 §:ssä tarkoitetun lain säätäminen on oikeudellisesti täysin riippumaton esimerkiksi laissa tai sopimuksessa määrätystä virkariitalautakuntamenettelystä ja TRIital:ssa tarkoitetusta sovittelumenettelystä.⁷⁸

Käytännönkin kannalta voi sen sijaan olla merkitystä sillä, voivatko osalliset VVEhtoL 3.2 §:n ja 18 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n ja 19 §:n säännöksiin perustuvilla menettelytapamääräyksillä rajoittaa työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä. Tai vielä hieman laajemmin, voidaanko yhdessä juuri mainittujen ja VVEhtoL tai KVEhtoL 9 §:n säännösten nojalla solmittavalla sopimusmääräyksellä pyrkiä turvaamaan työrauhan säilyminen ja siten ehkä laajentamaan virkaehtosopimuslakien 8 ja 9 §:ssä säädettyä työrauhavelvollisuutta?

Virkaehtosopimussuhteista riippumatonta pysyvää työrauhavelvollisuutta koskevissa säännöksissä ei ole erityisiä osallisia kelpuuttavia normeja, kun taas VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:n säännöksissä on kelpuuttavat normit, joiden nojalla työrauhausekkein voidaan laajentaa legaalista sopimuksesta johtuvaa työrauhavelvollisuutta. Osalliset voivat lisäksi VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:n viimeisen virkkeen nojalla sopia, että pääsopimuksen tai yhdenkin erityiskysymyksiä koskevan virkaehtosopimuksen voimassa ollessa ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin uuden muita kysymyksiä koskevan virkaehtosopimuksen aikaansaamiseksi. Mitään periaatteellista estettä ei siten liene, etteikö virkaehtosopimuksessa tai pääsopimuksessakin voitaisi sopia jopa *absoluuttisesta työrauhavelvollisuudesta*. Tämän lisäksi osalliset voivat VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n nojalla solmittavilla työrauhan turvaamista tarkoittavilla menettelytapamääräyksillä rajoittaa oikeutta ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, kuten seuraavasta työtuomioistuimen tuomiosta voidaan havaita. »Täydellisesti» sopimuksettomassa tilassa työrauhavelvollisuus määräytyisi tietenkin virkaehtosopimuslakien 8 §:n säännösten mukaisesti.

TT 16/1976: VM—SAK, JTA, VTY ja Suomen Poliisien Liitto (SPL). VTML:lle 31.1.1976 toimittamallaan kirjeellä SPL oli ilmoittanut aloittavansa eräitä poliisitehtäviä koskevan lakon 13.2.76. VTML saattoi virkariitalautakunnan tutkittavaksi aiotun työnseisauksen vaarallisuuden yhteiskunnalle VPS 12.1 §:ssä tarkoitetussa määräajassa. Pari viikkoa kestä-

⁷⁷ VJ 66.8 §. Ks. tästä esim. Km. 1969: A 14 s. 8 ja HE 14/1970, s. 4 sekä Saraviita s. 247 ss. ja sama LM 1971 s. 619 ss. ja Rytkölä s. 215—216.

⁷⁸ Ks. myös Saraviita s. 248 av. 17 ja Rytkölä s. 152.

neen sopimuksettoman tilan jälkeen solmittiin 14.2 virkaehtosopimus valtion virkamiesten palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta. Helmikuun 16. päivänä päivätyllä kirjeellään SPL ilmoitti edelleen laajentavansa työnteisausta 17.2. lukien.

VTML totesi kanteessaan SPL:n rikkoneen työnteisauksellaan mm. VPS 11 §:n ja sen allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n määräyksiä⁷⁹ aloittamalla lakon ilman yläyhdistyksensä (JTA:n) lupaa sekä VPS 17 §:n määräystä⁸⁰ ryhtymällä työnteisaukseen ennen mainitussa määräyksessä tarkoitettua, työnteisauksen alunperin ilmoitetusta alkamishetkestä laskettavan kahden viikon määräajan päättymistä ja vaati SPL:n tuomitsemista hyvityssakkoon mm. pääsopimuksen 11 §:n — mutta ei sen sijaan VPS 17 §:n — rikkomisesta. Viimeksi mainitun määräyksen vastainen käyttäytyminen olisi kantajan mukaan tullut ottaa huomioon vain hyvityssakkoa enentävän tekijänä.

Vastineissaan SAK ja SPL katsoivat mm. ettei VPS 11 §:n määräys voinut sitoa SPL:ää perustellen kantaansa TEhtoL:n osallisia kelpuuttavilla säännöksillä ja YhdL:sta ilmenevillä periaatteilla. JTA ja VTY eivät puolestaan puuttuneet tämän määräyksen oikeusvaikutuksiin tai osallisten tarkoitukseen vaan tyytyivät myöntämään SPL:n käyttäytyneen sen vastaisesti.

Tuomiossaan työtuomioistuimien totesi ensiksikin SPL:n olleen VVEhtoL 5.1 §:n 3 kohdan nojalla sidottu VPS:een ja eräisiin siihen liittyviin pöytäkirjoihin jatkaen: »Ottamen — — — huomioon valtion virkaehtosopimuslain 1 §:n 1 momentin ja 3 §:n 2 momentin säännökset sekä 9 §:n säännöksen siitä, että lakisääteistä työrauhavelvollisuutta voidaan laajentaa virkaehtosopimuksessa, työtuomioistuimien katsoo, että pääsopimuksen 11 §:ssä on voitu siinä mainittuja alayhdistyksiä — — — sitovasti kieltää alayhdistystä ryhtymästä työtaistelutoimenpiteeseen ilman asianomaisen keskusjärjestön päätöstä.»⁸¹

Tuomiossa VPS 11 §:stä lausuttu ei kaivanne enempiä selityksiä. Kun tuomiossa ei jouduttu ottamaan kantaa jutussa esillä olleen VPS 17 §:n oikeudelliseen merkitykseen osallisten kelpoisuuden kannalta, koska sitä ei kanteessa vaadittu, lieene paikallaan esittää muutama sana tämän tyyppisistä määräyksistä. VPS ja KPS 17 §:n määräyksiä vastavilla lain säännöksillä pyrittiin turvaamaan työrauhan säilyminen mahdollisimman pitkälti myös palvelussuhteen ehdoista käytävien sopimusneuvottelujen, ns. eturiitatilanteiden yhteydessä ottamalla huomioon vir-

⁷⁹ VPS 11 §: »Alayhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin vastoin 1 §:ssä mainitun asianomaisen keskusjärjestön päätöstä.» Tekstissä tarkoitettua allekirjoituspöytäkirjan määräys on puolestaan seuraavanlainen: »11 §. Edellytetään, että keskusjärjestön on tehtävä työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä koskevassa asiassa myönteinen tai kielteinen päätös. Menettelyn tulee perustua keskusjärjestön sääntöihin.» Vrt. tässä yhteydessä VVEhtoL ja KVEhtoL 8.3 §.

⁸⁰ »Missään tapauksessa ei lautakunnan tutkittavaksi saatettuun työtaistelutoimenpiteeseen saa ryhtyä aikaisemmin kuin kahden viikon kuluttua työtaistelutoimenpiteen alunperin ilmoitetusta alkamis- tai laajentamisajankohdasta lukien, tai milloin sosiaali- ja terveysministeriö on kieltänyt työtaistelun toimeenpanemisen tai sen laajentamisen määräajaksi, tämän määräajan päättymisestä.»

⁸¹ Ks. myös TT 82 ja 86/1976 sekä 11/1977.

kariitalautakuntamenettelyn TRiitaL:ssa tarkoitettua sovittelua hidastava vaikutus ja varaamalla sovittelulle ennen työnseisauksen mahdollista alkamista enemmän aikaa kuin TRiitaL 7 ja 8 §:ssä on säädetty.⁸² Pääsopimusosallisten tarkoitusta en ole saanut selvitettyä, mutta kun lakien säännökset on lähes sellaisinaan otettu sopimuksiin, voitaneen perustellusti olettaa osallisten tarkoituksen olleen saman.

Tarkoituksensa perusteella VPS ja KPS 17 §:ssä määrättyä tai muuta sen kaltaista työnseisauksen alkamisen siirtämistä voitaneen pitää työrauhan turvaamista tarkoittavana »menettelynä», joskin ne samalla laajentavat väliaikaisesti myös työrauhavelvollisuutta. Ajallisesti rajoitettuna järjestelynä tällaista työnseisauksen alkamisen siirtämistä ei voitane pitää pääsopimusten 11 §:ssä tarkoitettua lupamenettelyä jyrkempänä työtaisteluoikeuden rajoituksena, joka sekin merkitsee aiotun työtaistelutoimenpiteen alkamisen siirtymistä työtaisteluluvan käsittelyn ajaksi.⁸³

Kun osalliset ilmeisesti voisivat VVEhtoL tai KVEhtoL 9 §:n nojalla sopia absoluuttisestakin työrauhavelvollisuudesta, ei voine olla mitään estettä, etteikö yhdessä VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n ja VVEhtoL tai KVEhtoL 9 §:n säännösten nojalla voitaisi määrätä myös erilaisia ajallisesti rajoitettuja, ehdottomiakin rajoituksia ei vain työnseisauksiin vaan muihinkin työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymiselle. Käsillä olevien konkreettisten määräysten, VPS ja KPS 17 §:n kytkentä TRiitaL:iin ei antane aihetta muuhun arviointiin. Eri asia sitten on, ovatko osalliset tarkoittaneet antaa näille määräyksille virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettua oikeusvaikutukset.⁸⁴

Virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettujen virkariitalautakuntien päätöksillä ei ole oikeudellista sitovuutta. Myös VPS ja KPS 17 §:n määräykset on laadittu siten, ettei niissä tarkoitettujen virkariitalautakunnan päätös rajoita oikeudellisesti työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymistä alunperin aiotussa laajuudessa. Mutta voitaisiinko virkaehtosopimuksin määrätä, että sovitulla tavalla valitulla lautakunnalla olisi kelpoisuus moraalilauseman sijasta kieltää aiottu tai jo aloitettu työtaistelutoimenpide esimerkiksi niiltä osin, kun sen katsottaisiin voivan vaarantaa yhteiskunnan toimintoja? Edellä esitetyn perusteella vastaus tähän kysymykseen saat-taisi olla myönteinen.

⁸² Ks. HE 14/1970 s. 6.

⁸³ Ks. av:ssä 79 tarkoitettua pöytäkirjamerkinnän viimeinen virke.

⁸⁴ VM:n kannanotto jutussa TT 16/1976 viittaa siihen, että osalliset olisivat tarkoittaneet VPS 17 §:n käyttäytymissääntöjen olevan tehosteettomia.

2.3.2.3.2. Sopimusehdot »muusta sellaisesta menettelystä»

Virkaehtosopimuslakien esitöissä ei ole pyrittykään luonnehtimaan mitä VVEhtoL 3.2 §:ssä tai KVEhtoL 3.4 §:ssä on tarkoitettu »muulla sellaisella menettelyllä». En katso tarkoituksenmukaiseksi ryhtyä ennakkoimaan, minkälaisia menettelytapa- tai muita sen kaltaisia määräyksiä voitaisiin pitää tällaisina, vaan tyydyn seuraavassa vain tarkastelemaan lyhyesti virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta sopia tarkoituksenmukaisen **luottamusmiesjärjestelmän** edellyttämistä asioista. Luottamusmiesjärjestelmään on muun ohessa merkittävä osa niistä järjestelyistä, joilla on pyritty turvaamaan työrauhan säilyminen, kuten jo VLMS ja KLMS 1 §:n määräyksistä käy ilmi. Voimassa olevien luottamusmies-sopimusten yksityiskohtiin en tässä yhteydessä puutu.

Tarkoitustaan vastaavan luottamusmiesjärjestelmän luominen edellyttää ainakin kahdentasoisten asioiden järjestelyjä. Ensiksikin on pyrittävä turvaamaan virkamies-luottamusmiehen palvelussuhde ja sen ehdot. Tarkoitan näillä lähinnä suojaa perusteettomilta palvelussuhteen katkaisemisilta sekä palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevia järjestelyjä siten, ettei luottamusmieheksi valittu virkamies joudu kärsimään taloudellisia menetyksiä luottamusmiestoimensa johdosta. Luottamusmiestoimen asianmukainen hoitaminen edellyttää taas »palvelussuhteessa muuten» noudatettavien asioiden järjestelyä, muun muassa oikeutta saada työnantajalta asianomaisen työpaikan virkamiesten palvelussuhteita koskevia tietoja, oikeutta saada käyttöönsä toimitilat ja työvälineet sekä oikeutta saada käyttää (myös) työaikaan luottamusmiestehtävien hoitamiseen ja koulutukseen.

Osa toimivan luottamusmiesjärjestelmän luomiseksi järjestettävistä asioista on virkaehtosopimuslakien kelpuuttavien normien kannalta ongelmattomia. Niinpä noudatettavasta neuvottelujärjestelmästä voidaan sopia VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n säännösten nojalla edellä ilme-nevissä rajoissa. Luottamusmies-virkamiehen palvelussuhteen ehdoista, esimerkiksi palkkauksesta, luottamusmiestoitimesta aiheutuvasta ansion menetyksen korvaamisesta jne, voitaneen taas sopia kuten muiden virkamiesten palvelussuhteen ehdoista. Mutta virkaehtosopimuslakien 2 §:n säännöksissä on — mitättömyysseurauksen uhalla — kielletty sopimasta useista sellaisista asioista, joiden järjestelyt ovat tarpeen tyydyttävästi toimivan luottamusmiesjärjestelmän kannalta. Tällaisia ovat muun

muassa viranomaisen sisäinen työnjako, työn johtaminen, palvelussuhteen lakkaamisen perusteet, virkamiehen velvollisuudet, muun kuin sairauden tai raskauden perusteella myönnettävä virkavapaus sekä työnantajan omaisuuden käyttäminen.

Ratkaistavana on jo aikaisemmin mainittu kysymys, onko virkaehtosopimuslakien 2 §:n osallisten kompetenssia rajoittavia säännöksiä pidettävä yleisinä, muihin normeihin perustuvaa kelpoisuutta rajoittavina vai olisivatko nämä muut kelpuuttavat normit 2 §:n säännöksiin nähden itsenäisiä. Virkaehtosopimuslakien esitöistä ei tässä yhteydessä näytä olevan saatavissa minkäänlaista johtoa. Oikeuskäytäntöä ei tietääkseni ole ja kirjallisuudessaakin kysymys on sivuutettu ongelmattomana.⁸⁵

Virkaehtokomitean mietinnössä on sitä vastoin selkeästi otettu kantaa virkaehtosopimuslakien kelpuuttavien normien keskinäiseen suhteeseen. Komiteassa todettiin ensiksi, että VVEhtoL ja KVEhtoL 2.3 §:n 2 kohdassa on työnantajan omaisuuden käyttäminen jätetty kokonaisuudessaan sopimusvapauden ulkopuolelle ja ehdotettiin lakia muutettavaksi siten, että työnantajan omaisuuden käyttäminen edelleenkin jäisi sopimusvapauden ulkopuolelle *»lukuunottamatta virkamiesten luottamusmiehen työtiloja ja työvälineitä»*.⁸⁶ Vaikka komitean ehdotus koskeekin vain yksittäisen säännöksen muuttamista, se osoittanee komitean muutoinkin pitäneen 2 §:n säännöksiä virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta yleisesti rajoittavina normeina.

Virkaehtokomiteassa omaksuttua tulkintaa vastaan voidaan huomauttaa, että lakien 2 §:n säännösten nojalla, niissä säädetyin rajoituksin sovi-taan tai voidaan sopia *»virkamiesten palvelussuhteen ehdoista»*. Muiden kelpuuttavien normien nojalla voidaan taas sopia virkaehtosopimusjärjestelmää tukevista, työrauhaa turvaavista ym. erityisistä järjestelyistä, ts. järjestelyistä, joilla muun ohessa voidaan turvata julkisen hallinnon toimintojen häiriötön jatkuminen. Tarve turvata valtion, kuntien ja kuntainliittojen yksinomainen määräysvalta ei näin ollen voine olla po-asioissa kovinkaan korostettu. Mielestäni voitaisiinkin perustellusti kat-soa, että esimerkiksi VVEhtoL 3.2 §:n ja KVEhtoL 3.4 §:n kelpuuttavat säännökset ovat 2 §:n säännöksiin nähden itsenäisiä, eivätkä viimeksi

⁸⁵ Ks. *Rytkölä*, s. 28, jossa hän vain toteaa, että VLMS:lla on sovittu mm. luottamusmiehen asemasta ja *»toimitiloista»*.

⁸⁶ Km. 1975:51 s. 35 ja 46.

tarkoitetuissa säännöksissä säädetty kelpoisuuden rajoitukset siten rajoittaisi muihin kelpuuttaviin normeihin perustuvaa kompetenssia.⁸⁷

Sanottu ei tietenkään merkitse sitä, etteikö VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:n säännöksiä olisi joissakin tapauksissa otettava huomioon arvioitaessa ko. sopimusmääräysten oikeusvaikutuksia. Käytännössä on mahdollista ja todennäköistäkin, että sopimusehtoihin neuvottelumenettelystä tai työrauhan turvaamisesta tarkoittavista menettelyistä otetaan määräyksiä, joita on pidettävä (myös) palvelussuhteen ehtoina. Tällaisten määräysten oikeusvaikutukset määräytynevät kyllä lakien 2 §:n säännösten perusteella. Vaikka luottamusmiehen asemaa koskevia määräyksiä onkin pidettävä toisaalta välineinä, joilla pyritään turvaamaan palvelussuhteen ehtojen toteuttamista, ja toisaalta välineinä, joilla pyritään turvaamaan työrauhan säilyminen, lienee lähdettävä siitä, että luottamusmiessopimuksella ei voida pätevästi sopia esimerkiksi virkamies-luottamusmiehen palvelussuhteen lakkaamisen perusteista tai hänelle luottamusmiestoimen johdosta myönnettävästä vapautuksesta suorittaa virkaansa kuuluvia tehtäviä koko sovitun tai säädetyn työajan.⁸⁸

2.3.3. Virkaehtosopimuslakien tehostejärjestelmää koskevat kelpuuttavat säännökset

Virkaehtosopimuksen määräysten rikkomisen ja legaalisen työrauhasekä valvontavelvollisuuden vastaisen käyttäytymisen tehosteena on, ku-

⁸⁷ Ks. esim. VLMS ja KLMS 10 §. — Edellä (s. 195) päädyttiin siihen, ettei työnantajan etuoikeutta tulkita palvelussuhteen ehtoja koskevia määräyksiä voitane rajoittaa virkaehtosopimuksella. Tekstissä tarkoitettujen muihin kuin virkaehtosopimuslakien 2 §:n kelpuuttaviin normeihin perustuvien määräysten kohdalla asian voitaisiin ajatella olevan toisin. Jos esimerkiksi valitaan vaikkapa määräys työnantajan velvollisuudesta antaa luottamusmiehelle tietoja virkamiehen palvelussuhteen ehdoista, voidaan havaita, ettei tulkintaetuoikeuden siirtäminen po. tapauksissa rajoittaisi julkistyönantajan virkaehtosopimuslakien 2 §:ssä tarkoitettua asemaa palvelussuhteen osapuolena, vaan suhteessa sidottuun virkamiesyhdistykseen. Oikeus tulkita työrauhalausekkeitä lienee joka tapauksessa työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyvällä osapuolella. Pelkällä — edes vilpittömin mielin tehdyllä — väitteellä vastapuoli ei voine aiheuttaa aiotun tai aloitetun työtaistelutoimenpiteen »muuttumista» työrauhalausekkeen vastaiseksi.

⁸⁸ Ks. esim. VLMS ja KLMS 7 §:n 3, 4 ja 5 momentti. — Määräyksiä, joilla luottamusmies-virkamiehelle myönnetään määräaikaista vapautusta virantoimivaltavuudesta voitaisiin ehkä joissakin tapauksissa pitää virkamiehen työaikaa koskevinä määräyksinä. Tässä yhteydessä ks. vielä TT 60/1978.

ten tunnettua hyvityssakko. Virkaehtosopimuslakien hyvityssakkosäännökset poikkeavat joiltakin osin TEhtöL:n vastaavista säännöksistä. Tässä yhteydessä näiden erojen selvittelyyn ei liene kuitenkaan aihetta, vaan riittänee, kun tarkastelen lyhyesti vain virkaehtosopimuslakien hyvityssakkosäännöksiin sisältyviä kelpuuttavia normeja.

VVEhtöL 19.1 §:ssä ja KVEhtöL 20.1 §:ssä on säännökset hyvityssakkoseuraamuksesta sopimusmääräysten vastaisesta käyttäytymisestä. Nämä eivät ole, toisin kuin niitä vastaavat TEhtöL 7 §:n säännökset, dispositiivisia. Virkaehtosopimusmääräysten rikkomisen seuraamuksena voinee siten tulla kysymykseen vain mainituissa säännöksissä tarkoitettu hyvityssakko.⁸⁹

VVEhtöL 19.2 §:ssä ja KVEhtöL 20.2 §:ssä on työrauha- ja valvontavelvollisuuteen liittyvä reaktionormi. Sen mukaan legaalisen työrauhavelvollisuuden — sekä pysyvän että sopimuksesta johtuvan — ja valvontavelvollisuuden vastaisesta käyttäytymisestä voidaan tuomita vahingonkorvauksen sijasta hyvityssakko, »jollei virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty». Virkaehtosopimusosallisia kelpuuttava normi vastannee tarkoin TEhtöL 9.1 §:n työehtosopimusosallisia kelpuuttavaa normia, joten tyydyn tässä vain viittaamaan siitä edellä esittämään.⁹⁰

VVEhtöL 20 §:ssä ja KVEhtöL 21 §:ssä on säännökset hyvityssakkoa tuomittaessa huomioon otettavista seikoista. Nämä vastaavat puolestaan TEhtöL 10 §:n säännöksiä lukuunottamatta VVEhtöL 20.1 §:n ja KVEhtöL 21.1 §:n tuomitsemattajättämissäännöstä. Niinpä virkaehtosopimuksinkin voidaan sopia siitä, kenen hyväksi tuomittava hyvityssakko on määrättävä maksettavaksi, ts. asettaa reagoivan viranomaisen noudatettavaksi normi, jota tämän tulee soveltaa määrätessään virkaehtosopimuslain tai -sopimuksen vastaisen käyttäytymisen oikeusseuraamusta.

2.3.4 Virkaehtosopimuksen määräysten jälkivaikutuksen sopimuksenvaraisuudesta

VVEhtöL ja KVEhtöL 7 §:ssä on säännös virkaehtosopimuksen määräysten jälkivaikutuksesta. Niiden mukaan

⁸⁹ Vrt. Rytkölä s. 159—160, jossa hän KVEhtöL 21.2 §:n hyvityssakon tuomitsemista koskevaa säännöstä selostaessaan toteaa, että »(s)opimussakon tai vahingonkorvauksen maksamisesta voidaan virkaehtosopimuksessa sopia muidenkin kuin laista johtuvien velvoitusten rikkomisen varalta». Sitä, minkä normin perusteella näin voitaisiin sopia, Rytkölä ei mainitse.

⁹⁰ Ks. ed. s. 180.

»(v)aiikka virkaehtosopimus on lakannut olemasta voimassa, on siinä määrättyjä palvelussuhteen ehtoja edelleen noudatettava, kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan, jollei ole toisin sovittu tai 2 §:n 5 (4) momentista muuta johdu.»⁹¹

Näillä moneltakin kannalta epäselvillä ja tulkinnanvaraisilla säännöksillä ei tässä tutkimuksessa ole merkitystä vain virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden laajuuden selvittelyssä, vaan ne on otettava huomioon myös käsiteltäessä jäljempänä prosessuaalista neuvottelumenetelyä. Paikallaan lieneekin tarkastella virkaehtosopimusmääräysten legaalista jälkivaikutusta hieman laajemmin kuin se olisi tarpeen osallisten kelpoisuuden kuvaamiseksi. Jälkivaikutuksen perusteelliseen erittelyyn en seuraavassa kuitenkaan ryhdy.

Jo edelle lainattujen säännösten sanamuodon perusteella on mielestäni pidettävä selvänä, ettei niillä ole puututtu virkaehtosopimusten voimassaoloon, vaan se määräytyy lakien muiden säännösten ja virkaehtosopimuksen voimassaoloaikaa koskevien määräysten mukaisesti.⁹² KVEhtoL:n esityöt näyttävät tosin viittaavan päinvastaiseen. Niissä jälkivaikutusta koskevaa säännöstä on perusteltu seuraavasti: »Säännöksen mukaan *virkaehtosopimusta* noudatettaisiin siihen saakka, kunnes uusi sopimus olisi tehty — —.»⁹³ Nähdäkseni on kuitenkin enemmän kuin oletettavaa, että kysymys on vain epäonnistuneesta ilmaisutavasta.⁹⁴

Virkaehtosopimuksen voimassaolon lakattua on siinä määrättyjä palvelussuhteen ehtoja noudatettava, ei sopimuksen määräyksinä, vaan yksinomaan puheena olevien lain säännösten perusteella. VVEhtoL ja KVEhtoL 7 §:n säännökset sisältävät vain palvelussuhteen ehtojen erityisen määräytymisjärjestelyn, eikä niihin perustuvaan noudattamisvelvollisuuteen liittynne virkaehtosopimuksen noudattamisvelvollisuuteen liittyviä oikeusvaikutuksia. Jälkivaikutus ei sinänsä ole esteenä työtaistelu-

⁹¹ Tässä yhteydessä ks. VPS ja KPS 18 §.

⁹² Ks. VVEhtoL ja KVEhtoL 6 §. Ks. myös esim. Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus 10 kohta: » — — —. Irtisanomisesta huolimatta ovat tämän sopimuksen määräykset voimassa kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättäneen tai joku osapuoli ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.» Tällä määräyksellä ei ilmeisesti ole sovittu KVEhtoL 7 §:ssä tarkoitettua jälkivaikutuksesta, vaan virkaehtosopimuksen voimassaolosta. Vastavanlaisista työehtosopimusmääräyksistä ks. TT 41/1971 ja 94/1977.

⁹³ Km. 1969: B 105 s. 22. Ks. myös HE 13/1970 s. 8.

⁹⁴ Ks. HE 14/1970 s. 8: »Jotta *sopimuksettoman tilan vallitessa* ei syntyisi epäselvyyttä virkasuhteen ehdoista, — — —».

toimenpiteisiin ryhtymiselle, eikä palvelussuhteen ehtojen noudattamisen tehosteena tulle kysymykseen virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettu hyvityssakko. Päinvastoin, VVEhtoL tai KVEhtoL 7 §:ään perustuva noudattamisvelvollisuus lienee tehosteeton.

Edellä sanotun merkitystä oikean oikeuspaikan ja yleisemminkin erimielisyyksien ratkaisumenettelyn kannalta tarkastelen vasta jäljempänä.⁹⁵

Virkaehtosopimuksessa sovittujen palvelussuhteen ehtojen jälkivaikutus on dispositiivinen. Se voidaan poistaa sopimuksin joko kokonaan tai vain osittain, esimerkiksi vain joittenkin palvelussuhteen ehtojen osalta. Tällöin on palvelussuhteen ehtoina noudatettava aikaisemmin säädettyjä tai määrättyjä normeja. Tällaisten normien puuttuessa voi työnantaja yksipuolisesti määrätä palvelussuhteen ehdoista.⁹⁶ Lakiteks-teissä ja lainvalmistusasiakirjoissakin on jäänyt epäselväksi, onko jälkivaikutuksesta disponoitava jo itse virkaehtosopimuksessa vai voidaanko asiasta sopia muutoinkin. Myös on epäselvää, missä henkilötahoissa jälkivaikutuksen poistamisesta on mahdollista sopia. En puutu näihin ongelmiin tässä.⁹⁷

Edelleen palvelussuhteen ehtoja koskevilla virkaehtosopimusmääräyksillä on jälkivaikutus vain, jollei joko VVEhtoL 2.5 §:n tai KVEhtoL 2.4 §:n säännöksistä muuta johdu. Jälkivaikutuksen sopimuksenvaraisuuteen rinnastettu viittaus säännöksiin, joiden mukaan »(a)siasta, josta ei ole virkaehtosopimusta, on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty tai määrätty taikka sopimuspalkkaisen virkamiehen kanssa sovittu», vaikuttaa hieman ristiriitaiselta. VVEhtoL ja KVEhtoL 7 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissahan ei virkaehtosopimusta enää ole.

Kirjaimellisesti näitä viittaussäännöksiä ei voitane tulkita kuin sopimuspalkkaisten virkamiesten kohdalla. Heidän kanssaan palvelussuhteen ehdoista voitaneen sopia jälkivaikutuksen nojalla noudatettavien virkaehtosopimusmääräysten estämättä. Sitä vastoin muilta osin kirjaimellinen tulkinta johtaisi tulokseen, jossa palvelussuhteen ehtoina olisi automaattisesti ja siis ilman jälkivaikutusta noudatettava ennen asianomaisen virkaehtosopimuksen tai ehkä useammankin virkaehtosopimuk-

⁹⁵ Ks. jälj. s. 345 ss. ja s. 398 ss.

⁹⁶ Vrt. Koskinen s. 180.

⁹⁷ Selvää on tietenkin, ettei jälkivaikutuksesta voida disponoida työnantajan ja yksityisen virkamiehen välisellä sopimuksella, sopimuspalkkaisia virkamiehiä ehkä lukuunottamatta.

sen solmimista vahvistettuja säännöksiä tai määräyksiä, taikka jollei tällaisia olisi, työnantajan jälkivaikutuksesta riippumatta yksipuolisesti määräämiä ehtoja. VVEhtoL ja KVEhtoL 7 §:n säännökset jälkivaikutuksesta olisivat näin ollen tarpeettomat.⁹⁸

Kun käytännön kannalta ei voitane ajatella, että palvelussuhteen ehtoina tulisi noudatettaviksi esimerkiksi useita vuosia aikaisemmin työnantajan yksipuolisesti määräämät palkkataulukot, lienee lähdettävä siitä, että puheena olevat viittaukset ovat — sopimuspalkkaisia virkamiehiä lukuunottamatta — viittauksia lähinnä »varmuuden vuoksi».⁹⁹ Tarkoitetaan sitä, että virkaehtosopimuksessa sovitut palvelussuhteen ehdot lienee tarkoitettu noudatettaviksi puheena olevien säännösten nojalla riippumatta siitä, onko niistä määräyksiä myös joskus aikaisemmin vahvistetuissa säädöksissä tai määräyksissä,¹⁰⁰ eikä työnantaja voi määrätä sopimuksettomassakaan tilassa viimeisessä virkaehtosopimuksessa vahvistetuista palvelussuhteen ehdoista poiketen yksipuolisesti, ellei jälkivaikutuksen poistamisesta ole sovittu. Sellaisista palvelussuhteen ehdoista joista virkaehtosopimuksessa ei ollut määräyksiä, työnantaja voi tietenkin määrätä yksipuolisesti aivan samalla tavalla kuin sopimuskauden aikanaikin.

Nk. omaksumismääräysten¹⁰¹ kohdalla esitetty, lähinnä teleologisesti perusteltu tulkinta saattaa olla ongelmallinen, ainakin jos virkaehtosopimuksen viittausmääräyksellä on sopimuksen osaksi saatettu palvelussuhteen ehtoja koskevia virallismääräyksiä. Kun näitten yksityiskohtaisten ongelmien tarkastelu ei tutkimustehtävän kannalta ole välttämätöntä, jätän ne tämän maininnan varaan.

⁹⁸ VVEhtoL ja KVEhtoL 7 §:n viittaussäännöksiä olisi mahdollista tulkita myös siten, että jälkivaikutus syrjäytyisi vain silloin, jos virkaehtosopimuksessa sovitusta palvelussuhteen ehdoista olisi määrätty myös jossakin muussa (aikaisemmassa) normilähteessä. Tekstissä tarkoitettua asetelmaa tämä ei juuri muuttaisi.

⁹⁹ KVEhtoL:n perustana olevassa komiteanmietinnössä, jossa ensimmäisen kerran ehdotettiin palvelussuhteen ehtojen järjestämistä sopimuksettoman tilan ajaksi, ei po. viittausta ollut (ks. Km. 1969: B 105 s. 22). Sitä myöhempään lainvalmisteluaineistoon viittaukset VVEhtoL 2.5 §:ään ja KVEhtoL 2.4 §:ään ovat ilmestyneet perusteluilta.

¹⁰⁰ Vrt. Rytkölä s. 49 ja 131.

¹⁰¹ Omaksumismääräyksistä, ts. viittauksista ulkopuolisiin lähteisiin ks. esim. Rytkölä s. 94 sekä TT 49/1972 ja 50/1974. Ensinnä mainitusta tuomiosta ks. Jumppanen, KSV:n tiedotuksia 3/1972 s. 18 ss.

2.4. TTuomL 11 §; Sopimus välimiesmenettelystä ja sovintoneuvottelumenettelystä

2.4.1. Välityslausekkeista

TTuomL 11.1 §:n nojalla voivat työ- tai virkaehtosopimusosalliset jättää työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat riita-asiat — lukuunottamatta työ- tai virkaehtosopimuksen purkautuneeksi julistamista koskevia juttuja — ratkaistavaksi VML:ssä tarkoitettussa välimiesmenettelyssä. Lain selkeän sanamuodon mukaan välityssopimus on pätevä vain asianomaisen työ- tai virkaehtosopimuksen nimenomaisena määräyksenä.¹

TTuomL 11.1 §:ssä tarkoitetut välityslausekkeet ovat työehtosopimuksissa melko harvinaisia. Virkaehtosopimuksissa niitä ei toistaiseksi ole. Mutta eräissä työehtosopimuksissa on sovittu välitysmenettelystä myös sellaisten riitakysymysten ratkaisemiseksi, jotka eivät kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan.² Tällaisien välimieslausekkeitten asiallinen ulottuvuus ei niissä käytettyjen sanamuotojen perusteella ole aivan yksiselitteinen. Kun niissä poikkeuksetta näyttää tarkoitettun osallisten välisiä erimielisyyksiä, on todennäköistä, että niissä sovitussa menettelyssä on tarkoitettu ratkaistavaksi vain sopimuskauden aikana mahdollisesti syntyvät ns. eturiidat, ts. erimielisyydet, joissa esitettyjä kantoja ei voida perustella oikeudellisesti. Muista työsuhteen ehtoja säännöstävistä normeista syntyneitä erimielisyyksiä niissä tuskin on tarkoitettu, työehtosopimusosallisillahan ei näissä riita-asioissa ole edes asiavaltuutta.

Prosessioikeudellisessa kirjallisuudessa on oltu yksimielisiä siitä, että VML 1.1 §:ssä tarkoitetaan vain sellaisia riita-asioita, jotka voitaisiin saattaa tuomioistuimen ratkaistavaksi ja joissa sovinto on sallittu. Edes VML 1.1 §:ssä tarkoitusta »määräystä oikeussuhteesta» vastaisuudessa syntyvillä riita-asioilla ei ole katsottu tarkoitettun intressiriitoja.³ Po. välityslausekkeissa tarkoitettuun menettelyyn ei näin ollen voida soveltaa VML:ia sellaisenaan, vaan niissä on kysymys kokonaisuudessaan sopimusperusteisesta erimielisyyksien ratkaisumenettelystä, jossa VML:n säännöksiä on noudatettava vain sopimusmääräyksinä siinä laajuudessa kuin sopimuksessa on määrätty.

¹ Vrt. VML 3 §. Ks. myös KM. 1969: A 9, s. 22 ja HE 30/1972, s. 8, joissa ehdotettiin, että välimiesmenettelystä olisi voitu sopia työtuomioistuimen edessä ja muutoinkin kirjallisesti. Nykyisen muotonsa po. lainkohta sai eduskunnan sosiaalivaliokunnassa, perusteluitta (SoVM n:o 30 Vp 1974, s. 2).

² Ks. esim. Huoltokorjaamoalan työehtosopimus 30 §, Rakennusalan työehtosopimus 36 §, Tiiliteollisuuden työehtosopimus 29 § ja Rautatiehallituksen ja Rautatieläisten Liiton välinen työehtosopimus 30 §.

³ Ks. esim. Frey, s. 85, Granfelt, s. 13—14 ja Tirkkonen, Välimiesmenettely, s. 42—73. Vrt. kuitenkin Lehtinen, DL 1944, s. 282—283.

Tässä yhteydessä ei ole mahdollista tarkastella tällaisten sopimusmääräysten oikeudellista merkitystä. Toteaisiin kuitenkin, että oikeudellisesti niillä lienee merkitystä lähinnä vain työrauhalausekkeina sekä määräyksinä TRiitaL 15 §:ssä tarkoitetusta erityisestä toimielimestä, jonka olemassaolo rajoittaa työriitojen sovittelijan »toimivaltaa» mainitussa lainkohdassa säädetyllä tavalla.⁴

Työtuomioistuimen kannalta työ- tai virkaehtosopimuksen välityslausekkeet ovat reaktiotapaa koskevia normeja. Sopimus välimiesmenettelystä on oikeudenkäynnin etenemisen este, työtuomioistuimen on jätettävä sen toimivaltaan muutoin kuuluva juttu tutkimatta, jos asianomaisessa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu välimiesmenettelystä. Mutta välityslauseke on dispositiivinen prosessin etenemisen este. Välimiesmenettelyssä ratkaistavaksi sovittu riita-asia on työtuomioistuimessa — kuten muissakin tuomioistuimissa — jätettävä tutkimatta vain, jos vastaaja on tehnyt oikeudenkäyntiväitteen vastinekirjelmässään ennen pääasiaan vastaamistaan.⁵

TTuomL 11.1 §:ään perustuvan välityslausekkeen oikeusvaikutukset eivät rajoitu vain osallisiin, vaan ainakin pääsääntöisesti se sitoo myös työ- tai virkaehtosopimukseen pelkästään sidottuja. Välimieslauseke on pelkästään sidottujen TTuomL:ssa säädetyn toissijaisen asiavaltuuden⁶ käyttämisen esteenä samalla tavalla kuin se on osallisten välisen oikeudenkäynnin etenemisen este.⁷ Välityslausekkeen ja VML:n mukaisesti annettu välitystuomio sitoo taas niin osallisia kuin pelkästään sidottuja työtuomioistuimen tuomion tavoin. Välimieslausekkeitten pelkästään sidottuihin ulottuvat prosessuaaliset vaikutukset perustuvat tietenkin ensisijaisesti TTuomL 11.1 §:n osallisia kelpuuttavaan säännökseen ja ovat riippumattomia TEhtol 1.1 §:n tai virkaehtosopimuslakien kelpuuttavista normeista. Sen sijaan näiden lausekkeitten aineelliset vaikutukset, lähinnä välitystuomion sitovuus eri sidotuissa henkilötahoissa perustunee myös TEhtol 1.1 §:n tai virkaehtosopimuslakien 2 ja 3 §:n säännöksiin.⁸

⁴ Ks. tästä *Sarkko*, Työoikeus I, s. 312. Ks. lisäksi TT 3/1973.

⁵ Ks. TTuomL 25.1 § ja VML 1.2 §.

⁶ Ks. TTuomL 12 ja 13 §.

⁷ Ks. SoVM n:o 30 Vp 1974, s. 2 ja 7 (vastalause). — Tässä on jätettävä käsittelemättä, voidaanko pelkästään sidotuilta sulkea kokonaan oikeusturvatietyt määräämällä, että välimiesmenettelyssä voivat asianosaisina olla vain osalliset (ks. esim. Graafisen teollisuuden työehtosopimus 53.2 ja 3 § sekä 56 §). Ks. tässä yhteydessä TT 33/1973.

⁸ Vrt. tässä yhteydessä TT 3/1973 ja 46/1974.

2.4.2. Sovintoneuvottelulausekkeista

TTuomL 11.2 §:n mukaan työtuomioistuimen on jätettävä tutkimatta työ- tai virkaehtosopimusta »koskeva tai siitä johtuva» kanne, jos siinä tarkoitettu riitaisuudesta on työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan neuvoteltava sovinnon aikaansaamiseksi, mutta neuvottelua ei ole tapahtunut. Kanne voidaan neuvottelujen puuttumisesta huolimatta kuitenkin tutkia, jos kantaja on asianmukaisesti pyrkinyt täyttämään sopimusperusteisen neuvotteluvelvollisuutensa. Työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksellä osalliset voivat siis asettaa työtuomioistuinta sitovan, reaktiotapaa koskevaksi normiksi luonnehdittavan normin. Aikaisemmin esiteltiin sovintoneuvottelulausekkeisiin ja TTuomL 11.2 §:ään perustuvaa neuvottelumenettelyä tarkastellaan lähemmin vasta jaksossa IV. Tässä yhteydessä on syytä aivan lyhyesti selvittää puheena olevaa lain kohtaa osallisia mahdollisesti kelpuuttavana normina.

Tarkasteltaessa työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeita, voitiin todeta, että TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettut neuvottelulausekkeet sisältävät pääsääntöisesti sekä osallisiin että pelkästään sidottuihin kohdistuvia erilaisia neuvottelumenettelyssä noudatettavia käyttäytymisohjeita.⁹ TTuomL 11.2 §:stä tai muualtakaan TTuomL:sta ei kuitenkaan käy selvästi ilmi, ulottuvatko sovintoneuvottelulausekkeitten käyttäytymissääntöjen prosessuaaliset vaikutukset välittömästi vain osallisiin vai koskisivatko nämä periaatteessa yhtäläisesti kaikkia asianomaisessa lausekkeessa tarkoitettuja sidottuja. Toisin ilmaistuna, voivatko myös työ- tai virkaehtosopimukseen pekästään sidotut olla TTuomL:n nojalla omalta osaltaan velvolliset joissakin tapauksissa neuvottelemaan työ- tai virkaehtosopimusta koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta tutkimatta jättämisseurauksen uhalla?

Käsillä olevan lainkohdan mukaan prosessin etenemisen edellytyksenä on *neuvottelun* tapahtuminen. Käytetystä yksikkömuodosta ei voitane päätellä kovinkaan luotettavasti TTuomL 11.2 §:n mahdollisesta kelpuuttavasta vaikutuksesta. Mutta kun otetaan huomioon pelkästään sidottujen toissijainen asiavaltuus, voitaisiin TTuomL 11.2 §:ää sanamuotonsakin perusteella tulkita siten, että ainakin kulloisenkin kantajan on tullut vähintäänkin yrittää saada sovintoneuvotteluja käyntiin ennen kanteen nostamista. Jäljempänä selviää, että prosessuaalisen neuvotteluvelvolli-

⁹ Ks. edellä s. 104 ss.

suuden henkilöllinen ulottuvuus saattaa olla tätäkin laajempi,¹⁰ mutta jo juuri esitetty tulkinta merkitsee sitä, että osalliset voivat TTuomL 11.2 §:n säännöksenkin nojalla sopia pelkästään sidottuihin välittömästi ulottuvista käyttäytymisnormeista. Tässä tapauksessa vain sovitun normin vastaisen käyttäytymisen seuraukset ovat prosessuaalisia.

Sanotun johdosta lienee aiheutta korostaa, että sovintoneuvottelulausekkeet sisältävät käyttäytymissääntöjen lisäksi myös kelpuuttaviksi tarkoitettuja määräyksiä. Näiden sekä lausekkeisiin sisältyvien käyttäytymissääntöjen oikeudellista merkitystä on arvioitava myös TEhtol:n ja virkaehtosopimuslakien kelpuuttavien säännösten kannalta. Sovintoneuvottelumenettelyssähän käsitellään pääsääntöisesti »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» taikka palvelussuhteissa noudatettavista sopimusehdoista syntyneitä erimielisyyksiä. Sitä paitsi virkaehtosopimuslakien nimenomaisten säännösten nojalla osalliset voivat sopia virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksin »neuvottelumenettelystä». Palaan näihin ongelmiin vielä jäljempänä.¹¹

2.5. Työ- ja virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa

2.5.1. Työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa

2.5.1.1. Aikaisemmista tutkimustuloksista

TEhtol 4.1 §:n mukaan työehtosopimukseen ovat *sidottuja* ensiksikin sopimuksen solmineet työnantajat tai työnantajain yhdistykset sekä työntekijäin yhdistykset. Sidottuja ovat myös osallisten suostumuksella työehtosopimukseen jälkeenpäin yhtyneet. Sidottuja ovat niinikään mainittujen yhdistysten rekisteröidyt alayhdistykset useammassakin »asteessa» sekä työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten henkilöjäsenet.¹ Edel-

¹⁰ Ks. jälj. s. 383 ss.

¹¹ Ks. jälj. s. 263 ss. ja 310—311.

¹ TEhtol 4.1 §:stä ks. esim. Vuorio, s. 307 ja siellä mainittu kirjallisuus, Sipilä, LM 1956, s. 283—284, sama, Pääasiat, s. 63, Koskinen, s. 132, Länamaa, s. 32, Sarkko, Työoikeus I, s. 194 sekä Kivimäki—Ylöstalo, s. 290 av. 290. Ks. myös Km. 1958:10 (mon.) perustelut, s. 8—10.

listen lisäksi TEhtol 5 §:n mukaan yrityksen haltijan vaihtuessa uusi haltija tulee sidotuksi työehtosopimukseen samalla tavalla kuin edeltäjänsäkin, riippumatta muun muassa siitä, kuuluuko uusi haltija jäsenenä johonkin työnantajajärjestykseen vai eikö kuulu.²

TEhtol:n mainittujen säännösten yksityiskohtaiseen selvittelyyn ei tässä yhteydessä liene syytä ryhtyä. Riittänee, kun todetaan, että näiden säännösten on katsottu sisältävän vain työehtosopimukseen sidottujen luettelon. Työehtosopimuksen erilaisten määräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa niistä ei suoranaisesti voida päätellä mitään.³

Velvoiteoikeudellisena sopimuksena pidettävän, joskin lain nimenomaisiin säännöksiin perustuvia poikkeuksellisia oikeusvaikutuksia omaavan työehtosopimuksen määräysten on katsottu vaikuttavan eri tavoin eri sidotuissa relaatioissa. Ainakin ensisijaisesti erilaisten oikeusvaikutusten perusteella työehtosopimusmääräykset on jaettu kahteen pääryhmään; normimääräyksiin ja velvoitemääräyksiin. Samoilla perusteilla myös työehtosopimukseen sidotut henkilötahot on ryhmitelty osallisina sidottuihin ja »muuten» tai nyttemmin »pelkästään» sidottuihin.⁴

Normimääräyksiä, »normatiiviseksi» määräyksiä tai työehtosopimuksen »normatiiviseksi osaksi» *Sipilä* nimittää sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joita on noudatettava »työnantajain ja työntekijäin välisissä työsuhteissa tai muuten työsuhteissa»⁵ mutta joillakin kohdin vain »työsuhteiden sisällystä» määrääviä sopimusehtoja.⁶ Hänen argumentointinsa perustuu lähinnä TEhtol 1.1 §:n ja toisaalta lain 4 ja 6 §:n säännösten (kielelliselle) erittelylle: »Tertiusta (so. sidottua työntajaa ja

² TEhtol 5 §:stä ks. esim. *Sarkko*, Työoikeus I, s. 201 sekä TT 29/1976 ja 14/1978.

³ *Sipilä*, LM 1950, s. 661, *sama*, LM 1951, s. 498, *sama*, Pääasiat, s. 63, *Vuorio*, s. 251—252 ja 306—307.

⁴ Ks. esim. *Sipilä*, s. 165 ja *sama*, LM 1947, s. 466 sekä toisaalta esim. *Sarkko*, Työoikeus I s. 193.

⁵ Esim. *Sipilä*, s. 178 ja *sama*, LM 1951, s. 499 (kurs. tässä).

⁶ Esim. *Sipilä*, LM 1947, s. 464 ja 470 sekä *sama*, LM 1950, s. 659 (kursiv. tässä). Käsitettä »työsuhde» *Sipilä* näyttää ko. yhteyksissä käyttävän laajemmassa merkityksessä (»työsuhteissa tai työsuhteissa muuten») kuin muissa yhteyksissä ja osittain juuri tästä (jos kohta primäärisesti työrauhalauskeittien oikeusvaikutuksista) kehkeytyi hänen ja toisaalta *Virangon* (LM 1951, s. 470 ss.) ja toisaalta *Virkkusen* (LM 1951, s. 483 ss.) välinen mielipiteitten vaihto.

työntekijää) *velvoittavat* vain työsuhdetta koskevat määräykset»⁷ koska vain tällaisilla sopimusehdoilla voi olla TEhtol 6 §:ssä tarkoitettu »väli-tön ja ehdoton oikeusvaikutus — — työsopimuksiin».⁸

Lähinnä käytännön työmarkkinalakimiehen näkökulmasta *Virkkunen* arvosteli *Sipilän* esityksiä melkoisen ankarasti.⁹ Kritiikkiin ja sen perusteluihin ei enää liene syytä puuttua laajalti.¹⁰ Riittää kun todetaan, että *Virkkunen* määritteli työehtosopimuksen »normatiiviseksi» määräyksiksi kaikki sellaiset ehdot, joiden *tarkoitettu vaikutus ulottuu kolmanteen henkilöön riippumatta siitä, sääntelevätkö ne yksityisissä työsopimuksissa* noudatettavia ehtoja vai eivät, kunhan määräykset vain jotenkin liittyvät työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin tai ehkäpä vain työehtosopimuksen toteuttamiseen yleensä.¹¹ Tätä yleiseksi noudattamisvelvollisuudeksi kutsuttua kantaansa *Virkkunen* perusteli TEhtol 1.1 §:stä — lähinnä KAL 1 §:n perusteella — omaksumallaan lavealla tulkinnalla, TEhtol 8 §:ssä tarkoitettua valvontavelvollisuudella¹² sekä VTTuomL 10 §:n neuvottelumenettelyä koskevalla säännöksellä.¹³ Työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia nimenomaisesti säännöstäviin TEhtol 6 ja 7 §:n säännöksiin hän ei kiinnittänyt puheena olevalta kannalta juuri huomiota.

Kopposen esitys työehtosopimusmääräysten erilaisista oikeusvaikutuksista ja näihin perustuvasta määräysten ryhmittelystä ei juuri poikkea *Sipilän* kannanotoista.¹⁴ Sitä vastoin *Vuorio* erittelee tutkimuksessaan selvästi analyttisen tutkimussuuntauksen kysymyksenasetteluin työehto-

⁷ Esim. *Sipilä*, LM 1951, s. 482 ja *sama*, LM 1956, s. 284 (kursiv. tässä).

⁸ *Sipilä*, LM 1947, s. 467. — Ks. kuit. *Sipilä*, LM 1951, s. 500, jossa hän kiinnittää huomiota myös erilaisten työehtosopimusmääräysten *rikkomisen seuraamuksiin*, määräysten »velvoittavaan» vaikutukseen, kuten *Vuorio* asian ilmaisisi. Ks. myös *Sipilä*, Pääasiat, s. 64, 79 ja 86.

⁹ Ks. myös *Viranko*, LM 1951, s. 470 ss.

¹⁰ Ks. tästä esim. *Vuorio*, s. 306 ss.

¹¹ *Virkkunen*, LM 1951, s. 484 ss.

¹² Kun sidotuilla yhdistyksillä on velvollisuus valvoa, etteivät niiden alaiset yhdistykset »riko työehtosopimuksen määräyksiä», päätteli *Virkkunen*, että valvottavilla on velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen heitä velvoittaviksi tarkoitettuja määräyksiä. *Virkkunen*, LM 1951, s. 495.

¹³ Ks. *Virkkunen*, LM 1951, s. 493.

¹⁴ Ks. *Kopponen*, s. 179, jossa hän toteaa mm, että työehtosopimusmääräysten, jotta niitä voitaisiin pitää normimääräyksinä, »tulee olla määrääviä sopimukseen sidottujen työnantajain ja työntekijäin välisissä oikeussuhteissa». Ks. tässä yhteydessä myös *Pulkkinen*, s. 21.

sopimuksen määräysten erilaisia oikeusvaikutuksia varsin syvällisesti. *Vuorio* pyrkii selvittämään työehtosopimuksen »säännöstävän vaikutuksen» eli työehtosopimuksen siihen pelkästään sidottuja *välittömästi* sitovan ja velvoittavan vaikutuksen oikeudelliset rajat. Säännöstävällä vaikutuksella hän tarkoittaa toisaalta työehtosopimusmääräysten dynaamista oikeussuojaa, niiden »sitovaa» tai »normatiivista» vaikutusta ja toisaalta määräysten »velvoittavaa» vaikutusta, niiden staattista oikeussuojaa, suojaa oikeudenloukkauksia vastaan.¹⁵

Työehtosopimuksen säännöstävän vaikutuksen oikeudellisia rajoja *Vuorio* tarkastelee kysymyksenä osallisten TEhtoL:iin perustuvasta kelpoisuudesta sitoa ja ennen kaikkea velvoittaa jäseniään,¹⁶ ts. mistä asioista osalliset voivat pätevästi antaa määräyksiä. Ja tämä voidaan hänen mukaansa selvittää vain tarkastelemalla, mitä seuraa, ellei sopimusmääräystä noudateta. Tässä tarkastelussa on *Vuorion* mukaan otettava huomioon kaikki TEhtoL:n säännökset, TTuomL:n säännökset ja »vieläpä järjestöjen organisoima oikeussuoja (sovintomenettely)».¹⁷

Osallisten TEhtoL:iin perustuvan kelpoisuuden, näiden »säännöstimiskompetenssin» asiallisen laajuuden *Vuorio* katsoo säännellyn *tyhjentävästi* lain 1.1 §:ssä.¹⁸ Hän rajoittaakin tutkimuksensa »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavien määräysten, »normimääräysten» oikeusvaikutuksiin eri henkilötahoissa. Säännöstimiskompetenssilla hän siis tarkoittaa työehtosopimusosallisten kelpoisuutta sopia »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavista asioista työsuhteen osa-

¹⁵ *Vuorio*, s. 194.

¹⁶ *Vuorion* käsityksen mukaan osallisilla on TEhtoL:n ulkopuolellakin jonkinlainen kelpoisuus »sitoa ja kelpuuttaa» tertiusta, mutta »velvoittavia» käytäytymissääntöjä osalliset eivät voi asettaa TEhtoL 1.1 §:n ulkopuolella. *Vuorio*, s. 304—305.

¹⁷ *Vuorio*, s. 255. — Epäselväksi jää, mitä *Vuorio* on tarkoittanut sillä, että työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksia tarkasteltaessa olisi otettava huomioon myös sovinto(neuvottelu)menettely. Neuvottelulausekkeet ovat työehtosopimusmääräyksiä ja niiden »välittömät» oikeusvaikutukset riippuvat tietenkin TEhtoL:n (ja TTuomL:n) säännöksistä. Niiden mahdolliset »välilliset» oikeusvaikutukset, kelpuuttava vaikutus tai vielä toisin ilmaistuna niiden mukaisessa menettelyssä saavutettujen sovintojen »sitova» tai »velvoittava» vaikutus riippuu niinkään TEhtoL:n säännöksistä, kuten *Vuoriokin* näyttää toisaalla (s. 302) toteavan.

¹⁸ *Vuorio*, s. 309 ja 311.

puoliin kohdistuvin välittömin sitovin tai velvoittavin vaikutuksiin.¹⁹ Osallisten säännöstämiskompetenssin laajuus ja normimääräysten oikeudelliset rajat ovat yhteneväiset.²⁰ Työehtosopimuksen »normiosa» taas koostuu hänen mukaansa niistä osallisten säännöstämiskompetenssin piiriin kuuluvista määräyksistä, joille osalliset ovat tarkoittaneet antaa työsuhteen osapuoliin kohdistuvan »säännöstävän» vaikutuksen.²¹

Koskinen tarkastellessaan Yritysdemokratiakomitean mietinnössä (Km. 1970: A 3) esitettyjen yritysdemokratiamallien toteuttamismahdollisuuksia työehtosopimuksin on melkoisen selvästi keskittynyt selvittämään osallisten TEhtoL 1.1 §:ään perustuvan kelpoisuuden asiallista laajuutta, tai ehkä oikeammin ilmaisun »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» merkityssisältöä. Työehtosopimusmääräysten erilaiset oikeusvaikutukset eri sidotuissa henkilötahoissa ovat Koskisen tutkimuksessa toissijaisessa asemassa. Työehtosopimusosallisten kelpoisuuden henkilöllisen ulottuvuuden kannalta esitys ei siten kaikilta osin ole aivan johdonmukainen. Joka tapauksessa Koskinen pitää normimääräyksinä vain TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä,²² kuitenkin sillä varauksella, että säännöstämiskompetenssin piiriin kuuluva määräys, jolla ei ole pyritty antamaan velvoittavaa käyttäytymissääntöä, ei ole normimääräys. »Eihän ole mitään, mitä olisi noudatettava».²³ Suvirantaan viitaten Koskinen lisäksi huomauttaa, että TEhtoL:ssakin on sen 1.1 §:n säännöksen lisäksi osallisia kelpuuttavia normeja, joiden nojalla solmitut sopimusmääräykset eivät tule »työsuhteen ehdoiksi», mutta »kuitenkin velvoittavat muita kuin osallisia». Tällaisia kelpuuttavia säännöksiä ovat hänen mukaansa muun muassa TEhtoL 9.1 § ja 4.3 §.²⁴

Sarkko²⁵ nimittää työehtosopimuksen normimääräyksiä puolestaan sellaisia määräyksiä, joiden oikeusvaikutukset ilmenevät työehtosopimukseen sidotun työnantajan ja yksityisen työntekijän välisessä työsuhteen

¹⁹ Ilmaisua »säännöstämiskompetenssi» Vuorio tosin käyttää myös tekstissä tarkoitettua laajemmassa merkityksessä, nimittäin tarkoittamaan työsuhteen ehtojen sääntelyä yleensä. Vuorio, s. 392.

²⁰ Vuorio, s. 240 ja 302—303.

²¹ Vuorio, s. 303 erit. av. 1.

²² Koskinen, s. 129.

²³ Koskinen, s. 222.

²⁴ Koskinen, s. 134 (kursiv. tässä). TEhtoL 7.3 §:n nojalla solmittua sopimusmääräystä Koskinen pitää »työsopimuksen ehtona».

²⁵ Ks. Sarkko, s. 221—224 sekä sama, Oikeusvaikutukset, s. 54 ja 101—103.

teessa tai kuten hän asian myös ilmaisee, määräyksiä, jotka tulevat »työsopimuksella perustetun oikeussuhteen ehdoksi».²⁶ *Sarkon* terminologiassa ryhmittelyn kriteerinä ovat määräyksen *konkreettiset oikeusvaikutukset*. Työehtosopimusmääräysten pääryhmittelyssä on, kuten hän toteaa, kiinnitettävä huomiota toisaalta siihen, kuuluuko ao. määräys »laatunsa» tai »sisällyksensä» puolesta osallisten TEhtoL 1.1 §:ään perustuvan ja tässä säännöksessä rajatun »säännöstämiskompetenssin»²⁷ piiriin ja toisaalta siihen, ovatko osalliset tarkoittaneet antaa tällaiselle määräykselle työsuhteisiin TEhtoL 6 §:ssä tarkoitettulla tavalla ulottuvan vaikutuksen, »normivaikutuksen». Viimeksi mainittuun seikkaan on *Sarkon* mielestä kiinnitettävä huomiota siksi, ettei osallisilla ole velvollisuutta käyttää TEhtoL:ssa säädettyä kelpoisuuttaan.²⁸

Normimääräykset, joiden TEhtoL:iin perustuvat välittömät oikeusvaikutukset ulottuvat työehtosopimukseen sidottuihin työsuhteen osapuoliin, on jaettu — niinkään lähinnä eri sidotuissa henkilötahoissa ilmenevillä erilaisilla oikeusvaikutuksilla perustellen — »työsopimuksissa» noudatettaviin ehtoihin, *työnormeihin* (individuaalinormeihin) ja »työsuhteissa muuten» noudatettaviin ehtoihin, *työolonormeihin* (solidaarinormeihin). Tällaiseen ryhmittelyyn viittaavat jo vuoden 1924 TEhtoL:n esityöt,²⁹ joten on luonnollista, että myös kirjallisuudessa sitä on pyritty noudattamaan ja kehittämään.

Normimääräysten jakamista kahteen (oikeusvaikutuksiltaan) toisistaan poikkeavaan ryhmään *Sipilä* perustelee toisaalta TEhtoL 1.1 §:n kielellisellä eritteilyllä ja toisaalta konkreettisten työehtosopimusmääräysten erilaisella »laadulla». Työnormeja ovat hänen mukaansa »itse työsuopimuksissa» vaikuttavat määräykset. Mutta näiden lisäksi tertiusta voidaan velvoittaa myös »muulla tavoin kuin työsuopimussuhteessa» noudatettavilla määräyksillä, sopimusehdoilla, jotka eivät »niiden laadun johdosta — — — sisälly itse työsuopimukseen, vaan jotka koskevat

²⁶ *Sarkko*, s. 221.

²⁷ Säännöstämiskompetenssilla *Sarkko* tarkoittaa lähinnä osallisten TEhtoL 1.1 §:ssä määriteltä kelpoisuutta »määrätä työsuhteen ehdoista» (Oikeusvaikutukset, s. 54). Toisaalta hän on — ensimmäisenä — huomauttanut, että »osallisten säännöstämiskompetenssista» on säännöksiä myös muualla TEhtoL:ssa viitaten samalla myös VTTuomL 8 ja 10 §:n säännöksiin (*Sarkko*, s. 223 av. 10 ja *sama*, Oikeusvaikutukset, s. 54). Ks. toisaalta vielä *Sarkko*, Työoikeus I, s. 278, jossa hän nimittää säännöstämiskompetenssiksi myös esim. TAL 7 §:n, KaTAL 5 §:n ja VLomaL 16.2 §:n säännöksiin perustuvaa työehtosopimusosallisten erityistä kelpoisuutta poiketa mainittujen lakien muutoin ehdottomista säännöksistä.

²⁸ »Laatunsa» tai »sisällyksensä» puolesta osallisten kelpoisuuden piiriin kuuluvien määräysten kohdalla presumptiona on kyllä normivaikutus. *Sarkko*, s. 224 ja *sama*, Oikeusvaikutukset, s. 103.

²⁹ Lvk. 1921:11, s. 16—17.

työntekijää työntekijäkunnan jäsenenä». ³⁰ Työolonormit »kohdistuvat» *Sipilän* mukaan »omalaatuiseen työsuhteeseen (sui generis), joka esiintyy vain työehtosopimuslaissa». ³¹

Kopponen perustelee normimääräysten ryhmittämistä työ- ja työolonormeihin (sisältö- ja solidaarinormeihin) perussuhdeteoriaan kiinteästi sidoksissa olevalla TEhtol 1.1 §:n kielellisellä erittelyllä. Työehtosopimuksen työnormeja ovat »'aidon' työoikeudellisen työsuhteen yleistunnuksmerkkien alaisen työsuhteen sisällön» määräävät sopimusehdot. ³² Työolonormeilla *Kopponen* tarkoittaa taas määräyksiä, joilla on säännelty »työoikeudellisen työsuhteen sisältö kaikilta muilta paitsi työsuhteen perustuvilta osilta». ³³ Mutta määräysten »laadun» (sääntelyn kohteena olevan asian) lisäksi kriteerinä on *Kopposen* mukaan pidettävä myös osallisten tarkoitusta. Työehtosopimuksen määräystä on pidettävä työolonormina »silloin, kun työehtosopimukseen osalliset eivät ole tarkoittaneet vaikuttaa yksittäisiin työsuhteisiin, mutta kyllä muuten työsuhteisiin». ³⁴ Työsuhteissa muuten noudatettavilla määräyksillä *Kopponen* katsoo olevan mahdollista asettaa velvollisuuksia niin sidotulle työnantajalle kuin työntekijällekin. ³⁵

Normimääräysten ryhmittelyssä *Vuorio* näyttää puolestaan pitävän lähtökohtana — paitsi TEhtol 1.1 §:ssä käytettyä ilmaisua — lähinnä työsuhteissa ja työsuhteissa muuten noudatettavien määräysten »rakenteellisia eroja». Näillä hän tarkoittaa sitä, että työnormien täyttämiseen velvoittavat kahden eri oikeustoimen, ensisijaisesti työsuhteen ja »vain epäolennaisesti» työehtosopimuksen täyttämiseen velvoittavat normit. ³⁶ Työnormin ja työsuhteen täyttämiseen velvoittavan normin yhteisvaikutuksesta »syntyy työnantajan ja työntekijän välille 'normaalin' työsuhteen mukainen 'oikeus-velvollisuus'-relaatio». ³⁷ Työolonormien velvoittavuuden ainoa peruste on taas työehtosopimus.

Vuorio kyllä toteaa, että normimääräykset voidaan ryhmittää »aineellisen» sisällönsä perusteella työehtoja ja työoloja koskeviin määräyksiin, mutta ratkaisevaksi kriteeriksi muotoutuu kuitenkin *asiavaltuus*. Täsmällisesti työ- ja työ-

³⁰ *Sipilä*, LM 1947, s. 469. Ks. myös *Sipilä*, s. 173 ja *sama*, Pääasiat, s. 80—81.

³¹ *Sipilä*, Pääasiat, s. 80—81.

³² *Kopponen*, s. 181. (Harv. *Kopposen*).

³³ *Kopponen*, s. 184. — Kun *Kopponen* tarkoittaa »työoikeudellisella työsuhteella» perussuhdeteorian mukaista työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen perustuvaa oikeussuhdetta, joka alkaa työntekijän ryhtyessä tosiasiallisesti työhön (89—90), jää epäselväksi, mitä hän on tarkoittanut työsuhteen alan ulkopuolelle jäävillä mutta työsuhteen »sisältöä» koskevilla asioilla.

³⁴ *Kopponen*, s. 275 (harv. *Kopposen*, kursiv. tässä). — *Kopponen* kiinnittää huomiota myös myöhemmin korostettuun oikeudelliseen intressiin ja asialegitimaatioon ryhmittelyperusteena, joskin varsin jäsentymättömästi ja epäselvästi (emt. s. 274—275).

³⁵ *Kopponen*, s. 184—185.

³⁶ *Vuorio*, s. 296.

³⁷ *Vuorio*, s. 319 (kursiv. *Vuorion*).

olonormien välinen raja on hänen mukaansa vedettävissä vain sen mukaan, »mistä seikoista voidaan työsuhteen osapuolten välillä panna kanne vireille». Riittävä, oikeussuojan tarpeen täyttävä intressi työsuhteen osapuolilla on vain työ sopimuksen alaan — työnteon ehtoihin — luettavissa asioissa, joka siis muodostaa työ- ja työolonormien välisen rajan.³⁸

Työnteon ulkonaisia olosuhteita, sidotun työnantajan ja hänen työntekijäkuntansa välistä suhdetta »kollektiivisesti» (tosiasiallisesti) säännöstävät määräykset eivät Vuorion mukaan sitä vastoin vaikuta työnantajan ja työntekijän välisessä velkasuhteessa, työsuhteessa.³⁹ Työntekijöillä on kyllä intressi työolonormien noudattamisesta, mutta se ei ole riittävä oikeussuojakeinojen itsenäisen käyttämisen myöntämiseksi.⁴⁰ Työolonormien kohdalla oikeudellisesti merkityksellinen relaatio onkin sidottu työnantaja — työntekijäin yhdistys, ja kun työehtosopimuksen määräyksillä ei voida luoda velvollisuuksia pelkästään sidotuille yhdistyksille,⁴¹ *velvoittavat työolonormit yksipuolisesti sidottua työnantajaa.*

Vuorion esityksestä ei selviä täysin yksiselitteisesti, voitaisiinko yksityistä työntekijää velvoittaa työehtosopimuksella työsuhteen alan ulkopuolella. Useassa kohden hän näyttää olevan sillä kannalla, että työ sopimuksen alan ulkopuolella ei työntekijälle voida työehtosopimuksella luoda velvollisuuksia. Toisaalta tarkastellessaan työehtosopimuksen toteuttamista koskevia määräyksiä Vuorio, todettuaan, etteivät työehtosopimusmääräykset velvoita TEhtol:n nojalla pelkästään sidottuja yhdistyksiä ja että ko. määräykset velvoittavat yksipuolisesti työnantajaa, jatkaa: »Asiaa helpottanee kuitenkin se, että *luottamusmiehet ovat — työnantajan palveluksessa olevina työntekijöinä — henkilökohtaisesti normimääräysten noudattamisvelvollisuuden alaiset*».⁴²

Sarkko on tutkimuksissaan⁴³ kehittänyt Vuorion erilaisten normimääräysten »rakenteellisiin eroihin» perustuvaan konstruktion (kahdella normilla säännöstäminen) nojautuvaa normimääräysten ryhmittelyä. Vuorion tapaan Sarkko katsoo, että työ sopimuksen ala muodostaa rajat, joissa normivaikutus voi kohdistua työ sopimuksella perustettuun oikeus-velvollisuus relaatioon, koska vain tällaisista asioista otetut työehtosopimusmääräykset velvoittavat työ sopimuksen täyttämiseen velvoittavan käyttäytymisnormin nojalla. Tämän vuoksi ei myöskään

³⁸ Vuorio, s. 297—298.

³⁹ Vuorion käsityksen mukaan käsite 'työsuhde' ei ilmaisussa »työsuhteissa muuten» tarkoita työnantajan ja työntekijän välistä työ sopimukseen perustuvaa velvoiteoikeudellista oikeussuhdetta. TEhtol:ssa, TRiitaL:ssa ja »julkisoikeudellisissa (työsuoja)laeissa» käsitteen 'työsuhde' merkitys on laajempi, se tarkoittaa »tunnusmerkistöä, joka definioi näiden säännösten soveltamisalan». Sillä tarkoitetaan kyllä työnantajain ja työntekijäin välisiä suhteita, mutta eri tavalla kuin esim. TSL:ssa, se tarkoittaa »lähinnä työoloja». Ks. Vuorio, s. 87, 154 ja 328—330.

⁴⁰ Vuorio, s. 408.

⁴¹ Koska »alayhdistyksiä» ei mainita TEhtol 7 §:ssä. Vuorio, s. 308—309. Ks. jo Sipilä, LM 1950, s. 662.

⁴² Vuorio, s. 332 av. 101 (kursiv. tässä).

⁴³ Sarkko, s. 228 ss. ja sama, Oikeusvaikutukset, s. 106 ss.

yksityiselle työntekijälle voida työsopimuksen alan ulkopuolella luoda työehtosopimuksin oikeuksia tai *velvollisuuksia*. Yksityistä työnantajaa voidaan sen sijaan velvoittaa työsopimuksen alan ulkopuolellekin lankeavissa asioissa, kunhan nämä välillisesti liittyvät työsuhteeseen.

Sarkko hylkää kuitenkin asiavaltuuden työ- ja työolonormien välisenä erokriteerinä ajatusrakennelmaan sisältyvän kehäpäätelmän vuoksi.⁴⁴ Työ- ja työolonormien välinen raja voidaan hänen mukaansa selvittää tarkastelemalla, kuka on määräyksessä tarkoitetun (aineellisen) intressin haltija. Jos työehtosopimusmääräys on »mielekkäällä tavalla toteutettavissa» työsopimuksella perustetussa oikeussuhteessa, ts. jos työntekijää voidaan pitää määräyksessä tarkoitetun (aineellisen) intressin haltijana (, jonka perusteella sitten ratkaistaan se, kenellä asiavaltuuden voidaan katsoa olevan⁴⁵), on määräystä pidettävä työnormina. Muussa tapauksessa TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettua määräystä on pidettävä työolonormina.

Sarkon lähtökohtana on työehtosopimusmääräyksessä tarkoitetun asian »laatu», sääntelyn kohde tai vielä toisin ilmaistuna, sen funktio.⁴⁶ Mutta kun työnormien piiriä (työsopimuksen alaa) ei hänen mielestään ole syytä rajoittaa kovin supeaksi, saatetaan käytännössä joutua kiinnittämään huomiota myös »sääntelytapaan», so. lähinnä osallisten tarkoitukseen. Työoloja koskeva normikin saat- taan olla, kuten *Sarkon* esittämästä esimerkistä⁴⁷ voidaan havaita, mielekkäästi toteutettavissa yksityisen työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa ja siten työnormi. Milloin työoloja koskevaa määräystä voitaisiin pitää työnormina, on ratkaistavissa sopimuksen tulkinnalla.⁴⁸

Mainittakoon vielä *Sarkon* pitävän mahdollisena, että normimääräys olisi yhtäaikaan sekä työ- että työolonormi. Tällainen toisaalta työsopimuksissa ja toisaalta työsuhteissa muuten ilmenevien oikeusvaikutusten kombinointi tulisi kysymykseen kuitenkin verraten harvoin.⁴⁹

⁴⁴ *Sarkko*, s. 231.

⁴⁵ Huomioon on tietenkin otettava ensisijaisesti TTuomL 12 §:n säännökset.

⁴⁶ Myös *Suviranta* näyttää pitävän sääntelyn kohdetta tai sen funktiota työ- ja työolonormien välisenä erokriteerinä. Hänhän puolsi luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevien työehtosopimusmääräysten konstruomista työolonormeiksi juuri siksi, että niillä voitiin katsoa pyrityn turvaamaan luottamusmiehen asemaa sidotun työntekijäyhdistyksen edustajana eikä ehkä niinkään luottamusmies-työntekijän asemaa. Viimeksi mainittuhan ei olisi VTSL 6 §:n säännöksestä omak- sutun tulkinnan vuoksi ollut edes mahdollista. *Suviranta*, Pakottavat säännökset, s. 44 ss.

⁴⁷ *Sarkko*, s. 229.

⁴⁸ Niinikään *Bruun* katsoo, että työehtosopimusmääräyksen »luonne» työ- tai työolonormina »on ratkaistava normin sisällön perusteella» (*Bruun*, s. 108).

⁴⁹ *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 107. *Sarkko* mainitsee esimerkkinä luottamusmiehen asemaa koskevat eräät määräykset. Totta onkin, että esim. luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevien määräysten noudattaminen on sekä työntekijä-luottamusmiehen että luottamusmiehen asettaneen työntekijäyhdistyksen välittömässä intressissä. *Sarkon* esittämällä kannanotolla on merkitystä mm. sopimusrikkomuksista tuomittavien seuraamusten kannalta. Jos esim. luottamus-

Työehtosopimuksen **velvoitemääräykset** *Sipilä* määrittelee negatiivisesti normimääräysten määritelmän avulla. *Sipilän* eri yhteyksissä esittämät määritelmät eivät tosin kaikilta osin ole täysin yhdenmukaiset keskenään, mutta määritelmien kehittelyn tulosta voitaneen pitää seuraavana. Velvoitemääräyksiä⁵⁰ on pidettävä muita kuin »työsuhteissa» noudatettavia sopimusmääräyksiä, »itseään sopimusta koskevia ja sopijapuolia velvoittavia määräyksiä».⁵¹ Työehtosopimuksen *obligatorisen osan* muodostavat *Sipilän* mukaan taas toisaalta velvoitemääräykset ja toisaalta työehtosopimuksen solmimisesta johtuvat, *tertiuksinkin* ulottuvat (»obligatoriset») oikeusvaikutukset, jotka eivät perustu sopimusehtoihin, vaan TEhtol:n säännöksiin (työrauha- ja valvontavelvollisuus).⁵²

Kopponen tarkoittaa velvoitemääräyksillä »osallisten velvollisuuksia itse työehtosopimussuhteessa» säänteleviä sopimusmääräyksiä. Velvoitemääräyksiä voidaan hänen mukaansa pitää kaikkia työehtosopimukseen otettuja 'velvoiteoikeudellisia sopimusmääräyksiä' vaikka käytännössä velvoitemääräykset muodostavatkin vain »pohjan osallisten keskinäisille velvoituksille ja niistä johtuville oikeuksille».⁵³ Käsillä olevalta osalta

miehen irtisanomissuojamääräyksien funktiota pidettäisiin kaksitahoisena, ei LMS 4.4 §:n korvausnormilla ilmeisestikään voitaisi katsoa korvatus TEhtol 7 §:ssä tarkoitettua hyvityssakkoa, vaan viimeksi mainittu voitaisiin tuomita sidotun yhdistyksen intressin loukkaamisesta työntekijä-luottamusmiehelle tuomittavan korvauksen lisäksi.

⁵⁰ Työehtosopimuksen velvoitemääräykset *Sipilä* jakaa edelleen kahteen ryhmään sen mukaan »koskevatko ne vain osallisten omaa suhtautumista johonkin asiaan vai velvoittavatko ne osallista vaikuttamaan toiseen työehtosopimuksen piirissä olevaan oikeussubjektiin». Viimeksi mainituilla määräyksillä hän tarkoittaa esim. sellaisia, joissa on asetettu pelkästään sidottuihin yhdistyksiin kohdistuvia käyttäytymissääntöjä. *Sipilä*, Pääasiat, s. 86.

⁵¹ *Sipilä*, LM 1950, s. 659 (harv. *Sipilän*) ja *sama*, Pääasiat, s. 86.

⁵² Eräissä yhteyksissä *Sipilä* nimittää velvoitemääräyksiä tai obligatorisiksi määräyksiä myös TEhtol 8 §:n säännöksiä työrauha- ja valvontavelvollisuudesta (*Sipilä*, LM 1947, s. 468 ja 477). Toisaalla hän kuitenkin toteaa, ettei näissä ole kysymys työehtosopimuksen määräyksistä »varsinaisessa merkityksessä». *Sipilä*, s. 176 ja *sama*, LM 1947, s. 468. Ks. tässä yhteydessä myös *Pulkkinen*, s. 21.

⁵³ *Kopponen*, s. 186—188. — *Sipilän* tavoin, mutta lähinnä saksalaisten esikuvien perusteella, *Kopponen* jakaa velvoitemääräykset vielä kahteen ryhmään: 'Itseveloitteisiin' — velvollisuuksiin, jotka osalliset voivat täyttää täysin riippumatta jäsenistä — ja 'vaikutusveloitteisiin' — velvollisuuteen vaikuttaa jäsenen käyttäytymiseen. *Kopponen*, s. 187.

Vuorion esitys ei, hänen käyttämäänsä terminologiaa lukuunottamatta juuri poikkea *Kopposen* esityksestä. Sopimusoikeuden yleisiin sääntöihin, »velvoittautumiskompetenssiin» perustuvilla sopimusehdoilla, velvoitemääräyksillä osalliset voivat itseensä kohdistuvien oikeusvaikutuksien sopia muistakin kuin TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitetuista asioista. *Vuorio* tarkoittaa ryhmittelyllä velvoitemääräys — normimääräys osallisten eri kelpoisuuksiin (velvoittautumiskompetenssi — säännöstämiskompetenssi) perustuvaa »abstraktista» ryhmittelyä. Sopimusmääräysten konkreettisia oikeusvaikutuksia arvioitaessa on otettava huomioon myös osallisten tarkoitus. Vain osallisia velvoittavaan työehtosopimukseen »velvoiteosaan» voi sisältyä myös työsopimuksia tai työsuhteita muuten koskevia ehtoja, jos osalliset eivät ole tarkoittaneetkaan tällaisten määräysten velvoittavan työsuhteen osapuolia.⁵⁴

Ainakin lähtökohtaisesti myös *Koskinen* tarkastelee työehtosopimuksen määräyksiä vakiintuneena pidettävän dikotomisen ryhmittelyn pohjalta.⁵⁵ Tutkimuksessa jää kuitenkin tarkasti ilmaisematta, minkälaisia työehtosopimusmääräyksiä hänen mukaansa olisi pidettävä velvoitemääräyksinä. Kun otetaan huomioon juuri mainittu lähtökohta, lienee perusteltua katsoa *Koskinen* tarkoittavan näillä ensiksikin »yleisten velvoiteoikeudellisten säännösten» puitteissa otettuja muita kuin työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten noudatettavia ehtoja ja viimeksi mainittujakin, jollei niihin sisälly työsuhteen osapuoliin kohdistuvaa käyttäytymissääntöä sekä muihin TEhtol:n osallisia kelpuuttaviin säännöksiin kuin sen 1.1 §:ään tai 7.3 §:ään perustuvia sopimusmääräyksiä. Ehkäpä viimeksi mainitut sopimusehdot ovatkin antaneet *Koskiselle* aiheen käyttää hieman »ilmaan jäänyttä» nimitystä »ei-normimääräys».⁵⁶

*Sarkko*⁵⁷ tarkastelee työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksiin perustuvaa ryhmittelyä kahdesta eri näkökulmasta. Hänen mukaansa velvoitemääräyksinä voidaan ensiksikin pitää sellaisia määräyksiä, joiden oikeusvaikutukset eivät ilmene työsuhteessa vaan vain osallisten välisessä työehtosopimussuhteessa. Viimeksi mainittujen määräysten tulee kyllä liittyä välillisesti työsuhteisiin tai ainakin työehtosopimussuhteeseen.

⁵⁴ *Vuorio*, s. 233, 235 av. 154 ja 302—303.

⁵⁵ »Työehtosopimuksessa voi olla sekä sellaisia määräyksiä, jotka velvoittavat vain sopijapuolia itseään, että sellaisia määräyksiä, jotka tulevat muun oikeussuhteen kuin työehtosopimussuhteen osaksi». *Koskinen*, s. 128.

⁵⁶ Ks. *Koskinen*, s. 128, 131, 134 ja 222.

⁵⁷ Ks. *Sarkko*, s. 220 ss. ja sama, Oikeusvaikutukset, s. 54 sekä 100 ss.

seen, jotta niitä voitaisiin pitää työehtosopimuksen määräyksinä. Arvioitaessa sopimusmääräysten oikeusvaikutuksia po. tarkoituksessa, on *Sarkon* mielestä kiinnitettävä huomiota sekä siihen, kuuluuko määräys osallisten TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitetun säännöstämiskompetenssin piiriin, että siihen, ovatko osalliset tarkoittaneet antaa määräykselle normivaikutuksen vai vain velvoitevaikutuksen.

Toiseksi *Sarkko* tarkastelee työehtosopimuksen määräysten ryhmitelyä lähtökohtanaan kahdella normilla säännöstämiseksi edellä nimetty konstruktio: TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitetut sopimusehdot, normimääräykset tulevat myös työsuhteen ehdoiksi,⁵⁸ muut työehtosopimuksen määräykset velvoittavat sitä vastoin vain työehtosopimuksen nojalla. Tältä pohjalta velvoitemääräyksinä olisi pidettävä kaikkia muita paitsi juuri mainitun lainkohdan nojalla solmittuja työehtosopimusmääräyksiä riippumatta siitä, ilmenevätkö niiden oikeusvaikutukset vain osallisten välisessä työehtosopimussuhteessa vai ulottuvatko ne myös pelkästään sidottuihin.⁵⁹

2.5.1.2. Arviointia

Oikeuskirjallisuudessa on työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa sekä näitä kuvattaessa käytetyn käsitteistön määrittelystä oltu — *Virkkusta* ja *Virankoa* lukuunottamatta — suurin piirtein yksimielisiä. Yksityiskohdissaan eri tutkijoitten esitykset eroavat kyllä toisistaan, osin melkoisestikin. Kaikkia eri kannanottojen yksityiskohtaisia eroja ei tässä ole syytä selvittää perinpohjaisesti, vaan seuraavassa voidaan tyytyä kiinnittämään huomiota vain eräisiin keskeisiin seikkoihin ja muilta osin viitata edellä esitettyyn.

⁵⁸ Tarkkaan ottaen asianlaita ei ole näin. Työolonormit, ehdot työsuhteissa muuten eivät voi tulla työsuhteen ehdoiksi, eivät ainakaan, jos niiden oikeusvaikutusten katsotaan ilmenevän vain sidotun työnantajan ja sidotun työntekijän yhdistyksen välisessä relaatiassa.

⁵⁹ Oikeuskirjallisuudessa on normi- ja velvoitemääräysten lisäksi erotettu omaksi ryhmäkseen *suositukset*. Näillä tarkoitetaan työsuhteissa tai työsuhteissa muuten noudatettavasta asiasta työehtosopimukseen otettua määräystä, jossa osalliset tai vain toinen osallisista suosittaa jäsenilleen jonkin järjestelyn noudattamista. Suositukset eivät velvoittane sen paremmin osallisia kuin pelkästään sidottuja mihinkään. Ks. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 116 ss. Vrt. *Sipilä*, Pääasiat, s. 87.

Työehtosopimuksen määräysten pääryhmittelyn lähtökohtana on pidetty — ainakin osittain myös perustellusti — tertiuksen suojan periaatetta. Kolmansien henkilöiden asemassa oleviin pelkästään sidottuihin henkilötahoihin voivat sopimusmääräysten oikeusvaikutukset ulottua vain lain nimenomaisen normin nojalla ja vain tällaisessa kelpuuttavassa normissa määrätyissä rajoissa. Alun pitäen tällaisena kompetenssinormina pidettiin vain TEhtoL 1.1 §:n säännöstä, jonka nojalla voidaan sopia kolmansiin ulottuvin oikeusvaikutuksin ehdoista, jotka välittömästi vaikuttavat »työsuhteessa». Tukea tällaiselle kannalle voitiin saada myös eräistä TEhtoL:n säännöksistä; muun muassa 6 §:n kollisionormista, jossa puhutaan työehtosopimuksen ehtojen suhteesta työehtosopimuksen vastaaviin määräyksiin sekä TEhtoL 7 §:n reaktionormista, jossa taas mainitaan vain työehtosopimukseen sidotut työsuhteen osapuolet, työnantaja ja työntekijä.

Kolmansiin oikeusvaikutuksensa ulottaviksi, normatiivisiksi tai yleisemmin normimääräyksiksi on näin ollen katsottu aiheelliseksi nimittää vain TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuja, osallisten säännöstämiskompetenssin piiriin kuuluvia, »työsuhteisiin» välittömästi vaikuttavia määräyksiä.⁶⁰ Muista asioista osallisten melkoisen vapaan harkintavallan rajoissa⁶¹ työehtosopimukseen otetuilla määräyksillä voi siten olla vain heitä itseään velvoittava »obligatorinen» oikeusvaikutus, eikä työehtosopimuksen määräyksillä ole lainkaan pelkästään sidottuihin yhdistyksiin ulottuvia oikeusvaikutuksia. Niiden asema määräytyy yksinomaan TEhtoL:n säännösten perusteella.

⁶⁰ Edellisessä jaksossa esitetystä selvisi, että *Vuoriolla* ja ilmeisesti myös *Sipilällä* on työehtosopimusmääräysten systematisoinnin lähtökohtana osallisten »abstraktinen» kelpoisuus antaa kolmatta sitovia ja velvoittavia määräyksiä; mistä asioista osalliset voi(sivat) määrätä kolmansiin ulottuvin oikeusvaikutuksin. *Sarkko* ja *Koskinen* laajentavat systematisoinnin kriteereitä määräyksen konkreettisiin oikeusvaikutuksiin; ovatko osalliset tarkoittaneet antaa kelpoisuuteensa kuuluvalla määräyksellä kolmansiin ulottuvat oikeusvaikutukset.

⁶¹ Osallisten harkintavaltaa rajoittaa vain se velvoitemääräyksille asetettu edellytys, että niissä tarkoitettujen asioiden tulee liittyä välillisesti työsuhteisiin tai ainakin työehtosopimussuhteeseen, eikä välttämättä tämäkään. Muunlaisetkin määräykset voivat olla päteviä sopimusmääräyksiä, joskaan eivät työehtosopimuksen määräyksiä. — Valtion eri ministeriöitten ja keskusvirastojen kelpoisuus osallisina ei puheena olevassa suhteessa ole välttämättä aivan selkeä. Niiden kelpoisuutta saattavat rajoittaa muut virallismääräykset.

Mutta kun on todettu, että TEhtoL:ssa ja TTuomL:ssa on muitakin kelpuuttavia normeja kuin TEhtoL 1.1 §, joiden nojalla osalliset voivat määrätä työehtosopimuksin kolmanteen ulottuvin oikeusvaikutuksin myös muista kuin välittömästi »työsuhteissa» vaikuttavista asioista, on samalla myös jouduttu toteamaan, etteivät tällaiset määräykset »sovellu» muodostettuun jyrkän kaksijakoiseen systematiikkaan. Perinpohjaiseen oikeusvaikutusten erittelyyn työehtosopimusmääräysten systematisoimiseksi uudelleen ei kuitenkaan ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi ryhtyä. Puheena oleva seikka on lähinnä tyydytty toteamaan antamatta sille systemaattista merkitystä.⁶² Normimääräyksiksi on usein edelleen nimetty vain TEhtoL 1.1 §:n kompetenssinormiin perustuvia määräyksiä ja muut, tertiuksiinkin ulottuvia oikeusvaikutuksia omaavat sopimusmääräykset on viety käsitteen »velvoitemääräys» piiriin.

Koska oikeuskirjallisuudessa ei ole täysin yhtenäisesti ja yksityiskohtaisesti eritelty puheena olevien käsitteitten käyttöyhteyksiä, lienee ennen niiden arviointia paikallaan koota ja tiivistää käytettyjen ilmaisujen merkityssisällöt sellaisina kuin niitä voidaan katsoa käytetyn uusimassa kirjallisuudessa. Nämä voitaneen kuvata seuraavasti:

Normimääräys — TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettu, »työsuhteisiin» välittömästi vaikuttava määräys.

Säännöstämiskompetenssi — Osallisten kaikkiin TEhtoL:n ja TTuomL:n säännöksiin perustuva kelpoisuus määrätä työehtosopimuksin asioista kolmanteen ulottuvin oikeusvaikutuksin.

Velvoitemääräys — Muu kuin »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettava työehtosopimuksen määräys, riippumatta siitä, onko sillä myös kolmanteen ulottuvia oikeusvaikutuksia.

Velvoittautumiskompetenssi — Yleiseen sopimusvapauteen perustuva osallisten kelpoisuus velvoittautua keskenään.⁶³

⁶² Ks. esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 54—55. Vrt. *Suviranta*, LM 1969, s. 588.

⁶³ Tekstissä mainittujen lisäksi *Suviranta* on käyttänyt käsitteparia normivaikeus — velvoitevaikutus. Ensinnä mainitulla hän tarkoittaa työehtosopimuksen määräysten sekä TEhtoL:n ja TTuomL:n säännösten »työsuhteissa» ilmeneviä oikeusvaikutuksia. Jälkimmäisellä taas mainittujen kaikkien normien muissa relaatioissa kuin »työsuhteissa» ilmeneviä oikeusvaikutuksia. Ks. *Suviranta*, LM 1969, s. 588.

On luonnollista, että työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutusten erittelyssä on ensisijaisesti pidetty silmällä välittömästi »työsuhteissa» vaikuttavia määräyksiä, ts. »työsuhteissa» noudatettavia käyttäytymissääntöjä sisältäviä ja »työsuhteissa» tapahtuvien suoritusten sisältöä määrittäviä sopimusehtoja. Nämähän ovat kiistämättä työehtosopimuksen keskeisimmät määräykset. Juuri esitetyssä ryhmittelyssä normimääräys — velvoitemääräys kriteerinä onkin edelleen määräysten oikeusvaikutukset »työsuhteissa», ei niiden kolmansiin kohdistuvat oikeusvaikutukset yleensä. Viimeksi mainittu seikka on puolestaan otettu huomioon, kun osallisten kelpoisuutta ilmaisevien käsitteitten säännöstämiskompetenssi — velvoittautumiskompetenssi merkityssisältöjä on kirjallisuudessa »täydennetty» aikaisempiin esityksiin verrattuna.

Sipilän omaksumasta ja sittemmin vallitsevaksi tulleesta tarkastelukulmasta lieenee johtunut, että työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutusten erittely on hyvin tiiviisti ankkuroitu perussuhdeteoriaan ja sen mukaiseen käsitteistöön tai toisaalta ilmeisesti perussuhdeteorian vaikutuksesta luotuun »kahdella normilla säännöstämiseksi» nimitettyyn konstruktion. Nämä ajatukselliset kytkennät näyttävät vaikuttaneen siksi voimakkaasti, ettei johdonmukaisesti ole kyetty ottamaan huomioon sitä, että työehtosopimuksen määräyksillä saattaisi olla tertiuksiinkin ulottuvia oikeusvaikutuksia jo työehtosopimuksen täyttämiseen velvoittavan käyttäytymisnormin nojalla.⁶⁴ Sanottu käy varsin selkeästi ilmi jo TEhtoL 1.1 §:ssä käytettyjen ilmaisujen tulkinnoista. Sanottu seikka ilmenee myös mainitussa lainkohdassa tarkoitettujen työehtosopimusmääräysten henkilöllisen ulottuvuuden tulkinnoista.

TEhtoL 1.1 §:ssä käytetty ilmaisu on moniselitteinen, kuten oikeuskirjallisuudessa on useasti todettu. Ilmaisu ei sitä paitsi »sovellu» perussuhdeteoriaan, kuinka se ainakin puolitoista vuosikymmentä perussuhdeteoriaa vanhempana voisiakaan soveltua. Silti ilmaisun tulkinnassa ja myös tähän normiin perustuvien työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutusten erittelyssä on varsin pitkälti nojautettu kielelliseen erittelyyn perustuvaan argumentointiin. Se on yritetty »sopeuttaa» perussuhdeteorian mukaiseen käsitteistöön tai perussuhdeteorian kanssa sopeutuvuuteen konstruktion. TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettujen määräysten erilaisten oikeusvaikutusten kriteeriksi on omaksuttu työoikeudellisen perussuhteen perustavan oikeustoimen, työsopimuksen ala, erittelemättä loppuun asti *työehtosopimuksen määräyksen TEhtoL:iin perustuvia oikeusvaikutuksia itsenäisesti*.

⁶⁴ Tarkastelukulmaan voi olla vaikuttanut myös työehtosopimusjärjestelmässä alunpitäen omaksutut asialegitimaatiojärjestelyt.

Tässä yhteydessä ei olekaan kysytty, mitä seuraa, jos normia rikotaan. TEhtol 7 §:n säännöstä on tulkittu perussuhdeteorian tai mainitun konstruktion luomaa taustaa vasten.⁶⁵

Lainvalmistelukunnan ehdotuksessa työehtosopimuslaiksi TEhtol 7 §:ää vastaava reaktionormi liittyi *ainoastaan työolonormien rikkomisiin*. Työnormien rikkomisen seuraamukset tarkoitettiin jättää työsopimuslain säännösten varaan (VTSL 33 §). Mutta toisaalta sekä ehdotuksen lakitekstistä että sen perusteluista näyttää käyvän ilmi, että myös yksityisen sidotun työntekijän tarkoitettiin olevan »henkilökohtaisesti vastuunalainen» työolonormien rikkomisesta.⁶⁶ Hallituksen esityksessä vuoden 1924 TEhtol:ksi po. reaktionormi ulotettiin koskemaan kaikkia työehtosopimuksen (normi)määräyksiä.⁶⁷ Mutta työntekijän »vastuunalaisuutta» ei ainakaan nimenomaisesti rajoitettu »työsopimuksissa» noudatettaviin ehtoihin.⁶⁸ TEhtol:n esityöt ovat taas tältä osin hyvin ylimalkaiset,⁶⁹ mikä onkin antanut Työrauhakomitealle aiheen todeta, että »(v)uoden 1924 työehtosopimuslain hyvityssakkojärjestelmään komitea (Km. 1945:7) ei ehdottanut muutoksia».⁷⁰

Edellä esitetyllä en halua väittää, että osallisten TEhtol 1.1 §:ään perustuvan kompetenssin henkilöllisestä ulottuvuudesta omaksuttu tulkinta välttämättä olisi »virheellinen». Olen vain pyrkinyt osoittamaan, että työehtosopimusta ja sen määräysten oikeusvaikutuksia olisi ollut syytä tarkastella itsenäisenä ja omat oikeusvaikutuksensa omaavana oikeustoimena. Vaikka työehtosopimuksen oikeusvaikutukset ulottuvatkin osittain myös toisella oikeustoimella, työsopimuksella perustettuun oikeussuhteeseen, sen (normi)määräykset velvoittavat niin sidottua työnantajaa kuin työntekijää myös TEhtol 7 §:ään sisältyvän käyttäytymisnormin nojalla. Tällöin myös TEhtol 1.1 §:n säännöstä olisi ehkä pitänyt päätyä tarkastelemaan selkeämmin perussuhdeteoriasta erillisenä yhtenä kokonaisuutena.

⁶⁵ Ks. kuit. TT 10/1970 ja 15/1973 ja näistä esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 125—127. Mainituilla tuomioilla ei kuitenkaan liene merkitystä tekstissä tarkoitettulta kannalta.

⁶⁶ Ks. Lvk. 1921:11, s. 4, 26 ja 36.

⁶⁷ Ks. HE 7/1923, s. 3 — Tässä yhteydessä on paikallaan todeta, että hallituksen esityksessä muutettiin myös asialegitimaatiota koskevia säännöksiä. Kun lainvalmistelukunnan mietinnön mukaan työnantaja olisi voinut olla kantajana työolonormien rikkomista koskevissa jutuissa riippumatta asemastaan työehtosopimukseen sidottuna, hallituksen esityksen mukaan aktiivilegitimaatio oli vain yhdistyksellä. Ks. Lvk. 1921:11, s. 36 ja HE 7/1923 s. 4.

⁶⁸ Edellä tarkoitettuja muutoksia ei hallituksen esityksessä perusteltu. Todettava kuitenkin on, että Lvk:n ehdottamaa säännöstä »(t)öehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan, ellei teko samalla käsitä työsopimuksen määräysten rikkomista, tuomita siitä maksamaan, — — —» muutettiin vain poistamalla siitä sivulause, »ellei teko samalla käsitä työsopimuksen määräysten rikkomista».

⁶⁹ Ks. Km. 1945:7, s. 20. Hallituksen esityksessä (HE 20/1946) ei puututtu lainkaan po. asiaan.

⁷⁰ Ks. 1958:15 (mon.), s. 7.

Työ- ja työolonormien oikeusvaikutukset saattaisivat ulottua periaatteessa yhtäläisesti sidottuun työnantajaan ja työntekijään. Osallisten TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettujen kompetenssin piiriin kuuluvien määräysten oikeusvaikutukset riippuisivat yksinomaan osallisten tarkoituksesta.⁷¹

Kun työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia on tarkasteltu lähes poikkeuksetta vain kysymyksenä osallisten kelpoisuudesta antaa »työsuhteissa» velvoittavia käyttäytymissääntöjä tai suorituksen sisältöä määrääviä normeja, on lähes täydelleen huomiotta jäänyt sopimusmääräysten mahdollinen eri sidottuja henkilötahoja kelpuuttava vaikutus.⁷² Tarkoitin muun muassa työehtosopimusten eräitä menettelytapamääräyksiä, joihin sisältyviä käyttäytymissääntöjä on — ainakin vallitsevan tulkinnan mukaisesti — usein melkoisen selvästi pidettävä muina kuin työ sopimuksissa tai työsuhteissa muuten noudatettavina ehtoina, mutta joihin käyttäytymissääntöjen lisäksi voidaan ainakin katsoa sisältyvän (muiden mahdollisten normien lisäksi) eri sidottuja kelpuuttavan normin.

Esimerkiksi tarkoittamistani määräyksistä voidaan tässä yhteydessä ottaa prosessuaalista neuvottelumenettelyä tarkoittava neuvottelulauseke. Tällaiseen neuvottelulausekkeeseen sisältyviä käyttäytymissääntöjä — esimerkiksi velvollisuutta ryhtyä erimielisyyden sattuessa neuvottele-

⁷¹ Oikeuskirjallisuudessa vakiintuneeseen käsitykseen TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettujen määräysten erilaisista oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilöthoissa lienee vaikuttanut myös lainvalmistelukunnan usein mainitun ehdotuksen saksalaisperäinen esimerkkiluettelo, jossa »solidaarinormien» järjestettävistä asioista mainitut ovat sellaisia, että niitä koskevia määräyksiä voisikin noudattaa vain työnantaja. Tätä käsitystä on edelleen tuettu mainitsemalla esimerkkeinä työehtosopimuskäytännöstä niinkään sellaisia määräyksiä, jotka kohdistuvat vain työnantajaan. Toisaalta voidaan todeta, että jos tarkastelun kohteena ovat olleet sellaiset »työsuhteissa muuten» noudatettavat määräykset, joissa ainakin näyttää asetetun myös työntekijöihin kohdistuvia käyttäytymissääntöjä, ei oikeuskirjallisuudessa suinkaan aina ole oltu johdonmukaisesti omaksutulla kannalla. Ks. edellä (s. 221) mainittu Vuorion kannanotto luottamusmiehen velvollisuudesta noudattaa työehtosopimuksen toteuttamista koskevia määräyksiä. Ks. myös Koskinen, s. 200—201, jossa hän tarkastelee voitaisiinko työntekijä tai tekninen toimihenkilö tuomita TEhtol 7 §:n hyvityssakkoon näiden kieltäytyessä valitsemasta edustajiaan työturvallisuussopimuksessa tarkoitettuun turvallisuustoimikuntaan. Hän päätyy kielteiseen ratkaisuun, mutta — ymmärtääkseni — ei TEhtol:ia vaan ao. sopimusmääräystä tulkiten. Vrt. kuit. Koskinen, s. 225.

⁷² Ks. tässä yhteydessä Vuorio, s. 304, jossa hän katsoo, että osalliset ovat TEhtol 1.1 §:n ulkopuolellakin kelpoisia antamaan pelkästään sidottuja »kelpuuttavia» ja »sitovia» määräyksiä.

maan — ei ole pidetty »työsopimuksissa» tai edes »työsuhteissa muuten» noudatettavina normeina. Mutta tämä ei välttämättä voine merkitä sitä, että lauseketta kokonaisuudessaan olisi pidettävä »velvoitemääräyksenä», vaan puheena oleviin neuvottelulausekkeisiin sisältyvää, eri sidottuja henkilötahoja ja usein myös pelkästään sidottuja yhdistyksiä *kelpuuttavaa normia lienee pidettävä* työehtosopimuksen »työsuhteissa» *noudatettavana ehtona*. Tällä tavalla lienee ymmärrettävä muun muassa työtuomioistuimen tuomio TT 3/1973.

Mainitussa tuomiossa todetaan ensiksikin, että asianomaisen työehtosopimuksen prosessuaalista neuvottelulauseketta on pidettävä selvänä sikäli, että sen mukaisesti syntynyt osallisliittojen yksimielinen neuvottelutulos työopimuksissa noudatettavasta ehdosta aiheutuneesta erimielisyydestä on tarkoitettu työsuhteen osapuolia sitovaksi ja jatketaan: »Työtuomioistuin katsoo myös, ottaen vertauskohteina huomioon työtuomioistuimesta annetun lain 8 ja 10 §:n sekä työriitojen sovittelusta annetun lain 15 §:n säännökset, että työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan sopimusta koskeva siihen sidottujen työnantajien ja työntekijän välinen erimielisyys voidaan ratkaista sopimuksessa määrätyn tavoin käytävissä neuvotteluissa, *käsitteää työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen ehdon* ja voi siis työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentin ja 4 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti *sitota* työnantajaa ja työntekijää.»⁷³

Työehtosopimuksen menettelytapamääräysten kelpuuttava vaikutus ja tällaisten lausekkeitten »luonne» työehtosopimusmääräyksinä liittyvät siksi kiinteästi neuvottelumenettelyssä saavutettujen sovintojen oikeusvaikutuksia koskevaan problematiikkaan, etten tässä yhteydessä katso tarkoituksenmukaiseksi tarkastella asiaa laajemmin.

Tutkimusten painottumisesta TEhtoL 1.1 §:n kelpuuttavaan normiin johtuu tietenkin myös se, että TEhtoL 7.3 §:n 9.1 §:n ja 10 §:n sekä TTuomL 11 §:n säännösten nojalla solmittujen työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksia on tarkasteltu lähinnä vain ohimennen. Tarkastelukulman valintaan ja tutkimusten painottumiseen lienee taas vaikuttanut paitsi edellä mainitut kytkentä perussuhdeteoriaan ja »työsuhteissa» noudatettavien sopimusmääräysten keskeisyys, myös muun muassa se, että puheena oleviin kelpuuttaviin säännöksiin perustuvat sopimusmääräykset ovat olleet ja ovat edelleenkin — prosessuaalisia neuvottelulausekkeitä lukuunottamatta — varsin harvinaisia, voinee sanoa poikkeuksellisia työehtosopimuskäytännössä. TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuja neuvottelulausekkeitä lukuunottamatta eri irtisanomissuojasopimusten TEhtoL 7.1

⁷³ Ks. Tiitinen, LM 1974, s. 531—532. Ks. myös TT 52/1971, 47, 59 ja 93/1973 sekä 55/1976.

§:stä poikkeavat korvausmääräykset ovat lähes ainoat näiden säännösten nojalla solmitut määräykset.

Vaikka TEhtoL 7.3 §:ssä onkin katsottu tarkoitetun työ sopimuksen ehtoa,⁷⁴ on todettava tämän samoin kuin muidenkin käsillä olevien säännösten nojalla solmittujen työehtosopimusmääräysten »luonteen» (oikeus)-normeina poikkeavan verraten olennaisesti TEhtoL 1.1 §:ään perustuvista sopimusmääräyksistä.⁷⁵ TEhtoL 7.3 §:n tai 9.1 §:n säännöksen nojalla ei voida määrätä sidottuihin kohdistuvista käyttäytymissäännöistä, vaan sopimusmääräyksellä vain asetetaan joko lakiin perustuvan reaktionormin sijaan tai sen rinnalle toinen reaktionormi. Tällaiset sopimusmääräykset eivät voi »velvoittaa» työehtosopimukseen sidottuja mihinkään, eikä niillä voida muullakaan tavoin määrätä sidottujen käyttäytymisestä näiden keskinäisissä suhteissa. Sen sijaan ne kyllä »sitovat» kaikkia työehtosopimukseen sidottuja henkilötahoja siinä mielessä, etteivät nämä voi pätevästi vaatia työtuomioistuinta soveltamaan muunlaista reaktionormia.⁷⁶

TEhtoL 10 §:ään perustuva sopimusmääräys puolestaan sisältää käyttäytymissäännön, mutta tämä ei, kuten jo edellä ilmeni, kohdistu työehtosopimukseen sidottuihin, vaan työtuomioistuimeen. Se on työtuomioistuinta »velvoittava»⁷⁷ reaktiotapaa koskeva normi, joka tietenkin »sitoo» kaikkia työehtosopimukseen sidottuja samalla tavalla kuin TEhtoL 7.3 §:ssä tai 9.1 §:ssä tarkoitetut sopimusperusteiset reaktionormit.

Puheena olevat sopimusperusteiset reaktionormit ja reaktiotapaa koskevat normit saattavat kyllä eräissä tilanteissa »velvoittaa» käyttäytymissääntöinä myös työehtosopimukseen sidottuja. Jos nimittäin katsotaan, että sovintoneuvottelumenettelyssä voidaan paitsi vahvistaa jonkin

⁷⁴ Koskinen, s. 134. Vrt. Sarkko, LM 1968, s. 327. — Työolonormiin mahdollisesti liittyvänä reaktionormina ko. määräys ei tietenkään voi olla »työsopimuksen ehto».

⁷⁵ Ks. myös Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 54.

⁷⁶ Kuten aikaisemmin todettiin (s. 179), VISS 4 §:n korvausnormilla on katsottu korvatus TEhtoL 7.1 §:n hyvityssakkosäännös kokonaan. Tässä lainkohdassa tarkoitettu rikkomuksen tahallisuus ei ole VISS 4 §:ssä tarkoitetun korvauksen tuomitsemisen edellytys. Tältä osin po. sopimusmääräystä voitaneen pitää reaktiotapaa koskevana normina.

⁷⁷ Ts. normin vastainen käyttäytyminen saattaa aiheuttaa työtuomioistuimen jäseniin kohdistuvan viranomaisreaktion. — Eri asia on, miten po. määräyksen vastainen tuomio voidaan korjata. Ks. TTuomL 37 §. Ks. myös TT 39/1967 verr. KKO 1968 II 28 ja näistä Koskinen, s. 144 av. 64 sekä Suviranta, LM 1973, s. 471.

sopimuskohdan oikea sisältö tai sen oikea soveltaminen jossakin yksittäistapauksessa, myös määrätä seuraamus yhteisesti todetusta sopimussenvastaisesta käyttäytymisestä, »velvoittavat» nämä normit myös neuvotteluosapuolia. Mutta tällaisessa tilanteessa neuvotteluosapuolien asema puheena olevien normien kannalta vastaakin läheisesti reagoivan viranomaisen, työtuomioistuimen asemaa.

Oikeudenkäyntiä koskevan lain säännökseen perustuvana lienee TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettua neuvottelulauseketta tai tarkemmin, lausekkeeseen sisältyvää neuvotteluvollisuutta tarkoittavaa määräystä luontevinta tarkastella ensisijaisesti prosessuaalisena määräyksenä. Eri asia sitten on, että neuvottelulausekkeisiin voi sisältyä ja sisältyykin käytännössä myös materiaalisia määräyksiä, kuten edellä mainittu neuvotteluosapuolia kelpuuttava normi ja esimerkiksi saatavan vanhentumista koskevia määräyksiä. Neuvotteluvollisuutta tarkoittavaa määräystä voidaan tarkastella tietenkin myös TEhtol:n kannalta »materiaalisia» velvollisuuksia mahdollisesti luovana normina. Mutta ensisijaisesti kysymykseen tulevasta prosessuaalisesta tarkastelukulmasta sovintoneuvottelulauseke yhdessä TTuomL 11.2 §:n säännöksen kanssa on luonnehdittavissa reaktiotapaa koskevaksi normiksi, joka »velvoittaa» työtuomioistuinta (ja mahdollisesti myös lausekkeessa tarkoitettuja neuvotteluosapuolia) sekä »sitoo» työehtosopimukseen sidottuja samalla tavalla kuin TEhtol 10 §:ssä tarkoitettu työehtosopimusmääräys.

TTuomL 11.1 §:ssä tarkoitettua välimieslauseketta lienee taas pidettävä puhtaasti prosessuaalisena määräyksenä, työtuomioistuimen toimivaltaa ehdollisesti rajoittavana määräyksenä, joka »sitonee» kaikkia sidottuja henkilötahoja samalla tavalla kuin neuvottelulauseke.⁷⁸

Kirjallisuudessa selvästi vallitsevana pidettävästä tarkastelukulmasta katsoen puheena olevien lainkohtien nojalla solmitut sopimusmääräykset poikkeavat — sovintoneuvottelulausekkeessa määrättyä neuvotteluvollisuutta ja sitä mahdollisesti täydentäviä muita velvollisuuksia koskevia määräyksiä lukuunottamatta⁷⁹ — »rakenteeltaan» olennaisesti TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitetuista sopimusmääräyksistä. Näissä määräyksissä ei voi olla työehtosopimukseen sidottuihin välittömästi tai välillisesti kohdistuvia tehostettuja käyttäytymissääntöjä, vaikka niiden oikeusvai-

⁷⁸ Aivan itsestään selvänä ei välimieslausekkeen yhtäläistä sitovaa vaikutusta eri sidottuihin nähden voitane pitää. Seurauksenahan saattaa olla se, että pelkästään sidotuilta sulkeutuu oikeusturvatie kokonaan. Ks. TT 33/1973.

⁷⁹ Neuvotteluissa noudatettavat menettelytapamääräykset.

kutukset voivat ulottua kaikkiinkin sidottuihin henkilöihin. Ne eivät voi »velvoittaa» sidottuja samassa mielessä kuin esimerkiksi »työsuhteissa» noudatettavat ehdot.

Mutta jos tarkastelukulmaa vaihdetaan ja tarkastellaan sidottujen asemaa neuvotteluosapuolina, voidaan todeta, että osa käsillä olevista määräyksistä on niitä »sitovia» reaktionormeja ja osa taas kohdistuu sidottuihin samalla tavalla »velvoittavina» käyttäytymissääntöinä (reaktiotapaa koskevinä normeina) kuin työtuomioistuimen jäseniin. Viimeksi tarkoitettujen määräysten kohdalla on oikeudellisesti merkityksellisenä erona kuitenkin se, etteivät ne voi olla neuvottelusubjekteja velvoittavia käyttäytymisnormeja samalla tavalla kuin työtuomioistuimen jäsenten kannalta; sidotuilla ei ole virkavastuuta vastaavaa tehostettua velvollisuutta näiden sopimusmääräysten noudattamiseen. Neuvottelumenettelyssä niiden vastaisen käyttäytymisen seurauksena voi olla vain se, että sovinto ei saa tarkoitettuja oikeusvaikutuksia.

Tiivistäen voidaan edellä esitetyn perusteella todeta, että muillakin kuin »työsuhteissa» noudatettavilla käyttäytymissäännöillä ja suoritusten sisältöä määräävillä työehtosopimuksen määräyksillä voi olla pelkästään sidottuihin ulottuvia oikeusvaikutuksia. Muutoin kuin »työsuhteissa» noudatettavaan käyttäytymissääntöön saattaa sisältyä kelpuuttava normi, jota (välillisten) oikeusvaikutustensa perusteella on pidettävä TEhtöL 1.1 §:ssä tarkoitettuna määräyksenä, sillä on »normatiivinen» vaikutus. Ja toisaalta muista kuin »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavista asioista otetulla sopimusehdolla voi muutoinkin olla jopa kaikkiin pelkästään sidottuihin ulottuvia erilaisia oikeusvaikutuksia, jotka kuitenkin »luonteeltaan» poikkeavat melkoisen olennaisesti velvoiteoikeudellisessa oikeussuhteessa noudatettavien määräysten »velvoittavasta» ja »sitovasta» vaikutuksesta.

Työehtosopimusosallisten kelpoisuus määrätä asioista kolmanteen ulottuvien oikeusvaikutuksien on jossakin määrin laajempi kuin vakiintunut käsitteistö »sallii». En pitäisi kuitenkaan tarkoituksenmukaisena edes pyrkiä ryhmittämään työehtosopimusmääräyksiä vakiintuneesta kaksijakoisesta ryhmittelystä poikkeavalla tavalla kaikkien mahdollisten oikeusvaikutusten perusteella. Sopimusmääräysten oikeusvaikutuksia kuvattaessa käytetyn käsitteistön täsmentäminen muutoinkaan ei liene tarpeellista. Sitä voidaan mielestäni pitää riittävän täsmällisenä. Tällöin on kuitenkin pidettävä mielessä, että tällä käsitteistöllä voidaan kuvata vain työehtosopimusmääräysten käytännön kannalta keskeisiä ja pää-

asiallisia oikeusvaikutuksia. Ensi näkemältä velvoitemääräyksenä pidettävällä sopimusehdolla voi olla moninaisiakin pelkästään sidottuihin ulottuvia oikeusvaikutuksia.

2.5.2. Virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa

2.5.2.1. Virkaehtosopimukseen sidotuista

Virkaehtosopimuslakien säännökset sopimukseen sidotuista vastaavat melko tarkoin TEhtoL 4.1 §:n säännöstä. Tämän vuoksi riittäneekin kun lähinnä luettelonomaisesti todetaan eri sidotut henkilötahot. Eräisiin yksityiskohtiin on kuitenkin syytä puuttua lyhyin huomautuksin. Ainakin muodollisesti, ts. ottamatta huomioon virkaehtosopimusten mahdollisesti erilaisia oikeusvaikutuksia eri sidotuissa henkilötahoissa, sidotut voidaan jakaa kahteen ryhmään, osallisiin ja pelkästään sidottuihin, samalla tavalla kuin työehtosopimukseen sidotut.

Valtion virkaehtosopimukseen ovat osallisina sidottuja ensiksikin valtio yhtenäisenä oikeussubjektina sekä luonnollisesti myös sopimuksen solmineet virkamiesyhdistykset. Osallisina sidottuja ovat niinkään aikaisempien osallisten suostumuksella virkaehtosopimukseen jälkeinpäin yhtyneet virkamiesyhdistykset. Pelkästään sidottuja valtion virkaehtosopimukseen ovat taas osallisten virkamiesyhdistysten rekisteröidyt alayhdistykset kuinka useassa »asteessa» tahansa sekä sidottujen yhdistysten henkilöjäsenet. Yksityiskohtaisemmin VVEhtoL 5.1 §:n säännöstä tuskin on tarpeen tarkastella.

Kunnalliseen virkaehtosopimukseen ovat osallisina sidottuja puolestaan KSV sekä sopimuksen solmineet ja osallisten suostumuksella siihen jälkeinpäin yhtyneet virkamiesyhdistykset. Pelkästään sidottuja ovat ensiksikin tietenkin kunnat ja kuntainliitot sekä toiseksi kunnalliset keskusjärjestöt. Pelkästään sidottuja ovat luonnollisesti myös osallisyhdistysten rekisteröidyt alayhdistykset useammassakin »asteessa» sekä sidottujen yhdistysten henkilöjäsenet.⁸⁰ KVEhtoL 5.1 §:n säännöskään ei, paria yksityiskohtaa lukuunottamatta, kaivanne laajempia selvityksiä.

⁸⁰ Eronneen tai erotetun alayhdistyksen aseman, joka poikkeaa TEhtoL:ssa säädetystä, sekä eronneen tai erotetun henkilöjäsenen aseman osalta viitataan VVEhtoL ja KVEhtoL 5.1 §:ään sekä näiden lakien 6.2 §:n säännöksiin. Ks. näistä Rytkölä, s. 44, 48, 127 ja 130. Ks. myös TT 26/1973.

Osallisena sidottuna kunnalliseen virkaehtosopimukseen on pääsääntöisesti KSV. Mutta tämä voi KVEhtoL 3.2 §:n nojalla »valtuuttaa» yksittäisen kunnan tai kuntainliiton solmimaan virkaehtosopimuksen. Asianomainen kunta tai kuntainliitto on KVEhtoL:n nojalla tietenkin sidottu tällaisen »valtuutuksen» nojalla solmimaansa virkaehtosopimukseen. Sen sijaan KSV:n asema »valtuutuksen» antajana ei ainakaan täysin selvästi käy ilmi lain säännöksistä. Yksiselitteisesti ei KSV:n asema po. tilanteissa selviä myöskään lain esitöistä.

KVEhtoL 3.2 §:ssä käytetty sanamuoto »kunnallinen sopimusvaltuuskunta voi valtuuttaa kunnan tai kuntainliiton omasta puolestaan», voidaan ymmärtää ainakin kahdella tavalla. Ensiksikin kun otetaan huomioon KVEhtoL:ssa tarkoitettu sopimiskelpoisuuden keskitys, säännöksellä on voitu tarkoittaa, että *kunta* tai *kuntainliitto* voi, KSV:n päätöksen nojalla, *omasta puolestaan* ja siis KSV:n sijasta solmia pätevän virkaehtosopimuksen. Lakia tällä tavalla tulkiten KSV:n faktinen asema muodostuisi KVEhtoL 9 §:ssä tarkoitetun ns. suostujayhdistyksen kaltaiseksi. Oikeudellisesti KSV:n asema kuitenkin poikkeaisi suostujayhdistyksen asemasta. KSV ei tietenkään olisi sidottu kunnan tai kuntainliiton solmimaan virkaehtosopimukseen.⁸¹ Mutta se ei, toisin kuin suostujayhdistys, olisi velvollinen välttämään edes puheena olevaan virkaehtosopimukseen KVEhtoL 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla »kohdistuvia» työtaistelutoimenpiteitä.⁸² Ainakaan KVEhtoL:ssa ei viimeksi mainitusta seikasta ole säännöstä.

Niin lakitekstissä kuin lainvalmisteluasiakirjoissakin on käytetty yksinomaan käsitteitä »valtuuttaa» ja »valtuutus».⁸³ Huomattava on niinkään, että myös kunnallisista työehtosopimuksista annetun lain 2 §:ssä, joka vastaa KVEhtoL 3.2 §:ää, on käytetty verbiä »valtuuttaa». Vaikka KVEhtoL onkin julkisoikeudellinen laki, ei sopimusoikeudellista tarkastelukulmaa voida sen tulkinnassa ainakaan kokonaan syrjäyttää. Ja sopimusoikeudellisesta näkökulmasta KVEhtoL 3.2 §:ää olisi-kin kai ilman muuta tulkittava siten, että kunta tai kuntainliitto solmisi virkaehtosopimuksen KSV:n puolesta, samaan tapaan kuin valtuutettu solmii sopimuksen päämiehensä lukuun. Erona valtuutukseen olisi vain se, että myös valtuutettu — kunta tai kuntainliitto — tulisi ainakin KVEhtoL 5.1 §:n 2-kohdan nojalla sidotuksi solmimaansa sopimukseen. Sopimussidonnaisuuden kannalta viimeksi esitettyä vaihtoehtoa lienee pidettävä tarkoituksenmukaisimpana ratkaisuna. Mutta myönnettävä on, että jo laissa käytetyt sanat »omasta puolestaan» ja niiden sijainti sekä edellä mainittu keskittämisyöpyrkimys viittaavat melko selvästi siihen, että »valtuuttamisella» ei tässä ole tarkoitettu samaa kuin yksityisoikeudessa ja siis ensinnä esitettyyn tulkintavaihtoehtoon.⁸⁴ Ongelman vähäisen käytännön merkityksen vuoksi sitä ei liene syytä tarkastella laajemmin.

⁸¹ Avoimeksi jäisi tällöin ilmeisesti myös organisatorisesti tavallaan KSV:n yläpuolella olevien kunnallisten keskusjärjestöjen asema.

⁸² Suostujayhdistyksenkin passiivinen työrauhavelvollisuus on tehosteeton. Ks. KVEhtoL 20.3 §.

⁸³ Ks. Km. 1969: B 105 s. 21 ja 28 sekä HE 13/1970 s. 8 ja 11. Ks. tässä yhteydessä myös KSV:n ohjesääntö 8.2 §:n 6 k.

⁸⁴ Ks. myös *Rytkölä* s. 121—122 ja erit. s. 178—179. Johtoa po. tulkintaongelmaan voisi saada myös VTTuomL 11 a.5 §:n esitöistä. Ks. Km. 1969: A 14,

Kunnalliseen virkaehtosopimukseen ovat sidottuja kunnalliset keskusjärjestöt. Kunnallisiin keskusjärjestöihin on kirjallisuudessa rinnastettu kuntainliittojen perustamat vastaavat järjestöt, jotka myös olisivat sidottuja.⁸⁵ Miksi nämä YhdL:ssä tarkoitetut yhdistykset, joiden palveluksessa ei tietenkään ole virkasuhteista henkilökuntaa,⁸⁶ haluttiin saattaa virkaehtosopimukseen sidotuiksi, ei täysin selviä lainvalmisteluasiakirjoista.⁸⁷ Puuttumatta laajemmalti kunnallisten keskusjärjestöjen moninaiisiin tehtäviin, voidaan todeta, että niillä on ollut varsin keskeinen asema kunnallisessa työmarkkinatoiminnassa ja -politiikassa. Nehän ovat valmistelleet kunnallisten ohje- ja johtosääntöjen mallit, neuvoteltuaan asianomaisten virkamiesyhdistysten kanssa antaneet palkkasuosituksia jne.

Virkaehtosopimusjärjestelmä näyttää muuttaneen kunnallisten keskusjärjestöjen asemaa puheena olevassa suhteessa. Nehän ovat organisatorisesti KSV:n ja sen toimiston yläpuolella, niiden ehdotuksesta nimitetään tuntuva osa KSV:n jäsenistä ja ne hyväksyvät KSV:n toimiston johtosäännön ja muut tarvittavat säännöt.⁸⁸ Osittain myös palvelussuhteita koskevien tai niitä sivuavien kunnallisten normien mallien valmistelu on siirtynyt KSV:n tehtäväksi.⁸⁹ Mutta joka tapauksessa sikäli kun kunnalliset keskusjärjestöt vielä antavat palvelussuhteita sivuvia suosituksia jäsenilleen, niiden on virkaehtosopimukseen sidottuina huolehdittava, etteivät suositukset ole ristiriidassa voimassa olevan virkaehtosopimuksen kanssa.⁹⁰

s. 27 ja Km. 1969: B 105 s. 49 verr. HE 14/1970 s. 18—19, joissa esitetty viittaa siihen, että kuntaa tai kuntainliittoa olisi pidetty osallisena sidottuna KVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettuun virkaehtosopimukseen. Tässä yhteydessä ks. myös *Havunta* s. 38 ja 44, jossa hän on sillä kannalla, että KiVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettun valtuutuksen nojalla seurakunta solmii virkaehtosopimuksen omasta puolestaan ja on siihen osallisena sidottu. KiSV:n asemaan hän ei ota kantaa. KiVEhtoL:n esityöt eivät tällä kohden ole KVEhtoL:n esitöitä selkeämmät. — KVEhtoL:ia ei ehkä olisi mahdotonta tulkita myös siten, että KSV ja kunnalliset keskusjärjestöt olisivat pelkästään sidottuja kunnan tai kuntainliiton solmimaan virkaehtosopimukseen. KVEhtoL 5 §:ssään todetaan kategorisesti siinä mainittujen henkilötahojen olevan sidottuja solmittuihin sopimuksiin. Sopimusoikeudellista taustaa vasten tällainen tulkinta tuntuu kyllä kieltämättä hieman oudolta.

⁸⁵ *Rytkölä* s. 126 ja *Hannus* s. 296. Ks. myös L kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta 2.2 §:n viimeinen virke. Vrt. kuitenkin mainitun lain 4.1 § ja siitä *Rytkölä* s. 186. Ks. myös Km. 1969: A 14 s. 15.

⁸⁶ Ks. esim. TN 991.

⁸⁷ Ks. HE 13/1970, s. 8: »Lisäksi on katsottu asianmukaiseksi todeta, että myös kunnalliset keskusjärjestöt ovat siihen sidotut». KVEhtoL:ia valmistelleen komitean mietinnössä kunnallisia keskusjärjestöjä ei mainittu sidottujen joukossa. Ks. Km. 1969: B 105 s. 33. Vrt. kuitenkin Km. 1969: A 14, s. 15.

⁸⁸ Ks. L kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta 2.2, 5 ja 7.2 §. Ks. myös 4.1 § sekä KSV:n toimiston johtosääntö 5 §.

⁸⁹ Ks. KSV:n toimiston johtosääntö 4 §:n 6 k. ja esim. Kunnan virkasääntö (malli vuodelta 1976).

⁹⁰ Ks. tässä yhteydessä myös KVEhtoL 5.2 §.

Virkaehtosopimukseen sidottujen virkamiesjärjestöjen ulkopuolella olevat, ts. johonkin ei-sidottuun järjestöön kuuluvat tai järjestäytymättömät virkamiehet eivät tietenkään ole sidottuja virkaehtosopimukseen. Heillä on vain virkaehtosopimuslakien säännöksistä johtuvat velvollisuudet.⁹¹ Näiden virkamiesten asemaa virkaehtosopimusjärjestelmässä ei tässä yhteydessä ole mahdollista käsitellä. Todettakoon kuitenkin, että työnantajan, valtion, kunnan tai kuntainliiton on noudatettava myös näiden »sopimuksen ulkopuolella» olevien palvelussuhteissa virkaehtosopimuksen määräyksiä. Minkäänlainen poikkeaminen⁹² virkaehtosopimuksen määräyksistä ei ole sallittua, ellei itse virkaehtosopimuksesta johdu muuta⁹³ tai ellei ole muuta oikeudellista perustetta virkaehtosopimuksen määräyksistä poikkeamiseen.⁹⁴

2.5.2.2. Virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksista

2.5.2.2.1. Kysymyksenasettelusta

Virkaehtosopimuslainsäädännöllä pyrittiin luomaan työehtosopimuslainsäädäntöön rinnastettava lainsäädäntö.⁹⁵ Virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutuksia tarkasteltaessa voitaneenkin kysymyksenasettelun lähtökohtana jo tällä perusteella pitää sitä, että juuri edellä lyhyesti tarkastellut VVEhtoL ja KVEhtoL 5.1 §:n säännökset ovat »vain» sidottujen luettelo samalla tavalla kuin TEhtoL 4.1 §:n on katsottu olevan. Tämän lähtökohdan valintaa tukee voimakkaasti myös se, että virkaehtosopimuslainsäädännöllä rajoitettiin kunnallista itsehallintoa. Virkaehtosopimus-

⁹¹ Ks. VVEhtoL ja KVEhtoL 8 §, VVEhtoL 11 § ja KVEhtoL 12 § sekä VVEhtoL 24 § ja KVEhtoL 25 §.

⁹² Rytkölä katsoo, että palvelussuhteen ehdot olisivat »ristiriidassa virkaehtosopimuksen kanssa lainkohdassa tarkoitettussa mielessä silloin, kun ne olennaisesti poikkeavat vastaavista virkaehtosopimuksen määräyksistä — — —». (Rytkölä, s. 46 ja 128) Ymmärtääkseni VVEhtoL ja KVEhtoL 5.2 §:ssä tarkoitettu ristiriita vallitsee, jos työnantajan määräämä tai sovittu palvelussuhteen ehto poikkeaa penninkin arvoisesti virkaehtosopimuksen vastaavasta ehdosta.

⁹³ Ks. VVEhtoL ja KVEhtoL 5.3 §, joiden nojalla nk. järjestäytymättömät virkamiehet voidaan sulkea virkaehtosopimuksen soveltamispiiristä.

⁹⁴ Esim. sopimuspalkkaisten virkamiesten kanssa solmittavilla sopimuksilla voidaan — määrätyin rajoituksin — poiketa virkaehtosopimuksen määräyksistä. Ks. myös esim. Valtion yleinen virkaehtosopimus (1977) 29 § ja PalkL 2.5 §.

⁹⁵ Esim. Km. 1969: A 14, s. 6.

määräysten oikeusvaikutukset eri sidotuissa henkilötahoissa voidaan näin ollen selvittää vain tarkastelemalla lakien muita kelpuuttavia säännöksiä. Johdonmukaisesti sanotusta seuraa, että kysymyksenasettelussa on lähdeittävä myös siitä, että ainakin osallisten kelpoisuus sopia kolmanteen ulottuvin oikeusvaikutuksin on säännelty tyhjentävästi virkaehtosopimuslainsäädännössä.

Virkaehtosopimuslaeissa on useita virkaehtosopimusosallisia kelpuuttavia säännöksiä, joiden nojalla nämä voivat sopia useista hyvin eri tyyppisistä asioista, eikä niiden kelpoisuuden asiallinen ulottuvuus suinkaan rajoitu vain palvelussuhteen ehdoista sopimiseen. Seuraavassa onkin ensin selvitettävä, minkälaisin oikeusvaikutuksin ja missä eri sidotuissa henkilötahoissa ilmenevin oikeusvaikutuksin näiden kelpuuttavien normien nojalla voidaan sopia. Ohimennen näitä kysymyksiä on tosin sivuttu jo aikaisemmin. Virkaehtosopimuslakien tehostejärjestelmää ja virkaehtosopimuksen jälkivaikutuksen dispositiivisuutta koskevien säännösten sekä TTuomL 11 §:n nojalla solmittujen sopimusmääräysten osalta voitaneen tässä yhteydessä tyytyä turhan toiston välttämiseksi viittamaan edellä muissa kohdin esitettyyn. Virkaehtosopimuslakien tehostejärjestelmää koskevien ja TTuomL 11 §:n nojalla solmittujen virkaehtosopimusmääräysten rakenne ja normiadressaatithan ovat periaatteessa samat kuin vastaavien työehtosopimusmääräysten.⁹⁶

Seuraavassa voidaankin rajoittua tarkastelemaan vain sellaisten kelpuuttavien säännösten nojalla solmittujen sopimusmääräysten oikeusvaikutuksia, joiden nojalla voidaan antaa sidottuihin kohdistuvia käyttäytymissääntöjä, ts. velvoittaa näitä käyttäytymään tai kieltää käyttäytymästä määrättyllä tavalla.

Esitin edellä jonkinlaisena hypoteesina, että osallisten kelpoisuus sopia asioista yleensä virkaehtosopimuksin olisi säännelty tyhjentävästi virkaehtosopimuslainsäädännössä. Toiseksi tässä jaksossa onkin pyrittävä selvittämään, onko asianlaita näin, vai onko virkaehtosopimusosallisilla työehtosopimusosallisten yleiseen sopimusvapauteen perustuvan velvoittautumiskompetenssin kaltainen kelpoisuus velvoittautua keskenään palvelussuhteisiin jotenkin liittyvissä tai virkaehtosopimussuhteisiin liittyvissä asioissa, joista ei kuitenkaan voida sopia virkaehtosopimuslakien kelpuuttavien normien nojalla. Osittainhan on kysymys osallisten kelpoisuuden asiallisesta ulottuvuudesta, mutta toisaalta myös virkaehtosopimusmää-

⁹⁶ VVEhtoL ja KVEhtoL 7 §:n osalta ks. edellä s. 207 ss.

räysten oikeusvaikutuksista eri sidotuissa henkilötahoissa, joten asian käsittely tässä yhteydessä puoltanee paikkansa.

Eräänä työehtosopimusmääräysten erilaisten oikeusvaikutusten keskeisenä kriteerinä on pidetty näiden »rakenteellisia» ominaisuuksia. Pelkästään sidottua työnantajaa ja ennen kaikkea työntekijää voidaan velvoittaa vain näiden välisen oikeussuhteen, työsuhteen osaksi tulevilla määräyksillä, koska vain tällaisten työehtosopimusmääräysten velvoittavuus perustuu (myös ja nimenomaan olennaisesti) työsopimuksen täyttämiseen velvoittavaan normiin. Samasta näkökulmasta voidaan tarkastella myös virkaehtosopimuksen palvelussuhteen ehtoja koskevia määräyksiä. Niidenkin voidaan katsoa tulevan toisella oikeustoimella, työnantajan yksipuolisella määräämistoimella — tosin ao. henkilön suostumuksella — perustetun oikeussuhteen osaksi.⁹⁷ Palvelussuhteen ehtoja koskevilla virkaehtosopimuksen määräyksillä määrätään suoritusten sisällöstä virkasuhteessa.

Oikeuskirjallisuudessaakin on havaittavissa viitteitä turvautumisesta tällaiseen konstruktiin. Kirjallisuudessa samoin kuin oikeuskäytännössä on — ilmeisesti aivan oikein — katsottu, että suoritusvaatimukset on ratkaistava hallintolainkäytön järjestyksessä, vaikka suoritusten sisältö määräytyisikin virkaehtosopimuksen määräyksen mukaan, jos asianomaisen sopimusmääräyksen tulkinnasta ei ole erimielisyyttä. Tällaisen kannanoton perusteenahan on paitsi TTuomL 1 §:n säännökset työtuo- mioistuimen toimivallasta⁹⁸ myös rinnastus työehtosopimuksen määräysten velvoittavuuteen ja toteuttamiseen työsuhteissa: Virkaehtosopimusmääräykset palvelussuhteen ehdoista ovat tulleet julkisoikeudellisen palvelussuhteen osaksi, joten niitä on noudatettava myös työnantajan määräämistoimella perustetun oikeussuhteen ehtojen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla.

Virkaehtosopimuslaeissa ei ole TEhtoL 6 §:ää vastaavaa yleistä säännöstä muiden normilähteiden määräysten tehottomuudesta niiden ollessa »ristiriidassa» virkaehtosopimuksen palvelussuhteen ehtoja koskevien määräysten kanssa. Tästä huolimatta voitaneen sanoa, että puheena olevilla virkaehtosopimusmääräyksillä on »automaattinen» ja »pakottava»

⁹⁷ Ks. tässä yhteydessä esim. *Rytkölä*, *Virkamiesoikeus*, s. 94.

⁹⁸ Joiden voidaan myös katsoa rakentuvan tekstissä tarkoitettulle ajatukselle: »Yksilötasoiseen» oikeussuhteeseen(kin) perustuva suoritusvaatimus on toteutettava muussa foorumissa kuin työtuomioistuimessa, kun sen ratkaiseminen ei edellytä virkaehtosopimuslainsäädännön erityistuntemusta.

vaikutus palvelussuhteissa jokseenkin samalla tavalla kuin TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitetuilla työsopimuksissa noudatettavilla ehdoilla on työsuhhteissa. Virkaehtosopimusmääräykset palvelussuhteen ehdoista ovat ensisijaisia muiden normilähteiden vastaaviin ehtoihin nähden. Ne syrjäyttävät »automaattisesti», ts. ilman erityistä toimenpidettä (viranomaisen tai ao. kunnallisen elimen päätöstä)⁹⁹ muissa normilähtissä olevat samaa palvelussuhteen ehtoa koskevat määräykset, periaatteessa silloinkin, kun palvelussuhteen toisena osapuolena on virkaehtosopimuksen ulkopuolella oleva ns. järjestäytymätön virkamies.

Palvelussuhteen ehtoja koskevilla virkaehtosopimusmääräyksillä voidaan sanoa olevan myös pakottavan vaikutuksen, vaikka laissa ei olekaan säädetty nimenomaista tehottomuusseurausta eri normien kollisioissa. Virkaehtosopimusmääräysten pakottavuus on itse asiassa ehdottomampi kuin vastaavien työehtosopimusmääräysten. Virkaehtosopimuksen palvelussuhteen ehdoista ei saa — poikkeustapauksia lukuunottamatta — poiketa edes myöntämällä virkamiehelle virkaehtosopimuksessa määrättyjä edullisempia ehtoja.¹⁰⁰

⁹⁹ Tekstissä tarkoitetuissa tapauksissa valtion viranomaisen tai ao. kunnallisen elimen mahdollisesti tekemä »päätos» on vain virkaehtosopimuksen täytäntöönpanoa, sen soveltamista käytäntöön aivan samassa mielessä kuin yksityisen työnantajan toimenpiteet tämän ryhtyessä soveltamaan solmitun työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteissaan. Viranomaisen tai kunnallinen elin vain »käyttäytyy», se ei »sovelle» virkaehtosopimuksen määräyksiä, jos asia halutaan ilmaista *Makkosen* terminologiaa käyttäen. (*Makkonen*, s. 143—144 ja *sama*, Säädösvalta, s. 85—86). Tällainen päätös ei sido yksittäistä virkamiestä (tai sidottua yhdistystä) eikä siitä näin ollen voi valittaa tai siihen muutoin hakea muutosta aineellisin perustein hallintolainkäytön tai vastaavassa järjestyksessä. Materiaalisen erimielisyyden sattuessa on noudatettava virkaehtosopimuksessa sovitua ja TTuomL:ssa määrättyä käsittelyjärjestystä. — Eri asia saattaa olla, jos virkaehtosopimuksessa tarkoitetun edun myöntäminen on tavalla tai toisella jätetty työnantajan yksinomaiseen harkintaan. Ks. esim. Valtion virkamiesten ikälisäsopius (1977) 7.1 § ja Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus (1977) 71.1 §. Näitä erittäin monitahoisia ja vaikeita kysymyksiä ei tämän tutkimuksen puitteissa ole mahdollista käsitellä kuin ohimennen. Kunnallisen sektorin osalta ks. esim. *Ahtola*, SK 10/1973, s. 729 ss, *Ellilä*, KSV:n tiedotuksia 4/1977, s. 46 ss. ja *Hannus*, s. 491. Ks. myös KHO 30.5.1978 T 2600 D 5006 ja 5107/30/77, 736/30/78 ja siitä *I.A.*, SKL 13/1978, s. 50.

¹⁰⁰ Kun virkaehtosopimuslaeissa ei ole nimenomaista yleistä säännöstä tehottomuusseurauksesta (ks. kuitenkin VVEhtol ja KVEhtol 5.2 §), voitaneen perustellusti kysyä, mikä on esim. sellaisen viranomaispäätöksen oikeudellinen merkitys, jolla on myönnetty jollekin virkamiehelle tai virkamiesryhmälle virkaehtoso-

Edellä sanotusta huolimatta lienee kuitenkin perusteltua katsoa, että palvelussuhteen ehtoja koskevat virkaehtosopimuksen määräykset velvoittavat, toisin kuin työehtosopimuksen työsopimuksissa noudatettavat ehdot, ensisijaisesti tai olennaisesti virkaehtosopimuksen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla ja vain epäolennaisesti julkisoikeudellisen palvelussuhteen ehtojen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla. Virkaehtosopimuslakien muiden kelpuuttavien normien nojalla solmitut määräykset, sovintoneuvottelulauseketta lukuunottamatta, voivat velvoittaa tai sitoa taas yksinomaan virkaehtosopimuksen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla.

Virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden henkilöllinen laajuus ja siten virkaehtosopimusmääräysten oikeusvaikutukset eri sidotuissa henkilötahoissa määräytynevätkin lähtökohtaisesti lähes yksinomaan virkaehtosopimuslakien reaktionormien ja näiden sisältämien käyttäytymisnormien henkilöllisen ulottuvuuden mukaisesti. Poikkeuksen tästä näyttävät muodostavan vain sovintoneuvottelulausekkeet ja osallisten virkaehtosopimuslaeissa säädetyn kelpoisuuden ulkopuolelle jäävät määräykset.

2.5.2.2.2. VVEhtoL 19.1 §:n ja KVEhtoL 20 §:n reaktionormien alasta

Otsikossa mainittujen lainkohtien nojalla voidaan virkaehtosopimukseen »sidottu», joka tahallaan rikkoo virkaehtosopimuksen »määräyksiä», tuomita maksamaan hyvityssakkoa. Lainvalmisteluasiakirjoissa ei ole eritelty, keitä sidotuilla on tarkoitettu.¹⁰¹ Niinpä kirjallisuudessakin on vain tyydytty toteamaan, että »työuomioistuin voi tuomita hyvityssakkoon jokaisen virkaehtosopimukseen sidotun».¹⁰² Mutta toisaalta, vaikka kirjallisuudessa on kyllä todettu, lähinnä ohimennen, että virkaehtosopimuksin voidaan määrätä useista muistakin asioista kuin palvelussuhteen ehdoista, on lähes johdonmukaisesti jätetty selvittämättä, mitä sidottuja henkilötahoja nämä erilaiset määräykset velvoittavat ja millä tavalla.¹⁰³ Toisin sanoen ei ole pyrittykään selvittämään tarkoin, mistä

pimuksessa sovittuja parempia etuja. Hyvityssakkoon ao. työnantaja ehkä voitaisiin tuomita, mutta olisiko tällainen päätös myös pätemätön palvelussuhteen ehtona? Ks. tässä yhteydessä KHO 11. 5. 1976, T 1879, D 1772/30/74.

¹⁰¹ Ks. Km. 1969: A 14, s. 14, HE 14/1970, s. 9, Km. 1969: B 105, s. 25 ja HE 13/1970, s. 9.

¹⁰² Rytkölä, s. 78 ja 156, KiVEhtoL:n osalta Havunta, s. 66.

¹⁰³ Ks. esim. Rytkölä, s. 39 ja 59.

asioista otettuja määräyksiä puheena olevissa reaktionormeissa on tarkoitettu virkaehtosopimuksen määräyksillä.

Rytkölä on tosin hieman edellä sanottua yksityiskohtaisemmin tarkastellut VVEhtoL 19.1 §:n ja KVEhtoL 20.1 §:n säännöksiä yksityisen sidotun virkamiehen kannalta. Hän ei ole kuitenkaan pitänyt juuri mainittuja virkaehtosopimusmääräysten noudattamisvelvollisuuteen liittyviä reaktionormeja selkeästi erossa legaaliseen työrauhavelvollisuuteen liittyvistä reaktionormeista. *Rytkölä* ryhmittää virkaehtosopimuksen määräykset »normi- ja velvoitemääräyksiin». Sopimusmääräysten erilaisiin oikeusvaikutuksiin ryhmittely ei ymmärtääkseni perustu. Nähtävästi hän on vain käyttänyt mallina oikeuskirjallisuudessa muodostettua työehtosopimusmääräysten ryhmittelyä,¹⁰⁴ joskin kriteerinä voidaan sanoa olevan myös määräysten kohde. »Normimääräyksinä» *Rytkölä* pitää ilmeisesti vain sopimusmääräyksiä palvelussuhteen ehdoista.¹⁰⁵ Eräässä kohdassa hän tosin mainitsee, että »(p)ääsopimus on *virkamiehen palvelussuhteen ehtoja koskevana* normeja asettavana sopimuksena julkisoikeudellinen välipuhe.»¹⁰⁶ Tämä näyttäisi viittaavan siihen, että *Rytkölä* pitäisi myös ainakin joitakin VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n nojalla solmittuja sopimusmääräyksiä »normimääräyksinä». Varmaa tämä ei ole. Toisaalla hän nimittäin toteaa, että VPS »koskee siten yksinomaan menettelytapakysymyksiä».¹⁰⁷ Selvältä joka tapauksessa näyttää, että virkaehtosopimuksen »velvoitemääräyksinä» *Rytkölä* pitää ainakin kaikkia muita kuin edellä tarkoitettuja sopimusmääräyksiä.¹⁰⁸

Esittämänsä virkaehtosopimusmääräysten ryhmittelyn valossa *Rytkölä* sitten selvittelee hyvityssakkosäännösten alaa virkamiehen kannalta. Hän toteaa, että ko. lainkohdissa käytetyn sanamuodon perusteella olisi ehkä mahdollista katsoa, että virkamies voitaisiin tuomita maksamaan hyvityssakkoa niin »normimääräysten» kuin »velvoitemääräystenkin» rikkomisesta. Lainvalmistelutöitten perusteella ja siksi, että »velvoitemääräykset eivät ole virkamieheen välittömästi kohdistuvia määräyksiä»,

¹⁰⁴ Ks. esim. *Rytkölä*, s. 41, jossa hänen »velvoitemääräyksistä» esittämänsä esimerkkiluettelo on lainattu työehtosopimuslakia käsittelevästä kirjallisuudesta.

¹⁰⁵ Ks. *Rytkölä*, s. 41.

¹⁰⁶ *Rytkölä*, s. 39.

¹⁰⁷ *Rytkölä*, Virkamiesoikeus, s. 48.

¹⁰⁸ Edellä av. 104 mainitun esimerkkiluettelon esittäminen saattaa kyllä viitata siihen, ettei *Rytkölä* ole lainkaan ottanut huomioon virkaehtosopimuslakien kaikkia kelpuuttavia normeja.

Rytkölä päättyy kuitenkin siihen, että virkamies voidaan tuomita virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettuun hyvityssakkoon »yleensä» vain »normimääräysten» tahallisesta rikkomisesta.¹⁰⁹

Juuri tällä kohden *Rytkölä*, voinee sanoa yhdistää toisaalta VVEhtoL 19.1 ja 19.2 §:n sekä toisaalta KVEhtoL 20.1 ja 20.2 §:n säännökset. Hän katsoo, että sidottu virkamies voitaisiin tuomita hyvityssakkoon vain palvelussuhteen ehtoa koskevan määräyksen, »normimääräyksen» rikkomisesta, mutta ei muita asioita koskevien »velvoitemääräysten» rikkomisesta. Tällainen velvoitemääräys on hänen mukaansa myös virkaehtosopimuksen työrauhauseke, jonka vastaisesta käyttäytymisestä virkamiestä ei siten voitaisi tuomita hyvityssakkoon. Tämä ilmenee *Rytkölän* mielestä selvästi lain esitöistä, koska niiden mukaan virkamiehen vastuuta työrauhavelvollisuudesta ei tarkoitettu säätää laajemmaksi kuin »työntekijän vastuu on TyöehtosopimusL 7 §:n 1 momentin mukaan».¹¹⁰

Aivan tehosteetonta ei virkaehtosopimuksen »velvoitemääräysten» noudattamisvelvollisuuskään virkamiehen kohdalla olisi. Virkamies voitaisiin nimittäin *Rytkölän* käsityksen mukaan tuomita maksamaan virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettua hyvityssakkoa myös »velvoitemääräyksen» (työrauhausekkeen?) rikkomisesta siinä tapauksessa, että, »hän samalla rikkoo työtaisteluoikeutta rajoittavia lainsäädännöksiä ja yhtyy esim. lakkoon, joka ei ole asianomaisen virkamiesyhdistyksen päättämä, tai sellaiseen työtaistelutoimenpiteeseen, joka lain mukaan ei ole sallittu».¹¹¹ Hyvityssakko tuomittaisiin tällöin ilmeisesti joko VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n nojalla, koska *Rytkölä* pitää tuomitsemisen edellytyksenä rikkomuksen tahallisuutta,

Edellä mainitulla viittauksellaan virkaehtosopimuslakien esitöihin *Rytkölä* tarkoittanee eduskunnan valtiovarainvaliokunnan mietintöjen lausumaa, jonka mukaan »on kohtuutonta, että virkamiehen vastuu säädetäisiin työrauhavelvoitteen osalta laajemmaksi kuin mitä työntekijän vastuu on työehtosopimuslain mukaan».¹¹² Tällä tavoin valiokunta perusteli ratkaisuaan poistaa hallituksen esityksestä säännökset, joiden nojalla virkamies olisi voitu tuomita hyvityssakkoon osallistumisestaan pysyvän työrauhavelvollisuuden vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen tai ryhtyessään työtaistelutoimenpiteisiin ilman virkamiesyhdistyksen päätöstä.¹¹³

¹⁰⁹ *Rytkölä*, s. 78—79 ja 156. Viimeksi mainitussa kohdassa hän toteaa, ettei ehdotuksissa KVEhtoL:ksi ollut säännöstä, jonka mukaan virkamies olisi voitu tuomita hyvityssakkoon pysyvän työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Ks. tämän johdosta kuitenkin Km. 1969: A 14, s. 22, Km. 1969: B 105, s. 39 ja HE 13/1970, s. 15.

¹¹⁰ *Rytkölä*, s. 79.

¹¹¹ *Rytkölä*, s. 79 ja 156—157 (kursiv. tässä). Ks. myös Modeen, NAT 1978, s. 27.

¹¹² V.M. 15/1970, s. 2 ja V.M. 16/1970, s. 2 (kursiv. tässä).

¹¹³ Ks. näistä esim. HE 14/1970, 19.3 § ja s. 9 sekä HE 13/1970, 20.3 § ja s. 9—10.

Viimeksi mainittuja reaktionormeja ei siis hallituksen esityksistä poiketen otettu virkaehtosopimuslakeihin, joten virkamiestä ei missään tapauksessa voida tuomita maksamaan hyvityssakkoa pysyvän työrauhavelvollisuuden rikkomisesta sinänsä. Mutta valtiovarainvaliokunnassa ei mitenkään puututtu sopimuksesta johtuvaa työrauhavelvollisuutta koskeviin säännöksiin, ei edes näihin sisältyviin kelpuuttaviin normeihin eikä muihinkaan virkaehtosopimusosallisia kelpuuttaviin normeihin, joiden nojalla nämä voivat sopia työrauhavelvollisuudesta tai työrauhan turvaamista tarkoittavista menettelyistä siinä laajuudessa, kun edellä selvisi. Ja mikä olennaisinta, valiokunnassa ei puututtu myöskään puheena oleviin VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n hyvityssakkosäännöksiin.

VVEhtoL 19.1 §:n ja KVEhtoL 20.1 §:n säännökset poikkeavat henkilölliseltä ulottuvuudeltaan olennaisesti TEhtoL 7 §:stä. Hyvityssakkoseuraamus voidaan kohdistaa ainakin periaatteessa kaikkiin virkaehtosopimukseen sidottuihin. Yhtä hyvin valtio tai KSV osallisina kuin esimerkiksi kunta, kunnallinen keskusjärjestö, virkamiesyhdistys taikka virkamies pelkästään sidottuna voidaan tuomita hyvityssakkoon virkaehtosopimuksen määräyksen tahallisesta rikkomisesta. Perusteluissa puheena oleviksi reaktionormeiksi ei tosin ole nimenomaisesti lueteltu kaikkia sidottuja henkilötahoja, mutta niissä ei myöskään ole nimenomaisesti suljettu mitään sidottua henkilötahoa näiden säännösten ulkopuolelle.¹¹⁴

VVEhtoL 19.1 §:n ja KVEhtoL 20.1 §:n säännösten sanamuodon samoin kuin niiden perustelujen mukaan hyvityssakkoon voidaan tuomita sidottu, joka rikkoo »sopimuksen määräyksiä», ainakin periaatteessa siis mitä tahansa virkaehtosopimuksen määräyksiä. TEhtoL 7 §:n sanamuotokin on yleinen. Siinä ei ole nimenomaisesti määritelty, minkälaisen työehtosopimusmääräysten rikkomiseen hyvityssakkoseuraamus voi liittyä. Ja kuitenkin on katsottu, että hyvityssakko voidaan tuomita lähinnä¹¹⁵ vain »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavien määräysten rikkomisesta, vieläpä niin, että sidottuun työntekijään hyvityssakkoseuraamus voidaan kohdistaa vain »työsopimuksissa» noudatettavien määräysten rikkomisesta. TEhtoL 7 §:n säännöstä on siis tulkittu työehtosopimusosallisten TEhtoL:ssa säädetyn kelpoisuuden asiallisen laajuuden ja siitä omaksutun tulkinnan mukaisesti.

Periaatteessa samalla tavalla on nähdäkseni tulkittava myös virkaehtosopimuslakien puheena olevia hyvityssakkosäännöksiä. Niissä ei ilmeisestikään ole voitu tarkoittaa mistä asioista tahansa otettuja sopi-

¹¹⁴ Ks. esim. HE 14/1970, s. 9.

¹¹⁵ Vrt. kuit. TT 10/1970 ja 15/1973.

musmääräyksiä. Tulkinnan lähtökohtana voitaneen näin ollen pitää sitä, että VVEhtoL 19.1 §:ssä ja KVEhtoL 20.1 §:ssä on virkaehtosopimuksen »määräyksillä» tarkoitettu näiden lakien kaikkien osallisia kelpuuttavien säännösten nojalla solmittuja sopimusmääräyksiä, joissa voi olla sidottuihin kohdistuvia käyttäytymissäantöjä.

Virkaehtosopimuslakien 2 §:n säännösten nojalla solmitut palvelussuhteen ehtoja koskevat määräykset ovat tietenkin puheena olevissa reaktionormeissa tarkoitettuja »määräyksiä». Tästä on kirjallisuudessakin oltu yksimielisiä. Niinikään lienee pidettävä selvänä, että VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n nojalla solmittujen sopimusmääräysten rikkomisesta »sidottu» voidaan tuomita hyvityssakkoon. Mainituissa lainkohdissahan on nimenomaisesti säädetty, että neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä solmituilla sopimusmääräyksillä on samat oikeusvaikutukset, kuin virkaehtosopimuksen määräyksillä palvelussuhteen ehdoista. Sen sijaan muissa osallisia kelpuuttavissa säännöksissä — ennen kaikkea VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:ssä tai VVEhtoL 18 §:ssä ja KVEhtoL 19 §:ssä ei ole nimenomaista säännöstä niissä tarkoitettujen sopimusmääräysten oikeusvaikutuksista.

Viimeksi tarkoitettujen sopimusmääräysten oikeusvaikutuksia koskevien nimenomaisten säännösten puuttuminen saattaisi olla tulkittavissa niin, ettei näillä olisikaan virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettuja oikeusvaikutuksia, tai että niiden virkaehtosopimuslakien mukaiset oikeusvaikutukset eivät ainakaan ulottuisi pelkästään sidottuihin. Lakien esityöt ovat puheena olevilta osiltaan(kin) varsin ylimalkaiset. Esimerkiksi virkaehtosopimuslakien 9 §:n säännösten kelpuuttavia normeja ei ole perusteltu lainkaan.¹¹⁶ Kun esimerkiksi työrauhauseke ja yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelujen ehkäisemistä tarkoittava menettelytapamääräys kuitenkin perustuvat lain nimenomaisiin säännöksiin, on ilmeistä, että niitä on pidettävä virkaehtosopimuksen »määräyksinä» myös VVEhtoL 19.1 §:ssä ja KVEhtoL 20.1 §:ssä tarkoitettussa merkityksessä. Oikeusvaikutuksia koskevan nimenomaisen säännöksen puuttuminen voisi tällöin merkitä vain sitä, että näiden määräysten oikeusvaikutukset rajoittuisivat osallisten väliseen virkaehtosopimussuhteeseen.

¹¹⁶ Ks. Km. 1969: A 14, s. 13, HE 14/1970, s. 8, Km. 1969: B 105, s. 23 ja HE 13/1970, s. 8.

Välitöntä johtoa lakien esitöistä ei voida saada. Huomattava kuitenkin on, että TEhtoL:n lisäksi virkaehtosopimuslakien esikuvana pidettiin myös Ruotsin vastaavaa lainsäädäntöä. Aivan nimenomaisesti tätä ei tosin mainita lainvalmisteluasiakirjoissa, mutta se käy ymmärtääkseni kyllä kyllin selvästi ilmi niistä. Ja Ruotsin silloisen lainsäädännön mukaisesti hyvityssakkoa vastaava vahingonkorvausseuraamus voitiin tuomita sidotun maksettavaksi minkä tahansa osallisten kelpoisuuteen kuuluvan määräyksen rikkomisesta.¹¹⁷ Myönnettävä on, ettei viimeksi esitettyä voida pitää kovinkaan yksiselitteisenä ja varmana argumenttina, mutta se kuitenkin viittaa siihen, että edellä esitetty oletamus vastaisi »lainsäätäjän» tarkoitusta.

Työtuomioistuimessa on tähän mennessä jouduttu ottamaan kantaa vain kunnallisen yleisen virkaehtosopimuksen työrauhalausekkeen velvoittavuuteen sidotun virkamiehen kannalta sekä VPS 11 §:n määräykseen, jonka mukaan »(a)layhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin vastoin 1 §:ssä mainitun asianomaisen keskusjärjestön päätöstä.» Kun KVEhtoL 9 §:ssä sen paremmin kuin VVEhtoL 9 §:ssäkään ei ole säännöstä työrauhalausekkeen oikeusvaikutuksista, on mainituista tuomioista pidettävä tässä yhteydessä kiinnostavimpana sitä, jossa jouduttiin ratkaisemaan kysymys työrauhalausekkeen oikeusvaikutusten henkilöllisestä ulottuvuudesta.

TT 26/1973: Jutussa kantajana ollut KSV vaati neljän virkamiehen tuomitsemista hyvityssakkoon »virkaehtosopimuksen ja virkaehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä». Kanteeseen vastatessaan nämä virkamiehet eivät kiistäneet työrauhalausekkeen velvoittavuutta. Tuomiossaan työtuomioistuin totesi, että »kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa ei ole säädetty hyvityssakkoseuraamusta lakisääteisen työrauhavelvollisuuden rikkoneelle viranhaltijalle, mutta että lakisääteistä työrauhavelvollisuutta voidaan lain 9 §:n mukaan laajentaa, ja tällaisen sopimusperäisen työrauhavelvollisuutensa tietensä rikkonutta viranhaltijaa koskee lain 20 §:n 1 ja 4 momentissa säädetty hyvityssakkoseuraamus».

Tuomiosta käy ymmärtääkseni ilmi, että työtuomioistuimessa ei katsottu merkitseväksi sitä, että puheena olevassa kelpuuttavassa normissa KVEhtoL 3.4 §:stä poiketen ei ole nimenomaista säännöstä normin nojalla solmitun virkaehtosopimusmääräyksen oikeusvaikutuksista.¹¹⁸ Tämän seikan voidaan katsoa käyvän välillisesti ilmi myös tuomion TT 16/1976

¹¹⁷ Ks. esim. Lidbeck—Normark—Ryman, s. 33—34,

¹¹⁸ Osallisten kelpoisuuden ylittäminenhan olisi ilmeisesti otettava huomioon viran puolesta. Ks. Koskinen, s. 144 ss.

perusteluista. Kantaja vaati siinä virkaehtosopimukseen pelkästään sidotun yhdistyksen tuomitsemista hyvityssakkoon VPS 11 §:n tietensä rikkomisesta. Vastineessaan pelkästään sidottu yhdistys, Suomen Poliisien Liitto kiisti mainitun määräyksen velvoittavuuden ja piti sitä vain osallisia velvoittavana »velvoitemääräyksenä». Tuomiossaan työtuomioistuimien kuitenkin katsoi »ottaen — — — huomioon valtion virkaehtosopimuslain 1 §:n 1 momentin ja 3 §:n 2 momentin säännökset sekä 9 §:n säännökset siitä, että lakisääteistä työrauhavelvollisuutta voidaan laajentaa virkaehtosopimuksessa», VPS 11 §:n määräyksen velvoittavan VVEhtoL:n nojalla myös pelkästään sidottua yhdistystä.¹¹⁹

Työtuomioistuimen lyhyesti selostettua käytäntöä ei juuri miltään kannalta voida pitää laajana. Se koskee kuitenkin VVEhtoL 19.1 §:n ja KVEhtoL 20.1 §:n tulkinnan kannalta keskeisiä säännöksiä ja määräyksiä ja tukee mielestäni varsin selvästi tämän jakson alussa esitettyä oletusta. Katsoisinkin, että virkaehtosopimuksen »määräyksillä» on puheena olevissa reaktionormeissa tarkoitettu ainakin virkaehtosopimuslakien kaikkien kelpuuttavien normien nojalla solmittuja sopimusmääräyksiä.¹²⁰

Osallisia kelpuuttavien säännösten puitteissa solmittujen sopimusmääräysten virkaehtosopimuslaeissa säädetyt oikeusvaikutukset saattavat siten ulottua yhtäläisesti kaikkiin sidottuihin henkilötahoihin. Yhtä hyvin osallinen kuin pelkästään sidottu¹²¹ voidaan tuomita hyvityssakkoon minkä tahansa puheena oleviin säännöksiin perustuvan määräyksen tahallisuudesta rikkomisesta, jos määräyksen voidaan katsoa sisältävän asianomaiseen henkilötahoon kohdistuvan käyttäytymissäännön, jonka myös on tarkoitettu velvoittavan tätä henkilötahoa. Mutta tätä laajemmin VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n säännöstä ei voida ainakaan pel-

¹¹⁹ Ks. myös TT 82 ja 86/1976 sekä 11/1977.

¹²⁰ Virkaehtosopimusten (pääsopimusten) prosessuaalista neuvottelumenettelyä tarkoittavien määräysten oikeusvaikutuksista ks. kuitenkin vielä edempänä s. 310—311.

¹²¹ Kunnallisten keskusjärjestöjen osalta tekstissä esitettyyn saattaa olla aihetta suhtautua varauksin. Tarkemmista selvityksistä jää epäselväksi, minkälaisia velvollisuuksia näille järjestöille voidaan luoda virkaehtosopimuksiin. Voisiko niille esimerkiksi luoda lainsäädännössä määrätystä poikkeava asema neuvottelumenettelyssä? Virkaehtosopimukseen sidottuina ne ovat tietenkin velvollisia välttämään sopimuksen vastaisia toimenpiteitä, jollaisina taas käytännössä voisivat tulla kysymykseen lähinnä vain virkaehtosopimuksen vastaiset suositukset jäsenkunnille. Ks. myös KVEhtoL 5.2 §.

kästään sidottujen osalta tulkita. Osallisten kelpoisuuden ylittävillä sopimusmääräyksillä ei voi olla pelkästään sidottuihin ulottuvia virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettuja oikeusvaikutuksia.

2.5.2.2.3. Virkaehtosopimusosallisten keskinäisestä kelpoisuudesta

Virkaehtosopimuslakien osallisia kelpuuttavien säännösten asiallisen ulottuvuuden rajoissa solmituilla sopimusmääräyksillä saattaa siis olla samanlaiset virkaehtosopimuslakiin perustuvat oikeusvaikutukset niin osallisten välisessä virkaehtosopimussuhteessa kuin pelkästään sidotuissa henkilötahoissa. Työehtosopimusjärjestelmästä poiketen VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n nojalla voidaan osallinen tuomita maksamaan hyvityssakkoa sellaisenkin virkaehtosopimusmääräyksen tietensä rikkomisesta, jossa on vain osalliseen kohdistuva, velvoittavaksi tarkoitettu muita kuin palvelussuhteen ehtoja koskeva käyttäytymissääntö.

Seuraavassa on vielä tarkasteltava lyhyesti, voisivatko virkaehtosopimusosalliset velvoittautua keskenään virkaehtosopimuslaeissa säädetyn kelpoisuutensa ulkopuolelle jäävissä virkaehtosopimussuhdetta koskevissa tai palvelussuhteisiin välillisesti liittyvissä asioissa ja minkälaiset oikeusvaikutukset tällaisilla sopimusmääräyksillä olisi. Perusteellisesti tätä kysymystä ei ole mahdollista selvittää tässä yhteydessä. Ongelmat lienevät hyvin monitahoiset ja näyttävät lisäksi jäävän suurimmalta osaltaan tämän tutkimuksen aiheen ulkopuolelle. Tässä yhteydessä riittäneeikin, kun tarkastellaan lähinnä sitä, voiko osallisten virkaehtosopimuslaeissa säädetyn kelpoisuuden ulkopuolelle jäävillä virkaehtosopimukseen »sijoitetuilla» määräyksillä olla näissä laeissa säädetyt oikeusvaikutukset.

Olen eräänlaisena hypoteesina pitänyt sitä, että virkaehtosopimuslaeissa olisi tyhjentävästi säädetty osallisten kelpoisuudesta määrätä asioista virkaehtosopimuslaeissa säädetyn oikeusvaikutuksin. Tämä vaikuttaa luonteelta lähtökohdalta ainakin kahdesta syystä. Ensiksikin virkaehtosopimuslakien kaikkien valmisteluasiakirjojen läpi käyvänä ajatuksena näyttää olevan se, että näissä laeissa rajataan mahdollisimman tarkoin »neuvottelujen» ja siis ilmeisesti myös solmittavien sopimusten kohteet.¹²² Toiseksi juuri sanottuun liittyen ja sitä korostaen osallisten virkaehtosopimuslakien 2 §:ssä säädetyn kelpoisuuden ylittämisen seurauksena on

¹²² Ks. esim. Km. 1969:A 14, s. 6, HE 14/1970, s. 1—2, Km. 1969:B 105, s. 7 ja V.M. 16/1970, s. 11.

lain nimenomaisten säännösten mukaan asianomaisen määräyksen mitättömyys. Mitättömyysseuraus ulottuu niin sopimusvapauden piirin ulkopuolelle jätetyistä asioista otettuihin aineellisiin määräyksiin kuin ilmeisesti myös julkisen työnantajan ratkaisuvalltaa rajoittaviin menettelytapamääräyksiin.¹²³

Virkaehtosopimuksen luokittelemisesta julkisoikeudellisen ja yksityisoikeudellisen sopimuksen välimaastoon jääväksi »julkisoikeudelliseksi välipuheeksi», sillä perusteella, että virkaehtosopimuksella määrätään julkisoikeudellisten palvelussuhteitten ehdoista,¹²⁴ ei tässä yhteydessä eikä juuri muutoinkaan voine olla apua. Nimitetäänpä virkaehtosopimusta miksi tahansa, ei siitä voida päätellä esimerkiksi kuinka laajalti ja minkälaisin oikeusvaikutuksin KSV voisi velvoittaa toisaalta »julkisoikeudellisen» virkaehtosopimuksen osallisena ja toisaalta »yksityisoikeudellisen» työehtosopimuksen osallisena tai kuinka laajalti VTML (VN) ja vastaavasti ministeriö tai keskusvirasto voisivat velvoittaa edellinen virkaehtosopimusosallisena ja jälkimmäinen työehtosopimusosallisena.

VVEhtoL 2.6 §:ssä ja KVEhtoL 2.5 §:ssä säädetty mitättömyysseuraus koskee kuitenkin vain näissä pykälissä tarkoitetun kelpoisuuden ylittäviä määräyksiä. Tällä on pyritty turvaamaan se, ettei valtion, kuntien tai kuntainliittojen päätösvaltaa voitaisi rajoittaa sopimuksin »julkisoikeudelliseen työnantaja-asemaan perustuvissa asioissa».¹²⁵ Virkaehtosopimusmääräysten mitättömyys merkinneekin sitä, ettei osallisten kelpoisuuden ylittävillä materiaalisilla määräyksillä eikä työnantajan päätösvaltaa puheena olevissa asioissa rajoittavilla menettelytapamääräyksillä ole oikeusvaikutuksia missään sidotuissa henkilötahoissa. Mutta laista sen paremmin kuin lainvalmisteluasiakirjoista ei nimenomaisesti selviä, mitä seuraa, jos osalliset ylittävät muuten tai muissa säännöksissä määritellyn kelpoisuutensa. Huomioon on näin ollen otettava, että virkaehtosopimusosalliset ehkä voivat ainakin itse velvoittaa pätevästi myös virkaehtosopimuslaeissa säädetyn kelpoisuutensa ulkopuolelle jäävissä asioissa, lukuunottamatta 2 §:n säännöksissä tarkoitettuja ei-sopimuksenvaraisia asioita.

Osallisten laissa määritelty kelpoisuus työrauhavelvollisuutta ja työrauhan turvaamista tarkoittavia menettelytapoja koskevissa asioissa on varsin laaja. Näiltä osin ei puheena olevassa suhteessa juuri voinekaan

¹²³ Ks. edellä s. 183 ss.

¹²⁴ *Rytkölä*, s. 14–15.

¹²⁵ HE 14/1970, s. 2.

käytännössä syntyä ongelmia, minkä vuoksi tyydynkin tarkastelemaan vain osallisten kelpoisuuden ylittäviä menettelytapamääräyksiä. VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n nojalla osalliset voinevat sopia vain virkaehtosopimusneuvotteluista ja neuvotteluista virkaehtosopimuksista syntyneistä erimielisyyksistä sekä näissä noudatettavista menettelytavoista eikä näillä menettelytapamääräyksillä voida pätevästi rajoittaa työnantajan yksipuolista päätösvaltaa työnantaja-asemaan perustuvissa asioissa. Mutta tämä ei tietenkään välttämättä merkitse, etteivätkö osalliset voisi pätevästi sopia erilaisista menettelytavoista, joilla ei rajoiteta työnantajan yksipuolista päätösvaltaa virkaehtosopimuslakien 2 §:ssä tarkoitetuissa asioissa.

Mitättömänä sopimusmääräyksenä ei ehkä voida pitää esimerkiksi sopimusehtoa, jolla VTML tai VM, oman yleisen toimivaltansa puitteissa sitoutuu käynnistämään jonkin palvelussuhteisiin liittyvän selvityksen, vaikka selvitettävistä asioista sinänsä ei voitaisikaan määrätä virkaehtosopimuksin, taikka sopimusehtoa, jolla KSV sitoutuu valmistelemaan kunnille tai kuntainliitoille annettavan suosituksen — esimerkiksi virkasäännon mallin — yhdessä virkamiesyhdistysten kanssa.¹²⁶ Tällaiset sopimusmääräyksethän eivät mitenkään rajoita työnantajan valtaa ratkaista asia haluamallaan tavalla. Kuitenkin on otettava huomioon, että tämän tyyppisissä määräyksissä sovitut menettelytavat voivat joiltakin osin sattua asiallisesti yhteen neuvotteluoikeuslaeissa tarkoitettun neuvottelumenettelyn kanssa. Sopimusmääräyksen pätevyyyteen tämä ei voine vaikuttaa, mutta kun neuvotteluoikeuslakien mukaisesta neuvottelumenettelystä ei voitane disponoida virkaehtosopimuksin,¹²⁷ olisi yhteensattumatilanteissa noudatettava kahta asiallisesti rinnakkaista mutta ajallisesti ehkä useimmiten peräkkäistä menettelytapajärjestelyä.

Vaikka viimeksi tarkoitettut sopimusmääräykset eivät olisikaan mitättömiä VVEhtoL 2.6 §:n tai KVEhtoL 2.5 §:n säännöksen nojalla, ei se tietenkään merkitse, että ne olisivat virkaehtosopimuksen määräyksiä VVEhtoL 19.1 §:ssä tai KVEhtoL 20.1 §:ssä tarkoitettussa merkityksessä taikka että ne ylipäättään olisivat päteviä virkaehtosopimuksen määräyksiä. Kun viimeksi tarkoitettuihin kysymyksiin ei ole saatavissa minkään-

¹²⁶ Ks. myös esim. Kunnallisen alan työsuojelusopimus (1974) ja Suositussopimus kunnallisen työpaikkademokratian toteuttamisesta ja kehittämisestä (1977). Ks. tässä yhteydessä kuitenkin L kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta 1 § ja KSV:n ohjesääntö 1 ja 8 §.

¹²⁷ Ks. jälj. s. 308.

laista selkeätä johtoa lainvalmisteluasiakirjoista eikä oikeuskäytäntökään ole, lieenee vastaukset paikallaan jättää edellä esitetyn olettamuksen varaan. Jollei puheena olevia sopimusehtoja voitaisi, esitetyn olettamuksen mukaisesti, pitää pätevinä virkaehtosopimuksen määräyksinä missään mielessä, niiden oikeusvaikutukset tai niiden oikeudellinen merkitys yleensä olisi varsin ongelmallinen kysymys, jota tässä ei ole mahdollista ryhtyä selvittämään. Todettakoon kuitenkin että johtoa voisi olla saata-vissa esimerkiksi ns. tulopoliittisten kokonaisratkaisujen oikeudellisesta merkityksestä.

2.5.2.3. Terminologisia huomautuksia

Rytkölä on ryhmitellyt virkaehtosopimuksen määräykset työehtosopimusmääräysten tavoin »normi- ja velvoitemääräyksiin». »Normimääräyksi» hän nimittää palvelussuhteen ehtoja koskevia sopimusehtoja ja »velvoitemääräyksi» muita osallisten kelpoisuuden piiriin kuuluvia virkaehtosopimusmääräyksiä.¹²⁸ Myös *Havunta* käyttää näitä käsitteitä määrittelemättä kuitenkaan niiden merkityssisältöä.¹²⁹ Tutkiessaan työehtosopimusosallisten kelpoisuuden asiallista ulottuvuutta *Koskinen* on tarkastellut lyhyesti myös virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta. Käsitteilyn tarkoitus on *Koskisella* välineellinen. Hän käyttää virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta koskevia säännöksiä yhtenä argumenttina TEhtoL 1.1 §:n tulkinnassa. Niinpä hän ei ole pyrkinytkään tarkastelemaan kaikkia virkaehtosopimusosallisia kelpuuttavia säännöksiä eikä myöskään systematisoimaan virkaehtosopimuksen määräyksiä. Ehkä juuri tästä syystä *Koskinen* onkin välttänyt käyttämästä työehtosopimusjärjestelmää kuvattaessa käytettyä käsitteistöä. Virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta hän tosin nimittää säännöstämiskompetenssiksi.¹³⁰

Virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden niin asiallinen kuin henkिलöllinen ulottuvuus on olennaisesti laajempi kuin työehtosopimusosallisten kelpoisuus. Kolmatta tai ehkä paremminkin pelkästään sidottuja velvoit-tavia käyttäytymissääntöjä voidaan antaa muistakin asioista kuin palvelussuhteen ehdoista ja virkaehtosopimusmääräysten virkaehtosopimusla-kiin perustuvat oikeusvaikutukset ulottuvat periaatteessa yhtäläisesti

¹²⁸ *Rytkölä*, s. 41.

¹²⁹ *Havunta*, s. 44.

¹³⁰ *Koskinen*, s. 177—182.

kaikkiin sidottuihin henkilötahoihin. Tämän lisäksi virkaehtosopimuksien voidaan disponoida lakien tehostesäännöksistä, sopia TTuomL 11 §:ssä tarkoitetuista väl miesmenettelystä ja prosessuaalisesta neuvottelumenettelystä samalla tavalla kuin työehtosopimuksella sekä disponoida palvelussuhteen ehtojen legaalista jälkivaikutuksesta.

Vaikka osallisten viimeksi tarkoitettua kelpoisuuden osaa ei otettaisi-kaan huomioon, voidaan hyvällä syyllä puhua virkaehtosopimusmääräysten »yleisestä noudattamisvelvollisuudesta» juuri siinä mielessä kuin *Virkkunen* tarkoittaa selvitellessään työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia eri henkilötahoissa.¹³¹ Virkaehtosopimuksen määräyksiä systematisoitaessa lienee tarkoituksenmukaisinta pyrkiä käyttämään ensisijaisesti samoja perusteita kuin työehtosopimusmääräyksiä systematisoitaessa. Niinikään virkaehtosopimusjärjestelmää kuvattaessa käytettävä käsitteistö yleensä lienee aiheellista muodostaa mahdollisimman yhdenmukaisin perustein työehtosopimusjärjestelmää kuvattaessa käytettävän käsitteistön kanssa, jos se suinkin on mahdollista. Tältä pohjalta vain palvelussuhteen ehtoja koskevien määräysten nimittäminen »normimääräyksiksi» on mielestäni ainakin epätarkoituksenmukaista, ellei peräti harhaanjohtavaa.

Rytkölän esittämän systematisoinnin kriteereinä ovat yksinomaan sopimusmääräysten kohteena olevat asiat (palvelussuhteen ehdot — muut asiat), eivätkä lainkaan määräysten erilaiset oikeusvaikutukset. Työehtosopimusmääräysten ryhmittely normi- ja velvoitemääräyksiin perustuu taas olennaisesti määräysten erilaisiin oikeusvaikutuksiin. Vain TEhtoL 1.1 §:n nojalla solmitut sopimusehdot velvoittavat TEhtoL 7 §:n sisältämän käyttäytymisnormin nojalla.¹³² Vain palvelussuhteen ehtoja koskevien virkaehtosopimusmääräysten nimittämistä »normimääräyksiksi» voidaankin pitää harhaanjohtavana ainakin kahdessa suhteessa. Ensimmäinen myös muut kuin palvelussuhteen ehdot voivat velvoittaa palvelussuhteen osapuolia VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n sisältämän käyttäytymisnormin perusteella ja toiseksi muutkin sidotut kuin palvelussuhteen osapuolet saattavat olla velvollisia noudattamaan virkaehtosopimuksen määräyksiä juuri mainittujen virkaehtosopimuksen määräysten täyttämiseen velvoittavien käyttäytymisnormien nojalla.

¹³¹ Ks. edellä s. 216.

¹³² Tässäkin yhteydessä on poikkeuksina mainittava ne velvoitemääräykset, joita »saattaa rikkoa vain työnantaja eikä yhdistys».

Edellä sanotun perusteella voidaankin mielestäni todeta, ettei virkaehtosopimuksen määräyksiä ole tarkoituksenmukaista ehkä lainkaan systematisoida työehtosopimusmääräysten tavoin. Työ- ja virkaehtosopimusten määräysten erilaisista oikeusvaikutuksista ei ainakaan näytä oleva saatavissa yhdenmukaisia kriteerejä. Kun virkaehtosopimuslakien eri kelpuuttavien normien puitteissa annettujen sopimusmääräysten oikeusvaikutukset riippuvat käytännössä korostetusti asianomaisen määräyksen sisällöstä ja sen adressaateista, *on ehkä tarkoituksenmukaisinta puhua vain yksinkertaisesti virkaehtosopimuksen määräyksistä*, ryhmittelemättä niitä sen yksityiskohtaisemmin. Tähän on sitäkin suurempi syy, jos edellä esittämäni olettamusta, ettei osallisten kompetenssin ylittäviä sopimusehtoja voida lainkaan pitää pätevänä virkaehtosopimuksen määräyksinä, olisi pidettävä oikeana. Tällöin ei osallisten virkaehtosopimuslakeihin perustuvaa kelpoisuuttakaan olisi johdonmukaista nimitää säännöstämiskompetenssiksi. Työehtosopimusosallisten velvoittautumiskompetenssia vastaavaa kelpoisuutta virkaehtosopimusosallisilla ei oikeastaan olisi, vaan niiden keskinäinen kelpoisuus velvoittautua virkaehtosopimuksin »sisältyisi» näiden »säännöstämiskompetenssiin».

3. Neuvottelulausekkeitten TEhtoL:iin ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvista oikeusvaikutuksista

3.1. Aluksi

Tässä jaksossa tarkastellaan aikaisemmin esiteltyjen neuvottelulausekkeitten ja neuvotteluja edellyttävien lausekkeitten sisältämien normien TEhtoL:iin ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvia sidottuihin kohdistuvia välittömiä oikeusvaikutuksia. Työehtosopimusten po. määräysten TEhtoL:iin perustuvat välittömät oikeusvaikutukset eivät voi ulottua työehtosopimukseen pelkästään sidottuihin yhdistyksiin. Lausekkeitten osallisiin kohdistuvat oikeusvaikutukset perustuvat taas — osallisena sidottua työnantajaa ehkä lukuunottamatta — yksinomaan velvoiteoikeuden yleisiin sääntöihin.¹ Työehtosopimusten neuvottelumääräysten oikeusvaikutuksia ei siten lienekään tarpeen tarkastella yksityiskohtaisesti

¹ Ks. tässä yhteydessä esim. TT 7/1963 ja 55/1975.

kuin työsuhteen osapuolten kannalta, jolloin samalla voidaan hieman selvittää myös osallisena sidotun työnantajan asemaa.

Sopimusperusteisella neuvottelumenettelyllä on itsenäinen merkitys aina siinä mielessä, että ensiksikin paikallisissa neuvotteluissa voidaan ainakin pyrkiä yksilöimään, täsmentämään ja rajaamaan erimielisyys mahdollisimman tarkoin, kokoamaan ratkaisulle relevantti aineisto jne. liittotason neuvotteluja varten, jossa taas voidaan edelleen pyrkiä ainakin samaan mahdollista oikeudenkäyntiä varten, silloin kun erimielisyys kuuluu tuomioistuimen ratkaistaviin. Mutta myös paikallisen päätöksenteon kannalta työehtosopimusten neuvottelulausekkeissa tarkoitettulla neuvottelumenettelyllä on itsenäinen merkitys.

Paikallisen päätöksenteon kannalta neuvottelumenettelyä voidaan pitää faktisesti epäitsenäisenä oikeastaan vain silloin, kun osapuolten yksimielisyys on jonkun toimenpiteen ehdoton edellytys, ts. kun aiotun toimenpiteen toteuttamisesta sinänsä tai kun tällaisen toimenpiteen vaikutuksista työsuhteen ehtoihin on päästävä yhteisymmärrykseen ennen sen täytäntöönpanoa. Neuvottelulausekehan sisältää tällöin kaksi käyttäytymissääntöä, neuvotteluun kehoittavan käskyn sekä kiellon toimia, ellei sovintoa tai sopimusta saada aikaan. Näistä ensinnä mainittu on tietenkin alisteisessa asemassa viimeksi mainittuun nähden. Edellä kuvatus työehtosopimuskäytännön kannalta voidaan taas todeta, että neuvottelumenettelyllä (-velvollisuudella) on epäitsenäinen asema paikallistasolla pääsääntöisesti vain silloin, kun työnantaja pyrkii panemaan toimeen työsuhteisiin tai työolosuhteisiin vaikuttavia muutoksia.

Tässä yhteydessä onkin keskeisenä kysymyksenä, minkälaiset oikeusvaikutukset työehtosopimuksen neuvottelulausekkeilla on työsuhteen osapuoliin: Voidaanko neuvottelumenettelyä koskevaa käyttäytymissääntöä missään tapauksessa pitää »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavana ehtona? Joissakin tapauksissa työehtosopimuksissa on sopimus työsuhteen ehdosta tai yksimielisyys työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta ja soveltamisesta asetettu työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvan toimenpiteen edellytykseksi. Tarkasteltaessa työehtosopimusosallisten kelpoisuutta yleensä, saatettiin todeta, että työnantajan toimivaltaa voidaan joiltakin osin rajoittaa välittömästi. Tähän on syytä palata vielä käsillä olevien lausekkeitten kannalta hieman yksityiskoh- taisemin, minkä lisäksi seuraavassa on tarkasteltava, kuinka laajalti työnantajan yksinomaista toimivaltaa voidaan rajoittaa välillisesti työehtosopimuksen menettelytapamääräyksillä.

Virkaehtosopimusosalliset voivat sopia neuvottelumenettelystä kaikkiin sidottuihin — kunnallisia keskusjärjestöjä ehkä lukuunottamatta — ulottuvin oikeusvaikutuksin. Mutta virkaehtosopimuksen menettelytapamääräyksillä ei toisaalta voida pätevästi rajoittaa julkisen työnantajan yksinomaista työnantaja-asemaan perustuvaa päätösvaltaa. Puheena olevalta kannalta virkaehtosopimuksen neuvottelulausekkeet ovat melko ongelmattomat, eikä niiden oikeusvaikutuksia liene enää tässä yhteydessä tarpeen tarkastella kovinkaan yksityiskohtaisesti. Mutta kuitenkin jäljempänä havaitaan, sopimusperusteiseen neuvottelumenettelyyn liittyy virkaehtosopimusjärjestelmissä eräitä muita, lähinnä neuvottelujä sopimiskelpoisuuden hajauttamista koskevia ongelmia.

Jakson lopussa tarkastelen vielä erikseen neuvottelulausekkeisiin sisältyvien menettelytapa- ja määräaikamääräysten oikeudellista merkitystä.

3.2. *Työehtosopimusten neuvottelulausekkeet*

3.2.1. *Neuvottelumääräysten velvoittavasta vaikutuksesta*

3.2.1.1. *Lainvalmistelutyöt ja kirjallisuus*

Työehtosopimuslakien esitöistä ei juuri ole saatavissa johtoa siihen, minkälaisiksi erilaisten neuvottelumääräysten oikeusvaikutukset on tarkoitettu. Lainvalmistelukunnan ehdotuksessa vuoden 1924 TEhtoL:ksi on kyllä todettu, että työriitojen sovittelu ja ratkaiseminen sekä järjestöjen myötävaikutus sovintolautakuntien asettamiseen kuuluvat »sopimusyhdistysten erikoisesti järjestettäviin» asioihin.¹ Muun muassa tämän perusteella neuvottelulausekkeita on pidetty velvoitemääräyksinä.² Lausuma on varsin ylimalkainen ja näyttää sitä paitsi tarkoittavan lähinnä työehtosopimusneuvotteluja ja näihin liittyviä menettelytapamääräyksiä, joten siitä ei tästäkään syystä liene pääteltävissä kovinkaan luotettavasti erilaisten neuvottelulausekkeitten TEhtoL:iin perustuvista oikeusvaikutuksista.

Oikeuskirjallisuudessa neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutuksia on tarkasteltu verraten useasti, mutta niinikään suppeasti ja ohimennen, ja

¹ Lvk. 1921: 11, s. 17. Ks. tässä yhteydessä myös Km. 1958: 10 (mon.), s. 4—5.

² Ks. Koskinen, s. 160.

pääsääntöisesti verraten erittelemättömästi työehtosopimuskäytännön kannalta. »Neuvottelulausekkeina» on kirjallisuudessa tarkasteltu lähinnä tässä tutkimuksessa yleisiksi neuvottelulausekkeiksi nimitettyjä soimusmääräyksiä, ts. lausekkeita, joiden mukaan on käytävä neuvotteluja joko erimielisyyksistä yleensä tai vain työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevista erimielisyyksistä.³ Erityisiksi neuvottelulausekkeiksi nimitetyistä määräyksistä on aikaisemmassa kirjallisuudessa tarkasteltu taas lähes yksinomaan suorituspalkkauksen määräämistä tai tarkistamista koskevia lausekkeita.

Yleisten neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutuksista ei kirjallisuudessa suinkaan ole oltu yksimielisiä. *Sipilä* on pitänyt kaikkia »riita-asiaia» ratkaisemisessa noudatettavia neuvottelulausekkeita obligatorisina, vain osallisia velvoittavina sopimusehtoina.⁴ *Virkkusen* käsityksen mukaan taas määräykset »sovittelu- ja neuvottelumenettelystä», joilla hän tarkoittanee samoja määräyksiä kuin *Sipilä*, ovat sopimusehtoja, joilla ei tosin määrätä työ sopimuksen ehdoista, mutta jotka ovat TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettuja ehtoja »työsuhteissa muuten», työolonormeja. Kantaansa *Virkkunen* perustelee myös VTTuomL 10 §:n säännöksellä prosessuaalisesta neuvottelumenettelystä.⁵

Vuorio on tarkastellut neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutuksia hie man laajemmin ja eritellymm in kuin edellä mainitut kirjoittajat. Yleisiksi neuvottelulausekkeiksi tässä nimitetyt sopimusehdot hän ryhmittää määräyksiin 'eturiitojen sovittelusta' ja määräyksiin 'sovintomenettelystä'. Viimeksi mainituilla hän tarkoittaa neuvottelumenettelyä työehtosopimuksen 'tulkinnasta', 'soveltamisesta', 'rikkomisesta' ja myös 'jostakin asiasta' syntyneitä erimielisyyksiä eli »työehtosopimuksesta johtuvien oikeusriitojen sovintoneuvotteluja» koskevia lausekkeita.⁶ *Vuorio* ei sitä vastoin selvitä tarkoin, mitä hän tarkoittaa määräyksillä 'eturiitojen sovittelusta'. Hän tyytyy vain toteamaan, että näiden määräysten mukaisessa

³ Ks. kuit. *Vuorio*, s. 286 ja 332 sekä *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 67.

⁴ *Sipilä*, LM 1947, s. 477. Ks. tässä yhteydessä myös *Pulkkinen*, s. 21. Hän näyttää pitävän velvoitemääräyksenä mitä tahansa neuvottelulauseketta. Ks. edelleen *Puhakka*, s. 13.

⁵ *Virkkunen*, LM 1951, s. 484 ja 493.

⁶ *Vuorio*, s. 279—280.

menettelyssä saattaa syntyä »uusi työehtosopimus», joka tosin voi olla vain aikaisempaa täydentävä »lisäsopimus». ⁷

Määräyksillä »sovintomenettelystä» *Vuorio* tarkoittaa prosessuaalisia neuvottelulausekkeita. Mutta toisaalta tällaisina lausekkeina hän pitää myös määräyksiä, joiden mukaan on neuvoteltava työehtosopimuksen »soveltamisesta» ja jopa »jostakin asiasta» syntyneistä erimielisyyksistä. Tällaista ryhmittelyä on pidettävä epätasmoisena niin työehtosopimus-käytännön kuin lausekkeitten oikeusvaikutustenkin kannalta. ⁸ Yleisten neuvottelulausekkeitten TEhtol:iin perustuvat oikeusvaikutukset *Vuorio* sivuuttaa tällä kohden oikeastaan kokonaan. Prosessuaalisia neuvottelulausekkeita hän tarkastelee vain työtuomioistuinprosessin ja työrauhavelvollisuuden kannalta. ⁹ »Eturiitojen sovittelua» koskevien sopimusmääräysten oikeusvaikutuksista hän tyytyy toteamaan niiden »supistuvan neuvotteluvollisuuden ohella työrauhavelvollisuuteen, jota ne josakin määrin laajentavat». ¹⁰ Epäselväksi tässä yhteydessä jää, minkälaisista »neuvotteluvollisuutta» *Vuorio* tarkoittaa.

Mutta toisaalla *Vuorio*, viitaten *Virkkusen* edellä mainittuun käsitykseen, rinnastaa paikallistasoa koskevat »sovinto- ym. menettelytapamääräykset» niihin työehtosopimuksen toteuttamista tarkoittaviin sopimusehtoihin, joita työtuomioistuimen käytännössä jo tuolloin oli ehditty pitää pelkästään sidottua työnantajaa velvoittavina määräyksinä. Mahdollista onkin, että *Vuorio* pitää kaikkia paikallistasoa koskevia neuvottelulausekkeita ainakin työolonormeina. ¹¹ Varmaa tämä ei tosin ole. *Vuorion* kanta kun on hieman epäselvä jo »sovinto- ym. menettelyjä» koskevien määräysten osalta. Hän nimittäin katsoo, että paikallista ammattiosastoa — jota neuvottelulausekkeet eivät TEhtol:n nojalla voi velvoittaa — edustava luottamusmies olisi työntekijänä henkilökohtaisesti velvollinen noudattamaan puheena olevia määräyksiä. ¹²

⁷ *Vuorio*, s. 279.

⁸ Ks. edellä s. 27 ss. ja lisäksi jälj. s. 271 ss.

⁹ *Vuorio*, s. 280 ss.

¹⁰ *Vuorio*, s. 279. Ks. myös *Sarkko*, s. 120.

¹¹ Ks. *Vuorio*, s. 290, jossa hän rinnastaa »sopimusehtoiset» urakkahintojen tarkistuslausekkeet »eturiitojen sovittelua» koskeviin määräyksiin. Ensinnä mainittuja hän taas pitää TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettuina määräyksinä. — Ks. tässä yhteydessä myös *Kopponen*, s. 181.

¹² *Vuorio*, s. 332. Perinteisen juridisen keskustelufoorumin ulkopuolella julkaistussa kirjoituksessaan *Hällström* on selvästi tekstissä viimeksi tarkoitetun lavean tulkinnan kannalla katsoen, että sopimusehto paikallisesta neuvottelume-

Sarkko on tarkastellut neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutuksia kahden esimerkiksi valitsemansa työtuomioistuimen tuomion valossa. Toisessa näistä tuomioista (TT 7/1963) oli kysymys osallisiin kohdistuvan työehtosopimusneuvotteluja koskevan määräyksen ja toisessa prosessuaalisen neuvottelulausekkeen (1/1967) TEhtoL:iin perustuvista oikeusvaikutuksista. *Sarkon* mielestä mainituista tuomioista voidaan päätellä, että neuvotteluvollisuus jää säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle, vaikka niissä onkin lausuttu »vain velvoitemääräysten tehosteista». Hän korostaa kuitenkin, että työehtosopimuskäytännössä »neuvotteluvollisuusmääräyksiä on erilaisia ja eriasteisia» tarkoittaen ilmeisesti niin lausekkeissa määrättyjä neuvottelujen kohteita kuin neuvottelusubjektejakin.¹³

Koskinen on tutkimuksessaan niinikään selvittänyt neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutuksia. Hän tarkoittaa työehtosopimuksen neuvottelulausekkeilla kuitenkin vain prosessuaalisiksi neuvottelumääräyksiksi nimittämiäni sopimusehtoja. Lähinnä oikeuskirjallisuudessa esitettyihin mielipiteisiin nojautuen *Koskinen* pitää näihin neuvottelulausekkeisiin sisältyvää käyttäytymisnormia velvoitemääräyksenä. Hän huomauttaa kuitenkin, että tällainen tulkinta on epäkäytännöllinen. Niinpä hän ei pidäkään mahdollisena, että oikeusriitaneuvotteluja tarkoittavaa sopimusmääräystä pidettäisiin pelkästään sidottua työnantajaa TEhtoL:n nojalla velvoittavana määräyksenä, työolonormina. Näin siksi, että luottamusmiehen asemaa ja oikeuksia koskevia määräyksiä on pidetty työnantajaa velvoittavina, jolloin *Koskisen* mielestä »mentäisiin melkoiseen hiusten halkomiseen», jos työnantajan vullisuus antaa luottamusmiehelle yritystä koskevia tietoja olisi tehostettu hyvityssakoin, mutta tämän vullisuus erimielisyyden sattuessa ryhtyä neuvotteluun ei sitä olisi.

nettelystä työsuhteeseen liittyvissä asioissa »on sellainen työehtosopimuksen määräys, jota työnantajan ja työntekijän on työsuhteessa noudatettava». *Hällström*, Palkkatyöläinen 31/1970, s. 6. — Myös *Bruun* on lyhyesti tarkastellut »riitakysymysten ratkaisemiseksi» sovitujen neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutuksia. Hän toteaa, että po. neuvottelulausekkeita on oikeuskirjallisuudessa yleensä pidetty velvoitemääräyksinä, huomauttaen kuitenkin, että näiden määräysten »oikeudellinen asema on jossakin määrin epäselvä». Missään tapauksessa neuvottelumääräykset eivät *Bruunin* mukaan kuitenkaan »sido yksittäistä työntekijää». (*Bruun*, s. 99.) Hieman epäselväksi jää, tarkoittaako hän edelle lainatulla sitä, ettei neuvotteluun kehoittava käyttäytymissääntö voisi velvoittaa TEhtoL:n nojalla työntekijää, vai ettei neuvottelulauseke TEhtoL:n nojalla velvoittavanakaan olisi esteenä työntekijän »työstäpidättäytymisoikeuden» käyttämiselle.

¹³ *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 66—67. Ks. myös *sama*, Työoikeus I, s. 204.

»Työsopimuksissa» noudatettavana ehtona prosessuaalista neuvottelulauseketta ei sitä vastoin voitaisi *Koskisen* mielestä pitää. Työntekijän kannalta näiden lausekkeiden oikeudellinen merkitys rajoittuisi joka tapauksessa vain aikaisemminkin mainittuun kelpuuttavaan vaikutukseen.¹⁴

Erityisistä neuvottelulausekkeista oikeuskirjallisuudessa on tarkasteltu lähinnä vain suorituspalkkauksen määräämistä ja tarkistamista koskevia menettelytapamääräyksiä. Mutta myös työrauhakomitean ensimmäisessä osamietinnössä on lyhyesti sivuttu näitä sopimusehtoja. Mainitun komitean tarkastellessa TEhtol 7 §:n säännöstä se mainitsee esimerkkinä tämän puutteellisuuksista, että »jos työehtosopimuksessa on määräys urakkahinnoittelun toimittamisesta erityisten sääntöjen mukaan, ja näiden sääntöjen noudattaminen laiminlyödään, ei työntekijäpuoli työtuo-
mioistuimessa voi saada työnantajaa veloitetuksi suorittamaan vahingonkorvausta enempää kuin» tässä säännöksessä mainitun hyvityssakon enimmäismäärän.¹⁵

Neuvottelumenettelyä tarkoittavan käyttäytymissäännön oikeusvaikutusten kannalta ei edelle lainatusta ole kuitenkaan syytä vetää kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Mietinnöstä ei nimittäin selviä tarkoin, mitä urakkahinnan määräämisessä noudatettavia »sääntöjä» siinä on tarkoitettu. Tällaisia »sääntöjä» on taas useita erilaisia. Lausumalla on siten voitu tarkoittaa kaikkia po. lausekkeitten sisältämiä menettelytapamääräyksiä, ja siis myös neuvotteluvollisuutta tarkoittavaa käyttäytymissääntöä, mutta yhtä hyvin sillä on voitu tarkoittaa vain esimerkiksi työn mittausta yms. koskevia määräyksiä, urakka-ansiotasonormia jne.

Puheena olevista erityisistä neuvottelulausekkeista *Vuorio* on tarkastellut 'kehysnormeiksi' nimittämiään sopimusmääräyksiä sekä urakka-palkkojen tarkistamista koskevia menettelytapamääräyksiä. 'Kehysnormeiksi' hän nimittää sopimusmääräyksiä, joilla paikalliset osapuolet on kelpuutettu sopimaan joistakin työsuhteen yksityiskohtaisista ehdoista työehtosopimusta »täydentäen»,¹⁶ koska näissä lausekkeissa on usein »määräyksiä paikallisten sopimusten yleisestä sisällöstä».¹⁷ Näiden lausekkeiden oikeusvaikutuksista *Vuorio* toteaa — »kehyksien» sitovan vaikutuksen lisäksi — että — — *kehysnormit muistuttavat — — sovinto-*

¹⁴ *Koskinen*, s. 158—161.

¹⁵ Km. 1958:10 (mon.), s. 26.

¹⁶ Ks. edellä s. 63 ss.

¹⁷ *Vuorio*, s. 287.

lausekkeita varsin paljon». ¹⁸ Kanteen tutkiminenkin edellyttää hänen mukaansa ilmeisesti sitä, että kantaja on ainakin pyrkinyt käynnistämään *sopimusneuvottelut*. ¹⁹

Urakkapalkkojen »muuttamista» tai »tarkistamista» koskevat lausekkeet *Vuorio* jakaa kahteen ryhmään; neuvotteluehtoihin ja sopimusehtoihin. ²⁰ Neuvotteluehtoisia lausekkeita hän tarkastelee lähinnä niiden työnantajaa kelpuuttavan vaikutuksen kannalta todeten lisäksi, että lausekkeisiin sisältyvällä neuvottelumääräyksellä on vain VTTuomL 10 §:ssä säädetyt prosessuaaliset vaikutukset, eivätkä ne muutoinkaan näytä hänen mielestään eroavan »sovintolausekkeista». ²¹ Sopimusehtoiset urakkapalkkojen tarkistuslausekkeet *Vuorio* sitä vastoin rinnastaa »tärkeimpien oikeusvaikutustensa» kannalta edellä mainittuihin »eturiitojen sovittelua» koskeviin määräyksiin. Viitaten työtuomioistuimen tuomioon TT 9/1953 hän toteaa sopimusehtoisten lausekkeitten sisältävän palkanormin, jonka mukaan on noudatettava aiemmin vahvistettuja hintoja, ellei uusista hinnoista päästä sopimukseen. »Uusien hintojen osalta ne taasen sisältävät ainoastaan *menettelynormin*, joka — lukuunottamatta alayhdistyksiä — *lienee jäseniä sitova ja velvoittava*.» ²² Tällä kohden *Vuorio* näyttää pitävän »menettelynormia» ja ilmeisesti myös lausekkeissa olevaa neuvottelu-

¹⁸ *Vuorio*, s. 287 (kursiv. *Vuorion*).

¹⁹ Tässä yhteydessäkin lienee paikallaan todeta, että *Vuorio* ei näytä pitävän erossa »kehysnormin» perusteella käytäviä sopimusneuvotteluja paikallisesti solmitusta sopimuksesta ja sen suhteesta viitetyöehtosopimukseen syntyneistä erimielisyyksistä (prosessuaalisen neuvottelulausekkeen ja VTTuomL 11.2 §:n nojalla) käytävistä sovintoneuvotteluista. »Kehysnormien» oikean sisällön vahvistaminen samoin kuin mahdollisesti solmitun paikallisen sopimuksen »kehysnormin» mukaisuuden vahvistaminen kuuluvat tietenkin työtuomioistuimen toimivaltaan. Ja näistä erimielisyyksistä on neuvoteltava prosessuaalisen neuvottelulausekkeen mukaisesti. Mutta »kehysnormissa» tarkoitettua paikallista sopimusta ei voida korvata työtuomioistuimen tuomiolla, eikä näiden *sopimusneuvottelujen* käyminen myöskään voi olla juuri tarkoitetuista erimielisyyksistä vireille pantavien kanteiden tutkimisen edellytyksenä.

²⁰ Ks. edellä s. 42—43.

²¹ *Vuorio*, s. 288—290. — Kuten jo aikaisemmin selvisi, eräiden »neuvotteluehtoisten» urakkapalkkojen tarkistuslausekkeitten kohdalla saattaa olla syytä pitää erillään työnantajan tiedottamisvelvollisuutta lähentelevä velvollisuus ryhtyä neuvotteluun työehtosopimuksessa tarkoitettujen tarkistamisedellytysten olemassaolosta ennen tarkistuksen toimeenpanoa prosessuaalisesta neuvotteluvollisuudesta.

²² *Vuorio*, s. 289—290 (kursiv. tässä).

määräystä sidottua työnantajaa ja työntekijää »työsopimuksissa» velvoittavana ehtona. Toisaalla hän, niinikään viitaten juuri mainittuun työtuomioistuimen tuomioon, toteaa siinä olleen kysymyksen »(t)yöolonnormeiksi luettavia tapauksia koskevasta ratkaisusta».²³

Selvitellessään työtaistelutoimenpiteiden TEhtoL 8 §:ssä tarkoitettua kohdistumista työehtosopimuksen määräyksiin *Sipilä* on samalla lyhyesti tarkastellut myös sellaisten urakkatyön hinnoittelua koskevien lausekkeitten »oikeudellista luonnetta», joiden mukaan hinnoittelusta sovitaan paikallisesti. Hän toteaa ensiksikin, että näissä lausekkeissa ei ole määrätty työsuhteen ehdosta, päinvastoin se on jätetty »työehtosopimuksen ulkopuolelle». Sitä vastoin näihin lausekkeisiin sisältyvät urakkatyön hinnoittelussa noudatettavat *menettelytapamääräykset* ovat *Sipilän* mielestä TEhtoL:ssa tarkoitettuja »työnantajaa ja työntekijää velvoittavia määräyksiä», joihin kohdistuva työtaistelutoimenpide on TEhtoL 8 §:ssä kielletty.²⁴ Viimeksi sanottu on antanut *Sarkolle* aiheen todeta, että nämä menettelytapamääräykset voivat olla työtaistelutoimenpiteiden kohdistumisobjekteina riippumatta siitä, velvoittavatko ne työsuhteen osapuolia TEhtoL:n nojalla vai eivätkö velvoita. Omaa kantaansa puheena olevien määräysten TEhtoL:iin perustuvista oikeusvaikutuksista *Sarkko* ei kuitenkaan selvästi ilmaise.²⁵

3.2.1.2. Oikeuskäytännöstä

Työtuomioistuimessa on jouduttu ottamaan kantaa melko harvoin erilaisten neuvottelulausekkeitten neuvotteluvollisuutta tarkoittavien käyttäytymissääntöjen velvoittavaan vaikutukseen. Oikeuskäytännöstäkään ei siten ole saatavissa kovinkaan laajalti välitöntä johtoa käsillä olevaan ongelmaan. Mutta toisaalta oikeuskäytännössä on joukko ratkaisuja, jotka sivuavat neuvottelumääräysten velvoittavaa vaikutusta. Vain prosessuaalisten neuvottelulausekkeitten mukaisen neuvotteluvollisuuden kohdalla tilanne on toinen. Oikeuskäytäntö on tältä osin vakiintunut, kuten työtuomioistuimen tuomioissakin on todettu.

²³ *Vuorio*, s. 274. Tekstissä ilmenevä *Vuorion* kannanottojen ristiriitaisuus saattaa olla näennäistä. Kuten jo edellä (s. 221) totesin, on ainakin jossakin määrin epäselvää, onko *Vuorio* katsonut työolonnormien noudattamisvelvollisuuden rajoittuvan vain sidottuun työnantajaan.

²⁴ *Sipilä*, Pääasiat, s. 69—70.

²⁵ *Sarkko*, s. 235 av. 38.

3.2.1.2.1. Prosessuaalisista neuvottelulausekkeista

Otsikossa mainittujen sopimusmääräysten oikeusvaikutuksista työehtosopimukseen sidottujen työsuhteen osapuolten kannalta työtuomioistuin lausui ensimmäisen kerran tuomiossaan TT 1/1967:

»Mitä tulee neuvotteluvollisuuden laiminlyöntiin, johon Suomen Koneliike O.Y. esitetyn selvityksen mukaan on syyllistynyt, ei työehtosopimuslain 7 § käsitä sellaisen völlöisyyden täyttämättä jättämistä, josta vain on työtuomioistuimesta annetun lain (1946) 10 §:ssä mainittu seuraamus».

Tuomiossa ei ole välittömästi otettu kantaa neuvotteluvöllöisyyttä tarkoittavaan käyttäytymissääntöön TEhtoL 1.1 §:n kannalta, vaan lausuttu vain lausekkeessa tarkoitettun völlöisyyden tehosteesta, kuten *Sarkko* huomauttaa.²⁶ *Koskinen* onkin katsonut, että tuomiossa »on voitu tarkoittaa joko sitä, ettei saman laiminlyönnin seuraamuksena voi olla kahta tehostetta ja että (V)TTuomL 10 §:ssä tarkoitettu on ensisijainen, tai — — sitä, että ko. laiminlyönti ei kuulu ollenkaan TEhtoL 7 §:ssä tarkoitettujen työehtosopimusten rikkomisten piiriin.»²⁷

Tähän voidaan ensiksikin terminologisena huomautuksena todeta, ettei TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettua jutun tutkimatta jättämistä voitane pitää »tehosteena» ainakaan siinä merkityksessä kuin *Koskinen* itse on tätä ilmaisua käyttänyt.²⁸ Eräänlaisena rakenteellisena piirteenä on taas mainittava, että TTuomL 11.2 §:ssä on itse asiassa säädetty kahdesta, tilanteesta riippuen eri subjekteihin kohdistuvasta seurauksesta. Säännöksessä tarkoitettu jutun tutkimatta jättäminen kohdistuu (väliaikaisena), ainakin pääsääntöisesti haitallisena seurauksena vaatimuksia esittävään osapuoleen, kantajaan, tämän laiminlyötyä neuvotteluvöllöisyytensä. Vastajaahan kohdistuu neuvotteluvöllöisyyden laiminlyönnin seurauksena taas se, että kanne tutkitaan neuvottelujen puuttumisesta huolimatta, mikäli kantaja on pyrkinyt asianmukaisesti saamaan neuvottelut aikaan.

²⁶ *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 67.

²⁷ *Koskinen*, s. 159 av. 114.

²⁸ Ks. *Koskinen*, s. 137, jossa hän toteaa käyttävänsä ilmaisua »tehoste» samassa merkityksessä kuin *Sarkko*. *Sarkko* on määritellyt tehoston ainakin hypoteettista viranomaisreaktiota edellyttäväksi ei-toivotuksi tarkoitettun seurauksen, joka on asetettu sekundäärinormissa tarkoituksin, ettei primäärinormia mm. tämän ei-toivotun seurauksen toteutumisen pelon vuoksi rikottaisi. (*Sarkko*, LM 1968, s. 315—316).

TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettu jutun tutkimatta jättäminen ei siten voi olla vaihtoehtoinen seuraus TEhtoL 7 §:ssä säädetyn hyvityssakon kanssa. Sanottu ei kuitenkaan välttämättä sulje kumpaakaan Koskisen esittämää tulkintavaihtoehtoa mahdollisten ulkopuolelle.

Koskisen ensimmäisenä esittämää seurausten rinnakkaisuuteen perustuvaa tulkintavaihtoehtoa näyttäisi tukevan työtuomioistuimen tuomiossa TT 38/1973 lausuttu:

»—— neuvottelumenettelystä on yksityiskohtaiset määräykset työehtosopimuk(sessa). Ellei paikallisissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, johtukoonpa tämä sitten erilaisista käsityksistä riitakysymyksen oikeasta ratkaisusta tai neuvotteluosapuolen sisäisistä hankaluuksista, voidaan riitakysymys mainittujen määräysten mukaisessa järjestyksessä saat-
taa ratkaistavaksi työehtosopimukseen osallisten liittojen välisissä neuvotteluissa, ja elleivät nämäkään johda tulokseen, edelleen työtuomioistuimessa tai välimiesmenettelyssä. Työtuomioistuin toteaa edelleen, että työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen laiminlyömisestä seurauksena on työtuomioistuimesta annetun lain (1946) 10 §:n mukaan se, että jos neuvotteluja ei laiminlyönnin takia ole voitu viedä loppuun, voi tähän syytön osapuoli ilman neuvottelujen loppuun viemistäkin saattaa riitakysymyksen oikeudellisesti ratkaistavaksi. Näillä perusteilla työtuomioistuin katsoo, ettei Keskusosuusliike Hankkija ole ——— rikkonut työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla tietensä työehtosopimusta».

Tuomiossa korostetaan sitä, että neuvotteluvollisuuden laiminlyönnistä ja sen syystä riippumatta velvollisuutensa täyttänyt osapuoli voi aina saattaa erimielisyyden käsittelyn neuvottelujärjestyksessä eteenpäin ja viime kädessä myös »oikeudellisesti ratkaistavaksi».²⁹ Mutta samalla tuomiossa näyttää asetetun tämä TTuomL 11.2 §:stä ilmenevä seuraus TEhtoL 7 §:ssä tarkoitetun hyvityssakkoseuraamuksen sijaan.

Vaikka mainitun tuomion katsottaisiinkin rakentuvan juuri sanotulle, ei se silti välttämättä merkitse, että siinä olisi otettu kantaa puheena oleviin neuvottelumääräyksiin TEhtoL 1.1 §:n kannalta; hyvityssakkovaatimus on voitu hylätä, paitsi tosiasioitten perusteella, jo seurausten rinnakkaisuuden vuoksi.³⁰ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 9/1973 näyttää sitä vastoin otetun kantaa myös osallisten kelpoisuuden ulottuvuuteen. Siinä todetaan nimittäin, että

»(n)euvoitteluvollisuutta sinänsä ei sitä paitsi ——— voida pitää sellaisena velvollisuutena, jonka laiminlyömisestä voisi aiheutua työehtosopimuslain 7 §:n mukainen hyvityssakkoseuraamus, vaan sillä on vain se

²⁹ Ks. tässä yhteydessä myös TT 9/1960 ja 48/1978.

³⁰ Ks. myös TT 47/1974.

työtuomioistuimesta annetun lain (1946) 10 §:ssä säädetty vaikutus, ettei riitakysymystä saa ottaa työtuomioistuimessa tutkittavaksi ennen kuin neuvottelu on tapahtunut.»

Täysin selvänä ei tätäkään tuomiota voida pitää. Siinäkin on nimenomaisesti lausuttu vain neuvotteluvollisuuden laiminlyönnin seurauksesta. Huomioon on kuitenkin otettava TEhtoL 7 §:n säännöksen työtuomioistuimessakin vakiintunut tulkinta: Hyvityssakkoon voidaan pelkäänsä sidottu työnantaja tai työntekijä tuomita vain osallisten TEhtoL 1.1 §:n kelpoisuuden piiriin kuuluvan määräyksen rikkomisesta, eikä neuvotteluvollisuus sinänsä voi toisaalta olla sellainen velvollisuus, jota voisi rikkoa »vain työnantaja eikä yhdistys».

Ryhtymättä enää enemmän pohtimaan, voitaisiinko käsillä olevaa neuvottelumääräystä pitää »työsopimuksissa» tai edes »työsuhteissa muuten»³¹ noudatettavana ehtona, katson *Sarkon* tavoin, että työtuomioistui-
men edellä mainituista tuomioista käy päättelemisen, *ettei neuvotteluvollisuudesta määrääminen tässä tapauksessa* kuulu osallisten TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn yleisen säännöstämiskompetenssin piiriin.³² TTuomL 11.2 §:ssä säädettyä prosessuaalista neuvotteluvollisuutta tarkoittavan sopimusperusteisen käyttäytymissäännön mahdolliset kolmanteen ulottuvat välittömät oikeusvaikutukset perustuisivat näin ollen yksinomaan tähän säännökseen. Käytännön kannalta on tietenkin yhdentekevää, kumpi edellä tarkastelluista tulkintavaihtoehdoista katsotaan oikeaksi. TEhtoL 7 §:ssä tarkoitettu hyvityssakkoseuraamus ei kummassakaan tapauksessa tule kysymykseen.

³¹ Ks. jo edellä mainitut *Virkkunen*, LM 1951, s. 484 ja 493, *Vuorio*, s. 332 ja *Koskinen*, s. 160—161. Tekstissä selvitetyn oikeuskäytännön valossa *Koskisen* rinnastus työnantajan tietojenantovelvollisuuden ja po. neuvotteluvollisuuden välillä ei ehkä ole aivan onnistunut työolonormikonstruktiota tukeva argumentti. Vaikka työnantajan velvollisuus antaa (pää)luottamusmiehelle tietoja LMS:ssa sovituin tavoin on ilmeisen olennainen osa erimielisyyksien selvittelyä, on sillä myös laajempi funktio työehtosopimuksen toteuttamisessa, ja ennen kaikkea sillä ei ole neuvotteluvollisuuden tavoin »jatkovaihtoehtoa».

³² Ks. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 67. Ks. tässä yhteydessä vielä TT 38/1973: »Liioin ei Sähkötyönantajain Liiton voida katsoa laiminlyöneen työehtosopimuslain 8 §:n mukaista valvontavelvollisuuttaan sillä, *ettei se ehkä ole* riittävän tehokkaasti huolehtinut paikallisten neuvottelujen käymisestä riitakysymyksestä.» Perusteluissa käytetty ilmaisu viittaa siihen, että vaatimus olisi hylätty siksi, ettei valvontavelvollisuuden ole katsottu ulottuvan velvoitemääräysten noudattamisen valvontaan (ks. esim. 40/1967). Varmaa tämä ei kuitenkaan ole.

3.2.1.2.2. *Neuvottelulausekkeet »tehostetusta tiedotusmenettelystä»*

Yksinomaan neuvotteluja edellyttävien lausekkeitten neuvottelumääräysten oikeusvaikutuksia on työtuomioistuimessa jouduttu tavalla tai toisella selvittämään vain pari kertaa. Tuomiossaan TT 64/1977 työtuomioistuin on määritellyt — tosin vain ohimennen — kantaansa määräyksestä, jonka mukaan työnantajan on neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa työaikajärjestelyissä toteutettavista »käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista» ennen tällaisten toimeenpanoa.³³

Pääasiana tässä jutussa oli työtuntijärjestelmän laatimistapa ja aikaisemmin laaditun työtuntijärjestelmän sitovuus. Näihin seikkoihin ei tässä yhteydessä ole syytä puuttua. Mainittua neuvotteluvollisuutta tarkoittavaa sopimusmääräystä näyttää jutussa käytetyn eräänä argumenttina sen puolesta, että työtuntijärjestelmän muutoksista olisi sovittava (paikallisesti) lukuunottamatta tilanteita, joissa työnantaja voisi perustella muutoksia pakottavin ja ennalta arvaamattomin syin. Vahvistaessaan, etteivät ko. työehtosopimuksen määräykset ylipäättään rajoita työnantajan oikeutta muuttaa yksipuolisesti työtuntijärjestelmää, työtuomioistuin lausuu puheena olevasta määräyksestä, että »(t)ästä neuvotteluvollisuudesta ei voida — — — johtaa sopimisvelvollisuutta silloin, kun on kysymys pysyvistä muutoksista työtuntijärjestelmään».

Kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä neuvottelumääräyksen TEhtöL:iin perustuvasta velvoittavuudesta ei tästä tuomiosta voida vetää, vaikka viitteenä pelkästään sidottuun työnantajaan ulottuvasta vaikutuksesta lausumaa voitaneenkin pitää. Hieman täsmällisempänä oikeuskäytännön kannanottona on tässä yhteydessä syytä selvittää lyhyesti Graafisen teollisuuden välimiesoikeuden välitystuomiota 24. 4. 1974.

Jutussa oli kysymys Graafisen teollisuuden työehtosopimuksen 20.2 §:n määräyksen väitetystä rikkomisesta ja sen seuraamuksesta. Määräyksen mukaan »(t)yötuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa». Välitystuomiossa katsotaan selvitetyn, että työtuntijärjestelmä on laadittava »yhteistyössä luottamusmiehen kanssa ja että luottamusmiehelle» on varattava riittävästi aikaa siihen tutustumiseen ja näkökantojensa esittämiseen. Tuomiossa katsotaan niinikään selvitetyn, etteivät kanteessa tarkoitetussa tapauksessa käydyt neuvottelut olleet täyttäneet niitä vaatimuksia, joita neuvotteluille sopimusmääräystä laadittaessa oli tarkoitettu asettaa ja tuomittiin Graafisen Teollisuuden Työnantajaliitto TEhtöL 8 ja 9 §:n sekä työehtosopimuksen po. määräyksen nojalla maksamaan hyvityssakkoa.

Välitystuomiossa katsottiin työnantajaliiton laiminlyöneen TEhtöL 8 §:n viimeisessä virkkeessä tarkoitetun velvollisuutensa valvoa, että työ-

³³ Tämän tyyppisistä määräyksistä ks. edellä s. 45 ss.

ehtosopimukseen sidottu työnantaja noudattaisi työehtosopimuksen määräyksiä. Kun tämä legaalinen velvollisuus ulottuu vain sellaisten määräysten noudattamisen valvontaan, jotka velvoittavat TEhtoL:n nojalla valvottavia,³⁴ näyttää siltä, että ko. neuvottelumääräystä pidettiin TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuna sopimusehtona. Näin ei asia suinkaan välttämättä ole. Graafisen teollisuuden välimiesoikeudessahan on vakiintuneesti tuomittu osallinen muun muassa työehtosopimuksen TEhtoL 8 §:ää asiallisesti laajemman työrauhalausekkeen rikkomisesta hyvityssakkoon TEhtoL:n nojalla.³⁵

Edellä selostetussa kahdessa tapauksessa on neuvottelumenettelyn kohteena ollut kiistatta »työsopimuksissa» noudatettava asia, työaika, vaikka sen yksityiskohtaisista järjestelyistä määrääminen on kummassakin tapauksessa kuulunut viime kädessä työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 40/1967 oli sitä vastoin tutkittavana neuvottelumääräys, jonka mukaan työnantajan tuli »keskustella» asianomaisen päluottamusmiehen kanssa aikomistaan yritysorganisaatorisista muutoksista sekä näiden vaikutuksesta työehtosopimuksen soveltamisalaan yrityksessä.³⁶

Kymi Osakeyhtiö aikoi lopettaa kahden »osaston» toiminnan ja vuokrata toisen »osaston» laitteiston ulkopuoliselle yritykselle. Asiasta käytiin työehtosopimuksessa edellytetyt paikalliset neuvottelut, joiden päätyttyä tuloksettomina asia siirrettiin ao. liittojen käsiteltäväksi. Yhtiö toteutti mainitut muutokset liittotason neuvottelujen ollessa vielä kesken. Tämän johdosta työntekijäliitto vaati mm. yhtiön tuomitsemista hyvityssakkoon TEhtoL 7 §:n nojalla. Neuvottelumenettelyä tarkoittavan käyttäytymissäännön välittömään velvoittavaan vaikutukseen vastineissa ei otettu kantaa. Sen sijaan määräyksen »sitovasta», työnantajan toimivaltaa rajoittavasta tarkoituksesta työnantajaliitto esitti, että neuvottelumääräyksellä oli tarkoitettu pelkästään sellaisia keskusteluja ja käsittelyä, jossa asianomaiset voivat tuoda julki näkökantansa ratkaisuvallan jäädessä kuitenkin yksin työnantajalle.

Työtuomioistuin hylkäsi kanteen todeten, että neuvottelumääräyksessä ei »ole kysymys sellaisista työsuhteen ehdoista, joita työehtosopimukseen

³⁴ Ks. s. 318—319.

³⁵ Esim. välitystuomiossa 24. 11. 1976 todettiin, »että Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto on tehnyt työtaistelun estämiseksi kaiken sen, mitä siltä — on voitu kohtuudella vaatia, mutta että liitto työehtosopimuksen 8 §:n nojalla kuitenkin omalta osaltaan vastaa tästä työehtosopimuksen vastaisesta työtaistelutoimenpiteestä» ja tuomittiin mainittu liitto TEhtoL 8, 9 ja 10 §:n »nojalla» maksamaan hyvityssakkoa. Ks. myös esim. välitystyömiot 8. 5. 1973, 24. 4. 1974, 12. 12. 1974 ja 4. 9. 1975.

³⁶ Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 1.2 §. Ks. siitä edellä s. 52.

sidottu työnantaja on työehtosopimuslain 4 §:n mukaan velvollinen noudattamaan ja joita ehtoja koskevien määräysten tietensä rikkomisesta työnantaja vain voidaan tuomita sanotun lain 7 §:n nojalla hyvityssakkoon», mainiten vielä, ettei kantaja ollut edes vaatinut po. määräyksen oikean sisällön vahvistamista ja että »työehtosopimuksen soveltamisalasta päättäminen kuuluu yksinomaan työehtosopimuksen sopijapuolille».

Kantaja perusti vaatimuksensa varsin selvästi neuvottelumääräyksen työnantajaa »sitovaan» vaikutukseen; työnantajan tulisi pidättäytyä aiotujen liikkeenjohdollisten muutosten toimeenpanosta ainakin liittotason neuvottelujen päättymiseen saakka. Mahdottomana ei voitaneakaan pitää, että tuomiossa olisikin tarkoitettu vain, ettei neuvottelujen vireilläolo sopimusmääräyksen mukaan ole esteenä siinä tarkoitettujen muutosten toteuttamiselle. Tämä vaikuttaa kuitenkin epätodennäköiseltä. Tuomion perustelujen valossa — vaikka niissä viitataan TEhtL 4 §:ään — näyttää mielestäni ilmeisemmältä, että siinä lausutaan nimenomaisesti sopimusehdon TEhtL:iin perustuvista oikeusvaikutuksista. Neuvottelulauseketta ei pidetty määräyksenä »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» ja tämä johtui todennäköisesti juuri neuvottelumenettelyn kohteista.

Tarkasteltaessa neuvottelulausekkeitä, joiden tarkoituksena on lähinnä »tehostettu tiedotusmenettely», ei liene syytä täysin sivuuttaa oikeuskäytäntöä määräyksistä, jotka koskevat velvollisuutta pelkästään tiedottaa tai ilmoittaa erilaisista työsuhteisiin liittyvistä tai niitä sivuavista tekijöistä. Tällaisia tiedotus- tai ilmoitusvelvollisuutta koskevia määräyksiä on sekä keskusjärjestöjen solmimissa yleisissä sopimuksissa että liittojen välisissä työehtosopimuksissa ja ne ovat niin menettelyn kohteiltaan kuin tarkoituksiltaan hyvin toisistaan poikkeavia. Seuraavassa voidaan kuitenkin rajoittaa tarkastelemaan oikeuskäytäntöä vain sellaisista työnantajaan kohdistuvista määräyksistä, jotka tarkoitukseltaan muistuttavat puheena olevia neuvottelulausekkeitä, mutta joista usein puuttuu nimenomainen neuvottelumenettelyyn tähtäävä käyttäytymissäntö.

VISS 5.1 §:n mukaan työnantajan oli etukäteen ilmoitettava paikalliselle ammattiosastolle aikomistaan irtisanomisista ja lomauttamisista, joiden perusteena ovat taloudelliset taikka tuotannolliset syyt, »mikäli mahdollista kuukautta ennen työsuhteen päättymistä tai lomautuksen alkamista».³⁷ Työnantajan ilmoitusvelvollisuutta sinänsä ei liene tarkoitettu

³⁷ VISS 5.1 §:n viimeisen virkkeen mukaan työnantajan oli ilmoitettava irtisanomisista tai lomauttamisista myös työvoimaviranomaisille, jos toimenpiteen kohteena on vähintään kymmenen työntekijää. Ks. ISS 10 §.

millään tavalla irtisanomisen tai lomauttamisen edellytykseksi, vaan sen ensisijaiset tarkoitukset liittyivät VISS 5.2 §:n irtisanomisjärjestystä ja ennen kaikkea ehkä 5.4 §:ssä tarkoitettua neuvottelumenettelyä koskeviin määräyksiin.³⁸

VISS 5.1 §:n TEhtöL:iin perustuviin oikeusvaikutuksiin työtuomioistuin joutui ottamaan kantaa ainakin tuomioissaan TT 15/1973, 65/1975 ja 78/1976.³⁹ Yhdestäkään näistä tuomioista ei aivan yksiselitteisesti käy ilmi, onko tätä määräystä pidetty normi- vai velvoitemääräyksenä. Tuomiosta TT 15/1973 llenee kuitenkin pääteltävissä, että VISS 5.1 §:n ilmoitusvelvollisuutta on työtuomioistuimessa pidetty »työsopimuksissa tai työsuh-teissa muuten» noudatettavana ehtona.⁴⁰

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 84/1973 oli kysymys vuoden 1968 RS:n yleisperiaatteiden 6 k:n määräyksestä. Tämän mukaan

»(s)uoritettavista tutkimuksista ja toimenpiteistä on sekä ennen niihin ryhtymistä että niiden aikana informoitava erityisesti luotta-musmiehiä, mutta myös niitä työntekijöitä, *joiden työhön sanotut toimenpiteet suoranaisesti kohdistuvat*. Luottamusmiehille on varatta-va tilaisuus tutustua tutkimuksen pohjana olleeseen aineistoon ja tut-kimuksen tulokseen. Informaation on oltava niin perusteellista, että asian tarkoitus tulee ymmärretyksi.»⁴¹

Työnantaja oli erällä rakennustyömaalla pannut toimeen torninostu-rin käyttöä koskevan tutkimuksen, jossa selvitettiin kunkin noston tarkoitus ja ajankohta. Kun työnantaja oli pitänyt tutkimusta konetutkimuksena,⁴² ei siitä ollut tiedotettu työntekijöitten edustajille. Rakennustyöläisten Liitto vaati tämän vuoksi vahvistettavaksi, että rakennusliike oli toiminut vastoin RS:ta ja vaati sen tuomitsemista hyvityssakkoon.

Vahvistaessaan työnantajan toimineen sopimusmääräysten vastaisesti työtuomioistuin katsoi tiedottamisvelvollisuutta koskevan määräyksen velvoittavan pelkästään sidottua työnantajaa TEhtöL:n nojalla. RS:n ko. mää-räyksiä työtuomioistuin piti kuitenkin siksi tulkinnanvaraisina, ettei katso-nut työnantajan rikkoneen tietensä näitä määräyksiä.

Myös STS:n ja sen alakohtaisten sovellutusten työnantajan tiedotta-misvelvollisuutta koskevien määräysten oikeusvaikutukset ovat olleet työ-tuomioistuimen arvioitavina muutaman kerran. Tämän sopimuksen mukaan työnantajan on tiedotettava yrityksen henkilöstölle »riittävästi (ja riittävän usein)» paitsi työhön ja sen suorittamiseen välittömästi liittyvistä seikoista

³⁸ Vrt. kuit. VISS:n sov. ohj. joissa ei mainita lainkaan ko. neuvottelu-menettelyä.

³⁹ Ks. myös TT 32/1974.

⁴⁰ Tuomiolauselmassa todetaan työnantajan laiminlyöneen sekä VISS 5.1 §:ssä tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutensa että 5.3 §:ssä määrätyn velvollisuutensa. Tämän jälkeen tuomiossa lausutaan: »Harkitessaan, voidaanko Ab Etnarör Oy:n viimeksi sanottua menettelyä pitää sellaisena —». Käytettyä sanamuotoa voita-neen pitää osoituksena siitä, että velvoitemääräyksenä on pidetty vain VISS 5.3 §:n määräystä, jollainen se kiistämättä myös on. Tässä määräyksessä tarkoitettu vel-vollisuushan kohdistuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Ks. tässä yh-teydessä myös Koskinen, s. 227.

⁴¹ Ks. RS 1978, 7.1 §.

⁴² Ks. myös ko. sopimuksen 3 ja 4 k.

myös »yrityksen taloudellisesta tilasta, tuotannosta, työllisyydestä, kannattavuudesta, kustannusrakenteesta ja niiden kehitysnäkymistä». Yritystä koskevien seikkojen lisäksi työnantajan on tiedotettava myös »koko toimialan suhdanne- ym. tilanteesta». TEhtol 1.1 §:n kannalta tarkastellen tiedottamisvelvollisuuden ala on varsin laaja. Suurin osa niistä seikoista, joista työnantajan STS:n mukaan on annettava tietoa henkilökunnalleen, on välittömänä sopimuksen kohteina selvästi »työsopimuksissa tai työsuhhteissa muuten» noudatettavien asioitten ulkopuolella. Mutta tiedottamisvelvollisuuden piiriin kuuluvat asiat — ehkä koko toimialan suhdanne- ym. näkymiä lukuunottamatta — ovat toisaalta sellaisia, jotka vaikuttavat melkoisen välittömästi työsuhteiden ja näiden ehtojen muotoutumiseen. Niinpä työtuomioistuin on, voinee sanoa vakiintuneesti, katsonut, että ainakin ne STS:n määräykset, joiden mukaan on annettava tietoja ao. yritystä koskevista seikoista, velvoittavat työnantajaa TEhtol:n nojalla.⁴³

3.2.1.2.3. *Työnantajan tulkintaetuoikeutta rajoittavat neuvottelulausekkeet*

Työehtosopimuskäytännössä näyttää joissakin tapauksissa »siirretyn» työnantajan tulkintaetuoikeus työntekijäin yhdistykselle tai ainakin rajoitetun sitä ajallisesti sovitun neuvottelumenettelyn ajaksi.⁴⁴ Kun näissä tapauksissa osapuolten yksimielisyys asianomaisen sopimusmääräyksen tulkinnasta tai soveltamisesta tai ainakin neuvottelujen asianmukainen käynnistäminen ja käyminen on toimenpiteen sopimuksenmukaisuuden edellytys, ei neuvottelumääräysten välittömällä velvoittavalla vaikutuksella ole itsenäistä merkitystä. Esimerkiksi LMS 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa neuvottelumenettely on vain osa luottamusmiehen irtisanomissuojaa. Luottamusmiehen irtisanomisen yhteydessä tapahtunut neuvotteluvollisuuden laiminlyönti näyttää jo sinänsä rikkovan luottamusmiehen irtisanomissuojaa.

Neuvottelumääräyksistä, joissa neuvotteluvollisuudella olisi työnantajan tulkintaetuoikeuden valvontakeinona itsenäinen merkitys, ei ole oikeuskäytäntöä. Tällä kohden onkin tyydyttävä vain viittaamaan toisaalta työtuomioistuimen LMS 4 §:n tulkintakäytäntöön ja siitä edellä esittämäni⁴⁵ ja toisaalta edellisessä jaksossa tarkasteltuun oikeuskäytäntöön. Po. neuvottelumääräyksethän ovat tarkoitukseltaan hyvinkin rinnastettavissa »tehostettua tiedotusmenettelyä» tarkoittaviin lausekkeisiin, vaikka ne menettelyn kohteiltaan eroavatkin näistä.

⁴³ Ks. TT 36, 93 ja 111/1976 sekä 54/1978.

⁴⁴ Ks. edellä s. 49 ss.

⁴⁵ Ks. s. 52 ss.

3.2.1.2.4. Neuvottelulausekkeet työsuhteen ehdon määrittämiseksi tai muuttamiseksi

Otsikossa tarkoitettujen neuvottelumääräysten välitöntä velvoittavaa vaikutusta on sivuttu jo aikaisemmin tarkastelluissa työtuomioistuimen tuomioissa TT 14/1953, 3/1964, 40/1968 ja 17/1976. Näissä tuomioissa on selvitelty sellaisten neuvottelumääräysten velvoittavaa vaikutusta, joiden mukaan on paikallisesti pyrittävä selvittämään työnantajan toimeenpanemien työsuoritusta koskevien tai siihen vaikuttavien järjestelyn vaikutuksia työsuhteen ehtoihin. Yhdessäkään näistä tuomioista ei ole aivan yksiselitteisesti lausuttu neuvottelumääräysten TEhtoL:iin perustuvasta välittömästi vaikutuksesta, joten niitä on syytä tarkastella puheena olevalta kannalta vielä tässäkin yhteydessä.

Tuomioissa TT 14/1953 ja 3/1964 katsottiin, ettei ao. työehtosopimuksen yleisellä neuvottelulausekkeella⁴⁶ ollut rajoitettu työnantajan yksinomaista toimivaltaa määrätä työnjärjestelyistä. Mutta niissä todettiin samalla, että jos toimeenpannut työnjärjestelyjen muutokset vaikuttavat »työntekijäin ansiomahdollisuuksiin tai heidän muihin työehtoihinsa» on työnantajan — erimielisyyden sattuessa — neuvoteltava näistä neuvottelulausekkeesta määrätyin tavoin, ts. neuvoteltava muuttuneitten työskentelyolosuhteitten johdosta työsuhteen ehdoissa mahdollisesti suoritettavista tarkistuksista.

Tuomiossa TT 17/1976 oli niinikään kysymys työehtosopimuksen yleisen neuvottelulausekkeen⁴⁷ velvoittavasta vaikutuksesta ja sen asiallisesta ulottuvuudesta. Toimihenkilöliitto vaati kanteessaan vahvistettavaksi mm. että työnantaja on työehtosopimuksen nojalla velvollinen neuvottelemaan sekä aikomistaan tehtävämuutoksista että niiden mahdollisesta vaikutuksesta toimihenkilöitten palkkaukseen. Oikeudenkäynnin aikana työnantajaliitto katsoi ensin, ettei työnantajalla ollut mainitun neuvottelulausekkeen nojalla velvollisuutta neuvotella direktio-oikeuden piiriin kuuluvista tehtävämuutoksista tai niiden toteuttamisesta. Mutta käsiteltäessä juttua edelleen, työnantajaliitto myönsi, että työnantajan on kyllä neuvoteltava kanteessa tarkoitetuista asioista, korostaen kuitenkin toisaalta, etteivät nämä neuvotelut ole esteenä tehtävämuutosten toimeenpanolle. Tämän myöntämisen johdosta työtuomioistuin jätti po. vahvistusvaatimuksen tutkimatta, kantajalla kun ei enää ollut »oikeudellista intressiä saada neuvotteluvelvollisuutta koskeva vahvistusvaatimuksensa hyväksytyksi».

Selostetuista tuomioista käy ensiksikin ilmi, että työehtosopimuksen yleinenkin neuvottelulauseke voi — siinä määritellystä asiallisesta ulot-

⁴⁶ Ko. lausekkeen mukaan on neuvotteluihin ryhdyttävä, »jos jossakin asiassa syntyy erimielisyyttä työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijäin välillä».

⁴⁷ Paikallisiin neuvotteluihin on po. lausekkeen mukaan ryhdyttävä toisaalta »sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta» ja toisaalta »jostakin muusta kuin edellä tarkoitetusta syystä» syntyneitten erimielisyyksien selvittämiseksi.

tuvuudesta tietenkin riippuen — jollakin perusteella velvoittaa ainakin sidottua työnantajaa neuvottelemaan sellaisista työsuhteen ehdoista syn-tyneistä erimielisyyksistä, joiden ratkaiseminen ei kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Sen sijaan tuomioista ei käy kiistattomasti ilmi, onko työtuomioistuimessa katsottu tämän velvollisuuden perustuvan TEhtoL:iin, ts. onko neuvottelumääräystä pidetty »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavana ehtona jutuissa esillä olleissa tapauksissa.

Tuomioissa TT 14/1953 ja 3/1964 on nimenomaisesti todettu työnantajan olevan velvollinen neuvottelemaan työnjärjestelyistä mahdollisesti johtuvista työsuhteen ehtojen tarkistamisista, ensinnä mainitussa tuomiossa jopa kahteen kertaan. Työtuomioistuin ei ole kompetentti lausumaan muista kuin työehtosopimukseen ja TEhtoL:iin perustuvista oikeusvaikutuksista. Yksinomaan työehtosopimukseen perustuvat velvollisuudet eivät taas voi pelkästään sidottujen kohdalla tulla kysymykseen. Tältä kannalta näyttäisikin, että tuomioissa on neuvottelumääräystä pidetty TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuna sopimusehtona. Välttämättä asia ei kuitenkaan ole näin, vaan kysymys voi olla myös — jälkeenpäin arvioiden — epäonnistuneesta kirjoitustavasta.

Tuomiossa TT 17/1976 työnantajan neuvotteluvollisuutta koskeva vahvistusvaatimus jätettiin tutkimatta puuttuvan oikeudellisen intressin vuoksi osallisen työnantajaliiton myönnettyä kanteen tältä osin oikeaksi. Tämän ratkaisun perusteella on nähdäkseni varmasti todettavissa työtuomioistuimen pitäneen neuvottelumääräystä käsillä olleessa tapauksessa normimääräyksenä, jos Koskisen tavoin katsotaan, että osallisten TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden ylitys tulee ottaa huomioon viran puolesta.⁴⁸ Osallisen myöntämiseen perustuva tutkimattajättämis-ratkaisuhan on tällöin positiivinen, joskin välillinen kannanotto neuvottelumääräyksen velvoittavuuden oikeudelliseen perusteeseen. Mutta jollei sanottua seikkaa tarvitse ottaa viran puolesta huomioon, ei tuomiosta voida päätellä oikeastaan mitään täsmällistä neuvottelumääräyksen työnantajaa velvoittavasta vaikutuksesta.

Niinikään aikaisemmin tarkastellussa tuomiossa TT 40/1968 oli kysymys erityisissä menettelytapamääräyksissä sovituihin työsuhteen ehtojen

⁴⁸ Ks. Koskinen, s. 144—146. Koskisen esittämien näkökohtien lisäksi työtuomioistuimen tuomiossaan TT 57/1972 TTuomL:n asiavaltuussäännöksistä omaksumaa tulkintaa ja *Suvirannan* siitä esittämää voitaneen myös pitää viitteenä siitä, että osallisten kelpoisuuden ylitys olisi otettava huomioon viran puolesta (ks. *Suviranta*, LM 1973, s. 471).

tarkistamisessa ja niistä sovittaessa noudatettavista menettelytavoista. Jutussa oli suoranaisesti esillä vain näitten lausekkeitten »sitova», työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa ja direktiokompetenssia rajoittava vaikutus. Toista jutussa esillä ollutta työehtosopimusmääräystä näyttää pidetyn ehdottoman sopimusehtoisena. Ainakaan tältä osin tuomiosta ei siten ole saatavissa johtoa selviteltäessä neuvottelumääräysten oikeusvaikutuksia itsenäisinä sopimusehtoina. Jutussa pääasiana esillä ollutta menettelytapamääräystä pidettiin ehdollisen sopimusehtoisena: »— — — kysymys kokonaistuntipalkkojen ennakolta sopimisvelvollisuudesta ja siis samalla työn johtamisoikeuteen sisältyvien toimenpiteitten laajuudesta on kussakin yksittäistapauksessa — — — ratkaistava asian luonteen mukaisesti ottamalla huomioon kulloinkin vallitsevat olot sekä edellytykset palkan ennakolta vahvistamiseen sekä *osapuolten neuvotteluvalmius*».

En katso tarpeelliseksi ryhtyä pohtimaan, mitä eri tekijöitä olisi otettava huomioon tätä menettelytapamääräystä käytäntöön sovellettaessa. Tässä yhteydessä riittää kun todetaan, että työtuomioistuimen mielestä työnantajan on, käyttäytyäkseen sopimuksen mukaisesti, oma-aloitteisesti tiedotettava aiotusta työnjärjestelystä ja esitettävä tarjouksensa työsuhteen ehtojen tarkistamiseksi.⁴⁹ Sopimuksenmukainen käyttäytyminen edellyttäneen lisäksi, että työnantaja omalta osaltaan pyrkii, muun muassa asiallisin neuvotteluin,⁵⁰ edistämään sopimuksen syntymistä. Näiltä osin käsillä olevaa sopimusehtoa on tuomiossa pidetty »työsopimuksissa» tai »työsuhteissa muuten» noudatettavana määräyksenä. Mutta mainitut velvollisuudet ovat vain osa menettelytapamääräyksen työnantajan yksinomaista toimivaltaa rajoittavaa vaikutusta. Tuomiossa TT 40/1968 ei sitä vastoin ole nimenomaisesti lausuttu neuvottelumääräyksen velvoittavasta vaikutuksesta siinä tapauksessa, jos olot jossakin yksittäistapauksessa ovat olleet sellaiset, ettei edellytyksiä työsuhteen ehtojen tarkistamiseen voida katsoa olleen ennen työnjärjestelyjen toimeenpanoa. Työtuomioistuimen kanta viimeksi mainittuun kysymykseen ei

⁴⁹ Tekstissä sanotun työtuomioistuin totesi nimenomaisesti vahvistaessaan työnantajan toimineen käsillä olleessa tapauksessa sopimuksen mukaisesti. — Tässä yhteydessä myös TT 7/1964.

⁵⁰ »Neuvotteluvalmiushan» on tuomiossa mainittu yhtenä huomioon otettava tekijänä arvioitaessa »ennakolta sopimisvelvollisuuden» laajuutta. — Ks. tässä yhteydessä myös TT 37/1977 sekä 6 ja 7/1978.

nähdäkseni ilmene tuomiosta edes välillisesti. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 48/1978 on sitä vastoin lausuttu välittömästi puheena olevan kaltaisten neuvottelumääräysten TEhtoL:iin perustuvista oikeusvaikutuksista.

Suomen Rakennusteollisuusliiton ja Rakennustyöläisten Liiton välisen Betoniteollisuuden työehtosopimuksen 11.4 §:n mukaan

»(m)illoin työ- ja tuotantomenetelmien sekä raaka- ja tarveaineiden muuttuminen, esim. uusien koneiden käyttöön ottaminen, vanhojen kuluminen tai työmenetelmien muutokset aiheuttavat työtuloksien huomattavan muuttumisen, jotka muutokset katsotaan pysyväisluontoisiksi, voidaan tämän työehtosopimuksen perusteella eri teollisuuslaitoksissa laaditut hinnoittelulistat tarkistaa. Kuitenkin on tällaisesta tarkistuksesta neuvoteltava työntekijäin ko. alan pääluottamusmiehen tai vastaavan henkilön kanssa. Elleivät asianomaiset pääse yksimielisyyteen uudesta urakkahinnoittelusta, jatkuu työ entisin perustein ja asia siirretään viipymättä liittojen käsiteltäväksi.»

Rakennustyöläisten Liitto vaati mm. työnantajan tuomitsemista hyvityssakkoon TEhtoL 7 §:n nojalla, koska tämä oli menetellyt edelle lainatun määräyksen vastaisesti »muuttaessaan työehtosopimuksen edellyttämiä hinnoittelulistoja yksipuolisesti lisäämällä työkuntaan kuuluvien urakkamiesten määrää — sekä jättämällä neuvottelematta työntekijäin ko. alan pääluottamusmiehen tai vastaavan henkilön kanssa».

Tuomiossaan työtuomioistuin totesi ensiksikin, ettei ko. määräys rajoita työnantajan oikeutta suorittaa työn järjestelyjä, mutta jos nämä aiheuttavat »työtuloksien huomattavan muuttumisen, valutuotantopalkkiosopimuksen tarkistamisesta on neuvoteltava —». Esitetyn hyvityssakkovaatimuksen työtuomioistuin hylkäsi, ilmeisesti siksi, että tapaukseen liittyi työntekijäin toimeenpanema työtaistelutoimenpide. Mutta tuomiossa vahvistettiin kuitenkin, että *työnantaja on »menetellyt vastoin työehtosopimusta olemalla ryhtymättä viipymättä asianmukaisiin neuvotteluihin* urakkatyökunnan koon muuttamisen ehkä aiheuttamista tarkistuksista valutuotantopalkkiosopimukseen.»

Työtuomioistuimessa on epäilyksittä pidetty käsillä ollutta neuvottelulauseketta normimääräyksenä.

Työsuhteen ehtojen määrittämisessä tai tarkistamisessa noudatettavien neuvottelumääräysten TEhtoL:iin perustuvien oikeusvaikutusten kannalta voi johtoa olla saatavissa myös oikeuskäytännöstä, joka koskee muun tyyppisten työsuhteen ehtojen määräytymiseen vaikuttavien menettelytapamääräysten oikeusvaikutuksia. Mainittakoon tässä esimerkiksi Maalarinalan työehtosopimuksen 5 §:n määräykset työnantajan velvollisuudesta antaa työselitys ennen urakkatyön alkamista ja Mekaanisen puunjalostusteollisuuden työehtosopimuksen 14 §:n määräykset velvollisuudesta todeta »osapuolten hyväksymällä työnmittauksella»,

ovatko urakkahintojen tarkistamisen työehtosopimuksessa määrätty edellytykset täyttyneet. Muun muassa näitä määräyksiä on pidetty TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettuna ehtoina.⁵¹

3.2.1.3. Erittelyä

3.2.1.3.1. Lähtökohdiksi

Lienee täysin selvää, ettei TEhtol 1.1 §:n syvälliselläkään kielellisellä erittelyllä ole tässäkään yhteydessä saavutettavissa oikeastaan mitään. Työehtosopimusosallisten kelpoisuuden laajuuden määrittävälle ilmaisulle »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» voidaan normaalin kielenkäytön puitteissa korrektisti antaa ja sille on annettukin erilaisia, laajuudeltaan melkoisesti toisistaan poikkeavia merkityssisältöjä. Katsoaus neuvottelumääräysten oikeusvaikutuksista esitettiin kannanottoihin osoitti, että mielipiteet ovat lähes poikkeuksetta joko suppeasti ja epätasaisesti perusteltuja tai kokonaan perustelemattomia, ehkäpä intuitiivisia »on katsottava» tulkintasuosituksia; toisena äärimmäisyytenä teräisyyden (omaisuuden) suojaa korostava suppea tulkinta ja toisena työmarkkinajärjestöjen tarpeisiin ja ilmeisesti myös KAL 1.1 §:n ilmaisuun »om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare»⁵² ja sen tulkintaan nojautuva verraten laaja tulkinta.

Myös neuvottelumääräyksiä koskevat tai niitä sivuavat työtuomioistuimen tuomiot ovat pääosin niukasti perusteltuja ja vaikuttavat osittain jopa hieman ristiriitaisilta. Mutta eri mielipiteitä on, vaikka ehkä hieman hajanaisesti, kuitenkin perusteltu hyvinkin erilaisin argumentein, jopa siinä määrin, ettei olennaisesti uusia perusteluja näytä olevan esitettävissä. Tämän vuoksi olenkin seuraavassa lähinnä vain pyrkinyt kokoamaan näitä eri yhteyksissä esitettyjä argumentteja ja tarkastelemaan niiden valossa ikään kuin uudelleen neuvottelumääräyksiä TEhtol 1.1 §:n säännöksen kannalta.

Neuvottelumääräyksissä tarkoitettua neuvotteluvelvollisuutta sen paremmin kuin muissa menettelytapamääräyksissä tarkoitettuja menettely-

⁵¹ Ks. TT 28/1969 ja 35/1973. Ks. myös TT 3/1947, 24/1968 sekä 47 ja 56/1974.

⁵² TEhtol 1.1 §:n ilmaisu »työsuhteissa muuten — vid arbetsförhållanden i övrigt» on asialliselta ulottuvuudeltaan kyllä suppeampi kuin tekstissä tarkoitettu KAL:n ilmaisu.

tapoja ei ainakaan tässä yhteydessä ole mielekästä tarkastella sellaisinaan. Ei ole olemassa »tyhjää» neuvotteluvollisuutta. Niinpä *Koskinen* tarkastellessaan erilaisia työehtosopimusmääräyksiä työntekijäin osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä on TEhtol 1.1 §:n kannalta pitänyt ratkaisevana kriteerinä osallistumisen kohdetta. Jos osallistumisen kohdetta voidaan pitää »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavana ehtona, on osallistumismääräys katsottava normimääräysekseksi ja päinvastoin.⁵³ Myös eräät edellä selostetut työtuomioistuimen tuomiot lienevät ymmärrettävissä tältä pohjalta.

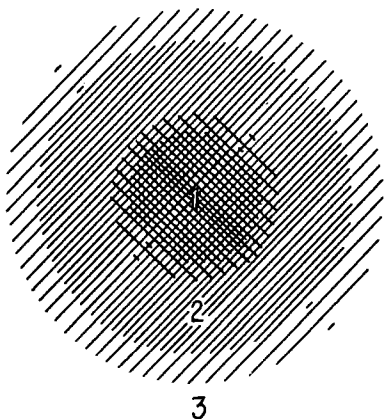
Neuvottelumenettely sellaisenaankin on varsin keskeinen osallistumisen muoto, joten neuvottelumääräysten *kohde* näyttää tarjoavan käyttökelpoisen lähtökohdan argumentoinnille. Mutta eräänä keskeisenä näkökohtana työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutusten määräytymisessä on niin oikeuskäytännössä kuin kirjallisuudessaakin pidetty sopimusehdon kohteen lisäksi sen *tarkoitusta*. *Suviranta* onkin puolestaan katsonut olevan mahdollista tulkita TEhtol 1.1 §:ää niin, että työehtosopimuksin voitaisiin pätevästi määrätä »työsuhteen ehdoista hieman etäämpänäkin» olevista mutta näihin vaikuttavista kysymyksistä, ellei näitä etäisempiä kysymyksiä saatettaisi »myötämääräämisen», ts. sopimismenettelyn piiriin, vaan menettelytapamääräyksissä tarkoitettu työntekijän osallistuminen olisi »lievemmänasteista.» Ja edelleen: työehtosopimusosallisten kelpoisuuden asiallinen ulottuvuus voitaisiin katsoa vieläkin laajemmaksi, jos sopimusehdolla määrättäisiin työnantajalle vain velvollisuus antaa työsuhteisiin vaikuttavia tietoja yrityksen toiminnasta.⁵⁴

Suvirannan esityksen lähtökohtana näyttää olevan käsitys TEhtol 1.1 §:stä eräänlaisena joustavana normina tai yleislausekkeena. Hänen mukaansa osallisten yleisen säännöstämiskompetenssin rajat ovat liukuvat ilmeisesti alla olevasta kuviosta ilmenevin tavoin. Yksittäisen sopimusmääräyksen TEhtol:iin perustuvat oikeusvaikutukset ovat arvioitavissa 'kokonaisarvostelulla', jossa on otettava huomioon ainakin sopimusehdon välitön kohde, määräyksen tarkoitus työsuhteitten ja näitten ehtojen muotoutumisen kannalta sekä sopimusehdon työnantajan yksinomaista toimivaltaa rajoittavan vaikutuksen aste. Tällaista tulkintaa *Suviranta* on perustellut sillä tosiasialla, etteivät työsuhteet »muodosta

⁵³ *Koskinen*, s. 204—207 ja 212.

⁵⁴ *Ks. Suviranta*, LM 1973, s. 476—477. *Ks. myös Kallio*, s. 218.

mitään hermeettisesti eristettyä lohkoa yrityksessä», vaan työsuhteisiin vaikuttavat useat sellaiset seikat yrityksen toiminnassa, jotka eivät kuulu »suoranaisesti» työsuhteen ehtoina pidettävien asioiden piiriin.⁵⁵ *Suvirannan* esittämän tulkintamallin on mielestäni katsottava olevan hyvin sopusoinnussa myös osallisten kelpoisuuden määrittävän ilmaisun »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» usein mainitun moniselitteisyyden kanssa. Se vastaa myös TEhtoL:n ja erityisesti 1924 TEhtoL:n säätämisen yhteydessä esitettyjä näkökantoja.⁵⁶



1. Ehdot työsopimuksissa.
2. Ehdot työsuhteissa muuten.
3. Määräykset muista yritystä koskevista asioista, jotka vaikuttavat työsuhteitten muotoutumiseen.

Kun edellä mainitut kaksi argumentointitapaa nojaavat kummatkin pitkälti käsityksiin TEhtoL 1.1 §:ssä käytetyn ilmaisun merkityssisällöstä, lienee perusteltua tarkastella osallisten kelpoisuutta määrätä neuvottelumenettelystä juuri niitten pohjalta täydentäen sitten esitystä muilla mahdollisesti huomioon otettavilla näkökohdilla.

3.2.1.3.2. Neuvottelumääräys ehtona työsopimuksissa

»Työsopimuksissa» noudatettavana määräyksenä *Koskisen* mielestä »ei neuvotteluvellisuutta koskevaa ehtoa voitane ilman melkoista

⁵⁵ *Suviranta*, LM 1973, s. 476.

⁵⁶ Ks. näistä edellä s. 145 av. 9.

verbaaliakrobatiaa pitää». ⁵⁷ Kun Koskinen tarkoittanee neuvotteluvelvollisuudella vain prosessuaaliseen neuvottelulausekkeeseen ja TTuomL 11.2 §:ään perustuva neuvotteluvelvollisuutta hän on tässä ilmeisen oikeassa. Mutta kaikki neuvottelumääräykset eivät välttämättä ole samaa asemassa. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että suorituspalkan määrittämisessä tai muuttamisessa noudatettavat menettelytapamääräykset ja siten ehken myös neuvottelumääräys on yksityistä työntekijääkin velvoittava työnormi. Niin neuvottelumenettelyn kohteen kuin sen tarkoituksenkin kannalta tällainen tulkinta on mielestäni hyvinkin mahdollinen. Kysymys on työsuhteen toisen päävelvoitteen, vastikkeen määrittämisestä, eikä liene mitään estettä sille, että *työsopimuskumppanit* keskenään sitoutuvat tarkistamaan muuttuneitten olosuhteitten johdosta työ sopimuksen »sisäisin» sopimuksin ⁵⁸ välisensä työsuhteen ehtoja ja siinä noudattamaan sopimiaan menettelytapoja.

En katso aiheelliseksi tarkastella tämän enempää, voitaisiinko neuvotteluvelvollisuutta tarkoittavaa käyttäytymissääntöä pitää työntekijää »työsopimuksissa» velvoittavana ehtona. Tällä kysymyksellä ei nimittäin voine olla juuri minkäänlaista käytännöllistä merkitystä. Yksityisen työehtosopimukseen sidotun työntekijän neuvotteluvelvollisuus voisi käytännössä olla merkityksellinen lähinnä vain silloin, kun työnantaja esimerkiksi pyrkii »leikkaamaan» rationalisointihyötyä itselleen ja siinä noudatettava menettelytapamääräys olisi ehdottoman sopimusehtoinen. Tämän lisäksi näyttää siltä, että työehtosopimuskäytännössä puheena olevan tyyppisissä neuvottelumääräyksissä tarkoitettu neuvotteluvelvollisuus kohdistuu pääsääntöisesti vain työntekijäin paikalliseen yhdistykseen tai pikemminkin tämän edustajaan, luottamusmieheen ⁵⁹ ja on siten

⁵⁷ Koskinen, s. 160.

⁵⁸ Ks. *Aurejärvi*, s. 93—96.

⁵⁹ Lienee paikallaan todeta, että vaikka työehtosopimuksen neuvottelumääräystä jossakin tapauksessa pidettäisiin työnormina, ei luottamusmies-työntekijä olisi nähdäkseni tämän perusteella velvollinen TEhtol 7 §:ssä tarkoitetun hyvityssakon uhalla ryhtymään neuvotteluihin kuin omalta osaltaan, ts. työntekijänä. Ks. myös *Suviranta*, Paavo Kastari 1907 · 13/11 · 1977, s. 251 ja 256. Vrt. *Vuorio*, s. 332 av. 101. Eri asia on, että luottamusmies sidotun yhdistyksen edustajana olisi ilmeisesti velvollinen valvomaan, että jäsenyöntekijät täyttävät oman velvollisuutensa. — Ks. tässä yhteydessä vielä TT 3/1971. Tuomiossa näyttää luottamusmiehen kieltäytymistä laatia työehtosopimuksessa edellytetty erimielisyysmuistio jutun siirtämiseksi liittotasolla käsiteltäväksi pidetyn työtaistelutoimenpiteenä (yhdessä työnteon tahallisen hidastamisen ja työstäkieltäytymisen kanssa).

enintään työolonormi. Työolonormit eivät taas vakiintuneen käsityksen mukaan voi TEhtoL:n nojalla velvoittaa yksityistä työntekijää.⁶⁰

Tässä on kuitenkin syytä palauttaa mieliin, että menettelyn kohteen kannalta lähinnä prosessuaalisiin neuvottelulausekkeisiin rinnastettavissa »yhteistä toteamista» koskevilla lausekkeissa on neuvottelumenettelyyn kytketty aineellisia oikeusvaikutuksia. Näin määräyksiä on tulkittu myös työtuomioistuimessa. Suurimmassa osassa työehtosopimus käytännössä esiintyvistä lausekkeista kytkentä on sellainen, ettei neuvotteluvelvollisuudella ole itsenäistä merkitystä. Laiminlyömällä niissä tarkoitettu neuvotteluvelvollisuus rikotan samalla jotakin selvästi normimääräyksenä pidettävää muuta määräystä.

Edellä tarkoitetuista määräyksistä poikkeavat kuitenkin ne, joiden mukaan on yhteisesti todettava jonkin työsuhteen ehdon suorittamisen työehtosopimuksessa määriteltyjen edellytysten olemassaolo. Esimerkkinä tällaisista sopimusehdoista mainittiin edellä Rakennusalan työehtosopimuksen erikoisammattimieslisää koskeva määräys. Samassa yhteydessä todettiin työtuomioistuimen tulkinneen tätä määräystä siten, että työntekijälle voi syntyä oikeus p. palkan lisään vasta, kun lisän maksamisen edellytysten on joko neuvottelumenettelyssä tai työtuomioistuimessa todettu olevan olemassa, paitsi jos yhteisesti toteamisen esteenä on ollut työnantajapuolen puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen.⁶¹

Mainittava on myös työtuomioistuimen tuomio TT 46/1978, jossa työehtosopimuksen yleisellä sovintoneuvottelulausekkeella (yhdessä erään muun määräyksen kanssa) katsottiin olevan TEhtoL:iin perustuvia oikeusvaikutuksia.

Rakennustyöläisten Liiton ja Lattiapäällysteyhdistyksen välisen Lattianpäällystysalan mattotöiden työehtosopimuksen 15.13 §:n mukaan

»(j)os jostakin urakkatyön yhteyteen kuuluvasta seikasta syntyy erimielisyyksiä ei työtä ole keskeytettävä, vaan riita alistetaan heti sopimuspuolten yhteisen sovittelulautakunnan kesken päätettäväksi. Siihen asti kunnes tulkinnasta on sovittu tai tuomioistuin ratkaissut asian, maksetaan ko. työstä työntekijälle sopimuksen mukainen tunti-palkka 50 % korotettuna.»

Käsillä olleen työehtosopimuksen sovintoneuvottelulausekkeen (20 §) mukaan taas

»(t)ästä työehtosopimuksesta ja siihen liittyvistä hinnoitteluista tai niiden tulkinnasta ehkä aiheutuvat erimielisyydet on kaikkea vii-

⁶⁰ Ks. kuitenkin edellä s. 228 ss.

⁶¹ Ks. edellä s. 55.

vytystä välttään pyrittävä selvittämään työnjohdon ja luottamusmiehen tai ellei sellaista ole, paikallisen työntekijäjärjestön edustajan kesken käytävillä neuvotteluilla. Jos erimielisyyttä ei saada ratkaistuksi, laaditaan muistio, jossa erimielisyyttä aiheuttaneet seikat selvitetään ja kummankin osapuolen kanta erikseen ilmaistaan. Muistio on toimitettava kummankin osapuolen allekirjoittamana välittömästi molemmille työehtosopimuspuolille, joiden on viikon kuluessa sen saapumisesta keskinäisissä neuvotteluissaan se käsiteltävä.»

Tuomiossaan työtuomioistuin vahvisti, että edelle lainatun 15.13 §:n »mukaista palkkaa voidaan vaatia maksettavaksi siitä lähtien, kun vaatimuksen esittänyt paikallinen osapuoli on omalta osaltaan tehnyt mahdolliseksi asian saattamisen liittotasolle, muun ohessa laatinut omalta osaltaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaisen muistion.»

Kummassakin edellä mainitussa tapauksessa on neuvottelumenettelyä koskevan käyttäytymissäännön katsottu sitovan ja ainakin erikoisammattimieslisää koskevan määräyksen myös velvoittavan työsuhteen osapuolia työehtosopimuksen työnormina. Aikaisemmin esitetyn perusteella tämä tuntuu luontevalta; niin neuvottelumääräysten kohde kuin sen tarkoitus ovat työsuhteen »ydinalueella».

3.2.1.3.3. Neuvottelumääräys ehtona työsuhteissa muuten

»Työsuhteissa muuten» noudatettavina ehtoina voitaneen kielelliseltä kannalta tarkastellen pitää ehkä kaikkiaikin tässä tutkimuksessa tarkasteltavia neuvottelumääräyksiä, kuten oikeuskirjallisuudessa aikaisemmin esitetyt mielipiteet osoittavat. Niinpä **prosessuaalisissa neuvottelulausekkeissa** tarkoitetun neuvottelumenettelyn kohde ei estäne pitämästä näitä määräyksiä työolonormeina, kuten Koskinen huomauttaa.⁶² Paikallisissa neuvotteluissahan on käsiteltävä ennen kaikkea TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettua työehtosopimusmääräyksistä syntyneitä tulkinta- ja soveltamisermielisyyksiä.

Edellä esitellystä oikeuskäytännöstä selvisi kuitenkin, ettei näitä neuvottelumääräyksiä ole pidetty normimääräyksinä. Tarkoitukseltaan prosessuaaliset neuvottelulausekkeet eroavatkin useista muista neuvottelumääräyksistä. Niissä määrätyssä menettelyssä pyritään saamaan aikaan sovinto pääsääntöisesti työsuhteita koskevan määräyksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneessä erimielisyydessä. Tämä neuvottelumenettely voidaan itse asiassa nähdä vain osana oikeudenkäyntiä. Siinä ei ole tarkoi-

⁶² Koskinen, s. 160—161.

tus vaikuttaa työsuhteen ehtoihin tai niiden määräytymiseen ainakaan periaatteessa muutoin tai laajemmin kuin jo aikaisemmin työehtosopimuksessa on määrätty.⁶³

Työtuomioistuimessa omaksuttua tulkintaa on perusteltu lisäksi sillä, että paikallisen neuvottelun kohteena oleva riita-asia voidaan saat-
taa neuvottelujärjestyksessä eteenpäin ja viime kädessä aina oikeudelli-
sesti ratkaistavaksi.⁶⁴ Tämän lähinnä käytännöllis-rakenteelliseksi luon-
nehdittavan argumentin perustana lienee seuraava ajatus: Puheena olevaa
neuvotteluvollisuutta ei tarvitse pitää TEhtol:ssa tehostettuna vel-
vollisuutena, koska sen voi vaihtoehtoisesti täyttää osallinen yhdistys ja
asiaan saadaan joka tapauksessa tuomioistuimen auktoritatiivinen rat-
kaisu, kunhan »kantaja» on omalta osaltaan pyrkinyt täyttämään neu-
votteluvollisuutensa. Käyttäytymissääntö kohdistuukin ensisijaisesti
»kantajaan».

Prosessuaaliset neuvottelulausekkeet näyttää oikeusvaikutustensa
kannalta jaetun kahteen osaan. Juuri esitetyillä perusteilla neuvottelu-
menettelyä tarkoittava välitön käyttäytymissääntö on katsottu velvoite-
määräykseksi, vaikka lauseketta neuvottelusubjekteja kelpuuttavalta
osaltaan onkin pidetty TEhtol 1.1 §:ssä tarkoitettuna »työsopimuksissa»
noudatettavana ehtona.⁶⁵ Edellä esitetyn perusteella tällainen tulkinta
vaikuttaakin johdonmukaiselta. Neuvottelulausekkeen sisältämän kel-
puuttavan normin tarkoitus ulottuu työsuhteisiin(kin).⁶⁶

Erilaisia neuvottelulausekkeitä esiteltäessä voitiin todeta, että joittenkin yleis-
ten neuvottelumääräysten mukaisesti lienee tarkoitettu neuvoteltavan työtuo-
mioistuimen toimivallan ulkopuolelle jäävistä työsuhdetta koskevista »oikeusrii-
doista» ja että tällaisista pääsääntöisesti yleisten tuomioistuinten toimivaltaan
kuuluvista riita-asioista myös neuvotellaan. Näiltä osin neuvottelumääräyksiä
lienee ilman muuta pidettävä velvoitemääräyksinä. Puuttumatta lausekkeitten
oikeusvaikutuksiin tällä kohden enemmälti, voidaan todeta, ettei työehtosopimuk-
seen sidotuilla yhdistyksillä ole tietenkään asianosaisen asemaa työtuomioistui-

⁶³ Eri asia on, että prosessuaaliset neuvottelut lienevät melkoisen kompro-
missihakuisia. Ks. esim. Koskinen, s. 142. Ks. myös TT 2/1976, vastaajan asiaväite.

⁶⁴ Ks. TT 9/1960 ja 38/1973.

⁶⁵ Ks. edellä s. 230—231.

⁶⁶ Jo edellä todettiin, että työtuomioistuimen kantaa ei voida pitää aivan sel-
vänä. Prosessuaalista neuvottelulauseketta saattaa olla pidetty myös kokonaan
normimääräyksenä, vaikka neuvotteluvollisuuden laiminlyönnin seuraamuk-
sena ei olekaan TEhtol 7 §:ssä tarkoitettu hyvityssakko, vaan kysymykseen tulevat
vain TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettut seuraukset.

men toimivallan ulkopuolelle jäävissä jutuissa, vaan asianosaisina ovat työnantaja ja yksityinen työntekijä tai virallinen syyttäjä. Neuvottelumääräyksillä ei puheena olevissa tapauksissa voine olla prosessuaalisiakaan vaikutuksia. OK:ssa ei toistaiseksi ole säännöksiä neuvottelumenettelystä »esiprosessina».⁶⁷ Neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutukset rajoittunevat tällä kohden työrauhavelvollisuuteen, jota ne jossakin määrin laajentavat.

Jos prosessuaalisia neuvottelumääräyksiä pidetään velvoitemääräyksinä, osa työnantajan tulkintaetuoikeuden valvontaa tarkoittavista lausekkeista on puheena olevalta kannalta melko ongelmallisia. Käytännössä ongelmallisia ovat lähinnä vain sellaiset lausekkeet, joissa työnantajan neuvotteluvollisuudella on itsenäinen merkitys. Käytännössä näissä lausekkeissa on neuvottelumenettelyn kohteena prosessuaalisten neuvottelulausekkeitten tavoin työehtosopimuksen tulkinta tai soveltaminen,⁶⁸ mutta menettelyn tarkoitus on hieman toinen. Tarkoituksensa puolesta tulkintaetuoikeuden valvontaa koskevat määräykset voidaan mielestäni rinnastaa »tehostettuun tiedotusmenettelyyn». Niiden mukaanhan työnantajan on oma-aloitteisesti ryhdyttävä neuvonpitoon ennen tulkintatai soveltamisratkaisunsa toimeenpanoa. Tältä kannalta menettelyllä ei myöskään ole työtuomioistuimen mainitsemaa vaihtoehtoa neuvottelujärjestyksessä; vain työnantaja voi täyttää puheena olevan neuvotteluvollisuuden.

Paikallaan lienee kuitenkin jättää avoimeksi, kuinka suuri merkitys argumenttina juuri sanotulle voidaan antaa. Kun neuvottelumenettelyn kohteena puheena olevissa tapauksissa on työehtosopimuksen määräyksen tulkinta- tai soveltaminen, voidaan todeta, ettei menettelyn tarkoitus poikkea asiallisesti vaan ainoastaan ajallisesti prosessuaalisten neuvottelumääräysten tarkoituksesta. Rinnastus »tehostettua tiedotusmenettelyä» tarkoittaviin neuvottelulausekkeisiin on asiallinen vain viimeksi tarkoitulta kannalta.

Työsuhteen ehtojen määrittämisestä koskevien neuvottelulausekkeitten kohdalla menettelyn kohde tai tarkoituksaan eivät sinänsä voi olla esteenä sille, että neuvottelumääräystä pidettäisiin työehtosopimuksen normimääräyksenä. Edellä selostettu työtuomioistuimen käytäntö näyttää mieles-

⁶⁷ Ks. TT 102/1976 (lausunto), Ro:n tuomio.

⁶⁸ Sopimusperusteisen neuvottelumenettelyn kohteena voisi tietenkin olla myös jonkun muun normin tulkinta ja soveltaminen. Tällaisen lausekkeen oikeudelliseen merkitykseen en puutu.

täni osoittavan selvästi, että pelkästään sidotulle työnantajalle voidaan pätevästi määrätä TEhtöL:iin perustuva velvollisuus neuvotella ja pyrkiä sopimukseen työehtosopimuksessa syystä tai toisesta avoimeksi jätetyistä työsuhteen ehdoista. Työtuomioistuimen tuomiosta TT 40/1968 käynee lisäksi ilmi, että työnantajan neuvotteluvelvollisuus voitaisiin käsillä olevissa tapauksissa määrätä oma-aloitteiseksi. Neuvottelumääräysten TEhtöL:iin perustuvaa velvoittavaa vaikutusta voitaneen tukea myös edellä selostetulla työsuhteen ehtoja määrittäessä työnantajan noudatettavien eräitten muitten menettelytapamääräysten oikeusvaikutuksia koskevalla oikeuskäytännöllä.

Mutta puheena olevien neuvottelumääräystenkin kohdalla on otettava huomioon työtuomioistuimessa prosessuaalisista neuvottelulausekkeista esitetty näkökohta, että paikallinen erimielisyys voitaneen lähes poikkeuksetta saattaa osallisten käsiteltäväksi ja ratkaistavaksi. Tämän seikan merkitystä käytännöllisenä argumenttina voitaneen tässä yhteydessä kuitenkin pitää kahdestakin syystä vähäisempänä kuin prosessuaalisten neuvottelulausekkeitten kohdalla. Ensiksikään työtuomioistuimen tarkoittama oikeudellinen ratkaisu ei tule useinkaan kysymykseen. Neuvottelumenettelyn kohteena on useimmiten eturiidaksi luonnehdittava erimielisyys,⁶⁹ jolloin on tarkoituksenmukaista, että jo paikallistasolla olisi velvollisuus neuvotella asianmukaisesti. Toiseksi, osittain edelliseen liittyen, po. neuvottelulausekkeissa edellytetään pääsääntöisesti, että asianomaisesta työsuhteen ehdosta tai sen tarkistamisesta on sovittava — esimerkiksi määrätty palkanlisä on maksettava, jos työehtosopimuksessa määrätyt edellytykset ovat olemassa — vain työsuhteen ehdon yksityiskohtainen määrittäminen on jätetty (ensisijaisesti) paikallisille osapuolille, jotta mahdolliset paikalliset erityispiirteet voitaisiin ottaa huomioon. Neuvottelumenettelyn kohteena on työsuhteen ehto ja tarkoituksena siitä määrittäminen yhteispäätöksin.

Juuri mainitun sopimisvelvollisuuden merkitystä arvioitaessa saattaa olla aihetta ottaa huomioon neuvottelumenettelyn laukaiseva syy, ts. se, minkä johdosta lausekkeen mukaan neuvottelu- ja sopimismenettelyyn on ryhdyttävä. Neuvottelulausekkeita esiteltäessä kävi ilmi, että tällaisina syinä tulevat kysymykseen ainakin työnantajan yksinomaisen toimivallan nojalla toimeenpannut työn järjestelyt yms. ja työsopimuskumppaneista

⁶⁹ Ks. tässä yhteydessä esim. *Victorin*, s. 204 ja 207 ss. Ks. myös TT 9/1953 (ään. 5—4) ja 12/1965.

riippumattomat työolojen muutokset tai vaihtelut. Lisäksi neuvottelumenettelyn syynä voi olla se, että osalliset ovat alunpitäen jättäneet työehtosopimuksen jotkut yksityiskohdat sovittaviksi paikallisesti. Nämä seikat voidaan ottaa huomioon ainakin neuvottelumääräyksiä tulkittaessa, mutta kuten sanottu, ne on paikallaan ottaa huomioon myös TEhtol 1.1 §:n tulkinnassa, mikäli puheena olevien neuvottelumääräysten yleensä voidaan katsoa kuuluvan työehtosopimusosallisten yleiseen säännöstämiskompetenssiin: Mitä välittömämmin neuvottelumenettelyn syy liittyy työnantajan toimivaltansa nojalla antamiin määräyksiin tai toimeenpanemiin muutoksiin, sen perustellummin neuvottelumääräyksen voitaneen katsoa voivan velvoittaa tätä työehtosopimuksen normimääräyksenä.

Juuri esitetystä huolimatta osallisten väliset neuvottelut ovat paikallisten neuvottelujen »vaihtoehto» edellä tarkoitettulla tavalla, joten työtuomioistuimen esittämällä näkökohdalla on varteenotettava merkitys argumenttina. Tämän näkökannan pohjalta saattavat sitä paitsi olla ymmärrettävissä myös työehtosopimusten erinäisiä menettelytapamääräyksiä koskevat tuomiot TT 28/1969 ja 35/1973. Neuvotteluvollisuutta ei ehkä ole lainkaan paikallaan rinnastaa velvollisuuteen toimituttua työnmitaus tai antaa työselitys ennen urakkatyön alkamista. Tämän tyyppiset velvollisuudethan ovat vain työnantajan täytettävissä. Näillä tuomioilla ei siten ole välttämättä minkäänlaista argumenttiarvoa nyt tarkasteltavien neuvottelumääräysten oikeusvaikutusten määräytymisen kannalta.

Kun pidän mahdollisena, että neuvotteluvollisuudesta määrittäminen voisi periaatteessa kuulua osallisten yleiseen säännöstämiskompetenssiin, on vielä syytä mainita eräästä neuvottelumenettelyn kohteeseen liittyvästä seikasta, jolla edellä mainittujen lisäksi saattaa olla tässä yhteydessä merkitystä TEhtol 1.1 §:n tulkinnassa. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 40/1968 oli esillä kaksi neuvottelulauseketta. Kanteessa tarkoitettua määräyksen mukaan neuvotteluun oli ryhdyttävä, jos työolot tehtävämuutoksen tms:n johdosta olivat muuttuneet niin, ettei aikaisemmin sovittujen palkkojen enää katsottu vastaavan työsuoritusta. Tuomiolauselmassa sivutun toisen määräyksen mukaan taas paikallinen neuvottelumenettely oli käynnistettävä kokonaan uudessa teollisuuslaitoksessa tai teollisuuslaitoksen uudella osastolla maksettavien palkkojen perusteitten määrittämiseksi.

Ensinnä mainittua neuvottelumääräystä työtuomioistuin näyttää pitäneen normimääräyksenä. Toinen lausekkeista oli ehdottoman sopimusehtoinen eikä tuomiosta muutoinkaan selviä varmasti työtuomioistuimen

kanta neuvottelumääräyksen velvoittavaan vaikutukseen. Näitten neuvottelulausekkeitten kohteet poikkeavat kuitenkin eräässä suhteessa tavalla, joka antaa aihetta pohdintaan. Toisessa on kysymys neuvottelumenettelystä olemassaolevien työsuhteitten konkreettisten ehtojen määrittämiseksi, kun taas toisen neuvottelumääräyksen kohde lähentelee yleisyydeltään työehtosopimusneuvottelujen kohdetta. Tässä yhteydessä on syytä palauttaa vielä mieliin työtuomioistuimen tuomio TT 40/1967. Siinä katsottiin velvoitemääräykseksi neuvottelulauseke, jonka mukaan työnantajan tuli neuvotella liikkeenjohdollisista toimenpiteistään mahdollisesti aiheutuvista muutoksista työehtosopimuksen soveltamisalaan ao. yrittäjässä. Tuomion yhtenä perusteluna mainittiin se, että neuvottelumenettelyn kohteesta disponoiminen kuului osallisille.

Vaikka tuomioitten TT 40/1967 ja 40/1968 perusteella ei voida sanoa mitään varmaa, ne näyttävät viittaavan siihen, että käsillä olevien neuvottelulausekkeitten oikeusvaikutusten kannalta saattaisi olla merkitystä myös sillä, kuinka tarkoin yksilöidystä ja konkreettisesta työsuhteen ehtojen määrittämisestä neuvottelulausekkeessa on kysymys.⁷⁰ Edellä useasti mainittu näkökanta osallisten välisten ja paikallisten neuvottelujen vaihtoehtoisuudestakin olisi ilmeisesti katsottavissa sitä painavammaksi argumentiksi velvoitemääräys-olettaman puolesta mitä enemmän neuvottelulausekkeessa tarkoitettu neuvottelujen kohde yleisyydeltään lähestyisi työehtosopimusneuvotteluja. Raja konkreettisen ja abstraktisen välillä on tässä yhteydessä tietenkin hyvin häilyvä, mutta kysymys onkin vain yhdestä edellä tarkoitettussa 'kokonaisarvostelussa' huomioon otettavasta tekijästä.

»Tehostettua tiedotusmenettelyä» koskevat käytännön työehtosopimusmääräykset muodostavat neuvottelumenettelyn kohteen kannalta tarkasteltuina kaksi toisistaan poikkeavaa ryhmää, mutta menettelyn tarkoituksen sekä lausekkeitten työnantajan yksinomaista toimivaltaa rajoittavan vaikutuksen kannalta yhtenäisen määräysten ryhmän. Työntekijäin osallistumismahdollisuuden näkökulmasta ja riippumatta neuvottelumenettelyn kohteesta, näissä lausekkeissa on kysymys »vain» työnantajan tiedottamisluntoisesta neuvotteluvollisuudesta, lopullinen päätösvalta on niiden mukaan edelleen työnantajalla.

Työehtosopimuksella voidaan pätevästi rajoittaa työnantajan työn

⁷⁰ Tekstissä tarkoitettuun näyttäisi viittaavan myös työtuomioistuimen tuomio TT 6/1978. — Ks. kuitenkin Kopponen, s. 181—182.

johto- ja valvontavaltaa ainakin niiltä osin kun se ulottuu työsuhteen ehtoina pidettävien asioiden piiriin.⁷¹ Vaikka menettelyn kohdetta *Koskisen* tavoin pidettäisiinkin ehdottomana rajanvetokriteerinä TEhtoL 1.1 §:n tulkinnassa, voitaneen ainakin niitä »tehostettua tiedotusmenettelyä» koskevia lausekkeitä, joiden mukaan työnantajan on neuvoteltava direktiokompetenssiinsa kuuluvasta mutta periaatteessa työsuhteen ehtona pidettävästä asiasta, pitää työolonormeina. Näitten kohdalla sopimus »myötämääramisestäkin» olisi — ehkä eräin poikkeuksin⁷² — normimääräyksenä pätevä. Myöskään edellä mainittu neuvottelujärjestyksen tarjoama »vaihtoehto» työnantajan neuvotteluvollisuudelle ei tässä tapauksessa voine tulla kysymykseen vasta-argumenttina ainakaan samalla tavalla kuin prosessuaalisen neuvottelumenettelyn yhteydessä.

Mutta entä kun neuvottelumenettelyn kohde ylittää osallisten yleisen säännöstämiskompetenssin rajat? Jos TEhtoL 1.1 §:n tulkinnassa katsotaan mahdolliseksi ottaa huomioon myös menettelyn tarkoitus, ei periaatteessa liene estettä pitää puheena olevia neuvottelumääräyksiä ainakin joissakin tapauksissa pätevinä työolonormeina, vaikka neuvottelujen kohde ei olisikaan ehto »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten». Tähän viittaa myös selostettu RS:ta ja STS:ta koskeva työtuomioistuimen käytäntö. Mutta neuvotteluvollisuus on toisaalta hieman muuta kuin velvollisuus antaa työsuhteisiin vaikuttavia yritystä koskevia tietoja. Velvollisuus ryhtyä neuvonpitoon saattaa rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa ajallisesti hieman laajemmin kuin pelkkä tiedottamisvelvollisuus ja ennen kaikkea neuvottelumenettely tarjoaa toiselle osapuolelle ainakin jonkinlaisen mahdollisuuden vaikuttaa vastapuolen kannanottoihin, vaikka tällä ei olekaan oikeudellista velvollisuutta ottaa neuvotte-
luissa esitettyjä näkökohtia huomioon.

TEhtoL 1.1 §:n tulkinnassa viimeksi mainittu seikka on otettava huomioon menettelyn kohteen ja tarkoituksen lisäksi edellä esitetyllä tavalla. Tämä näyttää käyvän ilmi myös työtuomioistuimen tuomiosta TT 40/1967, jossa työnantajan neuvotteluvollisuutta tarkoittavaa lauseketta pidettiin velvoitemääräyksenä. Tällä kohden on kuitenkin syytä korostaa

⁷¹ Ks. edellä s. 166 ss.

⁷² »Myötämääramisesta» sopimista rajoittavana tekijänä on otettava huomioon myös työnantajan velvollisuudet viranomaisia kohtaan. Esim. TAL 20.1 §:n mukaan työnantaja on velvollinen laatimaan työpaikkaa varten työtuntijärjestelmän, ellei STM ole myöntänyt hänelle tästä vapautusta. Neuvotteluvollisuuden esteenä tämän tyyppiset työnantajan velvollisuudet eivät tietenkään ole.

kahta seikkaa. Ensiksikin kanteessa oli kysymys käsillä olleen neuvottelulausekkeen »sitovasta», työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa rajoittavasta vaikutuksesta, vaikka tuomiossa näyttääkin lausutun neuvottelumääräyksen oikeusvaikutuksista yleisesti.

Toiseksi tämän neuvottelumääräyksen mukaisen paikallisen neuvottelumenettelyn kohteena oli työnantajan liikkeenjohdolliseen toimivaltaan perustuvien toimenpiteitten vaikutukset työehtosopimuksen soveltamisalaan, ts. seikkaan, josta määrääminen »kuuluu yksinomaan työehtosopimuksen sopijapuolille». Neuvottelumääräyksellä voitaneenkin katsoa suojatun ensisijaisesti ao. työntekijäliiton intressiä liittorajakysymyksissä. Joka tapauksessa niin neuvottelumenettelyn kohde kuin sen tarkoitus olivat siksi etäällä työsuhteen konkreettisista ehdoista, ettei pelkästään tuomion TT 40/1967 perusteella voitane puheena olevan neuvottelumenettelyn katsoa jäävän osallisten yleisen säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle kaikissa sellaisissa tapauksissa, joissa menettelyn kohde on TEhtoL 1.1 §:n ulkopuolella.

Työtuomioistuimen työnantajan sopimusperusteista tiedottamisvelvollisuutta koskevat tuomiot rakentuvat mielestäni TEhtoL 1.1 §:n »joustavalle» tulkinnalle. Tämän perusteella on johdonmukaista olettaa, että osallisten katsottaisiin voivan määrätä sidottua työnantajaa velvoittavasti myös neuvottelumenettelystä (»myötävaikutusmenettelystä») sellaisissa asioissa, joista ei välittömästi voida määrätä työehtosopimuksin tai määrätä niitä paikallisen sopimismenettelyn (»myötämääräämisen») piiriin. Neuvottelujärjestyskään ei voi olla »vaihtoehtona» työnantajan puheena olevalle neuvotteluvollisuudelle aikaisemmin tarkoitettulla tavalla. Kysymykseen, missä osallisten kelpoisuuden raja sitten kulkee, ei oikeuskäytännön puuttuessa voida vastata. Tämä on ratkaistavissa vain määräys määräykseltä, koska mitään ehdotonta rajaa ei voida piirtää. Korkeintaan voidaan todeta, ettei osallisten kelpoisuus ole ehkä aivan yhtä laaja kuin työnantajan tiedottamisvelvollisuuden kysymyksessä ollen.⁷³

3.2.1.3.4. Osallisena sidotun työnantajan asemasta

Osallisena sidotun työnantajan on oikeuskäytännössä katsottu olevan poikkeuksellisesti velvollinen noudattaa TEhtoL 7 §:ään sisältyvän käyt-

⁷³ Ks. myös *Suviranta*, LM 1973, s. 477.

täytymisnormin nojalla myös sellaisia velvoitemääräyksiä, joita voi rikkoa vain työnantaja mutta ei yhdistys. Työehtosopimuksen määräyksiin perustuva neuvotteluvollisuus on useasti sellainen velvollisuus, jonka voi laiminlyödä myös yhdistys. Mutta eräät neuvottelulausekkeet ovat kuitenkin tarkoitukseltaan sellaisia, että niitä voi käytännössä rikkoa vain työnantaja. Ehkä selkeimmin tällainen velvollisuus voi perustua neuvottelulausekkeeseen, jonka tarkoituksena on »tehostettu tiedotusmenettely», mutta myös työnantajan tulkintaetuoikeuden valvontaa tarkoittavaa neuvottelumääräystä voitaneen pitää tällaisena määräyksenä.

Tässä yhteydessä on kuitenkin otettava huomioon, että neuvottelumenettelyä voidaan periaatteessa aina jatkaa neuvottelujärjestyksen seuraavalla tasolla, jos pelkästään sidottu työnantaja laiminlyö velvollisuutensa. Niinpä jos tällainen työnantaja annettuaan »tehostettua tiedotusmenettelyä» koskevassa lausekkeessa tarkoitetut tiedot kieltäytyy ryhtymästä neuvonpitoon, voidaan nämä neuvottelut »korvata» yhdistysten välisillä neuvotteluilla. Neuvottelumääräysten ensisijainen tarkoitus jää tällöin tosin toteutumatta. Neuvottelulausekkeitten »luonne» määräyksinä, joita voi rikkoa vain työnantaja, ja osallisena sidotun työnantajan asema riippuvat näin ollen siitä, kuinka ratkaiseva merkitys annetaan niiden ensisijaiselle tarkoitukselle. Käytännön vähäisen merkityksen vuoksi ei tätä kysymystä liene syytä tarkastella laajemmin.

3.2.2. *Neuvottelu- ja neuvottelua edellyttävien lausekkeitten työnantajan yksinomaista toimivaltaa rajoittavasta vaikutuksesta*

Erilaisten neuvottelulausekkeitten välitön työnantajan toimivaltaa rajoittava vaikutus on aivan sama asia kuin edellisessä jaksossa tarkasteltu lausekkeitten välitön velvoittava vaikutus, vain hieman eri näkökulmasta tarkasteltuna. Mutta kuten aikaisemmin kävi ilmi, työehtosopimuskäytännössä on neuvottelu- ja sopimismenettely työsuhteen ehdoista joissakin tapauksissa kytketty työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvien toimenpiteitten toteuttamiseen tarkoituksena varmistaa työsuhteitten tai niitten ehtojen muotoutuminen niin, että työntekijäin intressit tulisivat otetuiksi huomioon mahdollisimman tehokkaasti. Sovinto tai sopimus taikka ainakin neuvottelut »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavista asioista ovat edellytyksenä aiotun toimenpiteen toteuttamiselle.

Tällainen kytkentä merkitsee tietenkin puuttumista työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan. Työsuhteen ehtoja koskevan neuvottelu- tai sopimisvelvollisuuden kytkentä työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvan toimenpiteen toteuttamiseen ei tosin merkitse työntekijöille tai käytännössä heidän yhdistykselleen aina edes tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa työnantajan aikoman toimenpiteen sisältöön, toteuttamistapaan tai vastaavaan seikkaan. Jos neuvottelu- tai sopimisvelvollisuus ulottuu vain työsuhteen ehtoina pidettäviin asioihin, rajoittaa menettely työnantajan toimivaltaa periaatteessa vain ajallisesti, joskin ehdottomasti sopimusehtoisen lausekkeen rajoittava vaikutus voi tosiasiallisesti muodostua hyvinkin pitkäaikaiseksi, ehkäpä »lopulliseksi».

Jos kytkentä on edellä tarkoitetulla tavalla ehdoton, ei käytännössä aina voitane välttyä käsittelemästä neuvotteluissa neuvottelu- tai sopimisvelvollisuuden ulkopuolellekin jääviä, ts. työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvia kysymyksiä. TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuja asioita koskevien menettelytapamääräysten tosiasiallinen vaikutus voi näin ollen muodostua lähes, ehkä joskus aivan samanlaiseksi kuin jos työehtosopimuksin olisi määrätty sopimisvelvollisuudesta välittömästi työnantajan toimivaltaan kuuluvassa asiassa. Seuraavassa tarkastelenkin, voivatko työehtosopimusosalliset ja jos, niin kuinka laajalti määrätä työnantajaa sitovasti neuvottelu- tai sopimisvelvollisuudesta edellä selostetulla tavalla. Eheämmän käsityksen saamiseksi, toiston uhallakin tarkastelen tässä yhteydessä vielä tiivistäen myös neuvottelumääräysten välitöntä työnantajaa »sitovaa» vaikutusta.

3.2.2.1. Neuvotteluehtoiset määräykset

Olen edellä päätenyt siihen, että neuvotteluvelvollisuus sinänsä TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitetuissa asioissa on eräissä tapauksissa katsottava »työsopimuksissa» tai ainakin »työsuhteissa muuten» noudatettavaksi ehdoksi. Peräti selvänä lienee pidettävä, että neuvottelumääräyksellä on TEhtoL:ssa tarkoitetut oikeusvaikutukset, jos neuvottelujen kohteena on TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettu asia, vaikka siitä päättäminen olisikin viime kädessä työnantajan asiana. Esimerkkinä palautettakoon mieliin toisaalta LMS 4 §:n määräykset työosaston luottamusmiehen irtisanomissuojasta ⁷⁴

⁷⁴ Ks. tässä yhteydessä myös TT 4/1960, jossa oli kysymys osallisia koskevan neuvottelumääräyksen pelkästään sidottua työnantajaa »sitovasta» vaikutuksesta.

sekä edellisestä poikkeava, työtuntijärjestelmää laadittaessa noudatettava neuvottelumääräys. Työtuomioistuimen tuomiosta TT 40/1968 näyttää lisäksi käyvän lähes kiistattomasti ilmi, että työsuhteen ehtoja koskevalla lausekkeella voidaan työnantajaa sitovasti määrätä neuvottelut työnjärjestelyjen yms:n työnantajan työn johto- ja valvontavallan piiriin kuuluvien toimenpiteitten toteuttamisen edellytykseksi.

Mutta työnantajan sopimusperusteista tiedottamisvelvollisuutta koskevan oikeuskäytännön perusteella näyttää siltä, että työnantaja voitaisiin velvoittaa neuvottelemaan myös ainakin TSL 13 §:ssä tarkoitetun »tekni- sen direktion» piiriin kuuluvista asioista, ehkäpä tätäkin laajemmalti. Neuvottelumääräysten työnantajan toimivaltaa rajoittava vaikutus on kuitenkin melkoisen »joustava», kuten tuomion TT 40/1968 perusteluista voidaan havaita. Vaikka siinä käsillä olleessa työehtosopimusmääräyk- sessä neuvotteluvelvollisuutta oli »tehostettu» ehdollisella sopimisvelvolli- suudella, oli sen työnantajan yksinomaista päätösvaltaa rajoittavan vai- kutuksen laajuus »ratkaistava asian luonteen mukaisesti ottamalla huo- mioon kulloinkin vallitsevat olot — — ja osapuolten neuvotteluvalmius.» Sopimusvelvoitteen täyttämiseksi saattaa näin ollen riittää yksi tiedotta- misluonteisuutta lähentelevä neuvonpito.

3.2.2.2. Sopimusehtoiset määräykset

Ehdollinen ja ennen kaikkea ehdoton sopimisvelvollisuus rajoittavat työnantajan yksinomaista toimivaltaa tietenkin huomattavasti tuntuvam- min kuin pelkkä neuvotteluvelvollisuus. Työnantajan toimivaltaa rajoit- tavalta vaikutukseltaan tällaisten sopimusmääräysten spektri on kuitenkin hyvin laaja. Työnantajan toimivaltaa ei oikeastaan voida sanoa rajoitetun sellaisilla sopimusmääräyksillä, joiden mukaan sopimus työsuhteen ehto- na pidettävistä asioista ei kytkeydy mitenkään tai kytkeytyy vain hei- kosti johonkin työnantajan toimivaltaan kuuluvaan seikkaan. Kysymys on tällöin vain työsuhteen ehdon määrittämisestä, jonka lähtökohtaisesti tuleekin tapahtua sopimuksin. Ja tällaisia määräyksiä sopimusehtoiset työehtosopimusmääräykset ovat pääosin.⁷⁵ Puheena olevissa tapauksissa

⁷⁵ Esitellystä työehtosopimuskäytännöstä voidaan havaita, ettei työnantajan yksinomaista toimivaltaa ole muutamaa poikkeusta lukuunottamatta pyrittykään rajoittamaan välittömästi. Piirre saattaa olla TEhtoL 1.1 §:n tulkinnankin kannalta oireellinen. Ks. tässä yhteydessä myös SAK:n ohjelmat, s. 125—126: »Työnjohto-

sopimisvelvollisuus on ehto »työsopimuksissa» tai ainakin »työsuhteissa muuten», jollei muutoin niin epäsuorasti: Poikkeamalla sopimismenettelystä työnantaja rikkoo ainakin työehtosopimuksessa »pääsäännöksi» määrättyä työsuhteen ehtoa.⁷⁶

LMS 4 §:n pääluottamusmiehen kollektiivista irtisanomissuojaa koskevista työtuomioistuimen käytännöstä käy ilmi, että osapuolten yhteisymmärrys (tai työtuomioistuimen vahvistustuomio) »työsopimuksissa» noudatettavan sopimusehdon oikeasta soveltamisesta on voitu sitovasti asettaa työnantajan yksipuolisen toimenpiteen, irtisanomisen⁷⁷ sopimuskäytännön mukaisuuden edellytykseksi.⁷⁸ Aikaisemmin voitiin myös todeta, että TSL 13 §:ssä tarkoitetun »teknisen direktin» eräät osat ovat »työsopimuksissa» noudatettaviksi katsottavia asioita, joten ainakin näiltä osin työnantajan lähtökohtaisesti yksinomaista toimivaltaa voidaan rajoittaa välittömällä sopimusehtoisella lausekkeella. Samassa yhteydessä kävi ilmi, että koko »teknisen» direktiokompetenssin alan voitaisiin katsoa kuuluvan osallisten TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden piiriin.⁷⁹ Selvänä viimeksi sanottua ei voida pitää, eikä tällainen »joko-tai» aselema olisi toisaalta edes sopusoinnussa TEhtoL 1.1 §:n tulkinnassa ilmeisesti noudatettavan »joustavan» ratkaisuperiaatteen kanssa. Joka tapauksessa on selvää, ettei työnantajan »liikkeenjohdollista» toimivaltaa voida välittömästi rajoittaa työehtosopimuksella.

Mutta työtuomioistuimen eräistä tuomioista, lähinnä usein mainitusta TT 40/1968 näyttäisi olevan pääteltävissä, että työnantajan selvästi

ja valvontaoikeuden rajoittaminen. Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden rajoittaminen merkitsee työntekijöille sitä, että he mahdollisimman tasavertaisina työnantajan kanssa voivat neuvotella ja sopia työnjohdollisista kysymyksistä. Neuvoteltavien ja sovittavien asioiden piiriin on siirrettävä töiden johtamista ja jakamista työsopimuksen solmimista ja lakkaamista koskevat kysymykset, mutta myös muut perinteisesti työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat asiat. Työnantajan neuvottelu- ja sopimisvelvollisuuden on käsitettävä sekä yksittäistä työntekijää koskevat että laajoja työntekijäryhmiä koskevat ratkaisut. (Kursiv. tässä)

⁷⁶ Ks. esim. TT 62/1971 sekä usein mainitut TT 24/1968 ja 28/1969. Ks. myös TT 7/1964 ja 7/1978. Kahdessa viimeksi mainitussa tuomiossa oli kysymys velvollisuudesta sopia työsuhteen ehdosta sinänsä. Työehtosopimuksessa ei ollut asetettu tekstissä tarkoitettua »pääsääntöä».

⁷⁷ Ks. esim. TT 8/1960 ja 9/1973.

⁷⁸ Ks. esim. TT 27/1971, 17/1972, 107/1976 ja 60/1977 ja näistä edellä s. 52 ss.

⁷⁹ Ks. edellä s. 166 ss.

TEhtoL 1.1 §:n ulkopuolelle jäävää yksinomaista toimivaltaa voitaisiin rajoittaa välillisesti työsuhteen ehtoa koskevalla sopimusehtoisella määräyksellä. Tätä kysymystä lienee aihetta tarkastella hieman laajemmalti kuin yhden sitä suoranaisesti koskevan tuomion pohjalta.

Koskinen on tarkastellut osallisten yleisen säännöstämiskompetenssin kannalta Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen osana noudatettavan ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen vieraan työvoiman käyttöä rajoittavaa määräystä sekä tämän sopimuksen soveltamisohjeiden määräystä, jonka mukaan työnantajan ja »alihankkijan» tai »työvoiman lainaajan» väliseen sopimukseen on otettava viimeksi mainittujen työntekijöitä suojaavia sopimusehtoja.⁸⁰ Ensinnä mainittujen sopimusehtojen hän katsoo täydentävän työntekijäin irtisanomissuojaa ja olevan tarkoitukseltaan rinnastettavissa työhönottokieltoihin tai -rajoituksiin. Mutta näitä työntekijän taloudellista asemaa turvaavia määräyksiä *Koskinen* pitää velvoitemääräyksinä, kun niillä rajoitetaan työnantajan oikeutta solmia muita kuin työsopimuksia. Hänen mielestään osalliset voivat juuri mainitussa tarkoituksessa rajoittaa pätevästi vain työnantajan oikeutta solmia työsopimuksia.⁸¹

Soveltamisohjeen mainitun määräyksen pätevyyyteen normimääräyksenä *Koskinen* ei ota nimenomaista kantaa, jos kohta hän näyttää suhtautuvan tähänkin hyvin varauksellisesti. Ilmeisesti yleisenä huomautuksena hän kuitenkin toteaa yksittäistapauksissa voivan olla mahdollista, »että työehtosopimuksen määräyksillä on vaikutuksensa sidotun muussakin sopimussuhteessa» joko asianomaisen määräyksen tarkoituksen perusteella taikka siksi, ettei työnantaja voi toteuttaa työehtosopimusmääräystä solmimatta muuta sopimusta.⁸²

Viimeksi mainittuun määräykseen työtuomioistuin ei ole joutunut ottamaan kantaa. Tuomiossaan TT 52/1972 työtuomioistuin on sitä vastoin — ratkaisuaan perustelematta — pitänyt äsken mainitun ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen ja sitä täydentävän paikallisen sopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoittavia määräyksiä pätevänä normimääräyksenä.⁸³ Ehkäpä perusteluna on ollut juuri *Koskinen*

⁸⁰ Ks. myös UTS 1 ja 2 § sekä näitten sov. ohj:t.

⁸¹ *Koskinen*, s. 218.

⁸² *Koskinen*, s. 219—220. Ks. myös s. 206.

⁸³ Tekstissä sanottu rakentuu olettamukselle, että työtuomioistuin ottaa viran puolesta huomioon osallisten kompetenssin ylitykset. Vastineissa ei väitettykään, etteivät ko. määräykset olisi normimääräyksiä päteviä.

tarkoittama seikka, että määräyksen tarkoituksen toteutumisen kannalta on välttämätöntä voida rajoittaa työnantajan oikeutta solmia myös muita kuin työsopimuksia. Työntekijäin intressin, taloudellisen turvan kannaltahan ei ole merkitystä, millä tavalla työnantaja hankkii sen työvoiman, joka saattaa muodostua uhkaksi työntekijäin asemalle yrityksessä.

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat sopimukset eivät ole ainoat sopimusmääräykset, joilla on pyritty vaikuttamaan työnantajan muihin sopimussuhteisiin ja siten tämän liikkeenjohdolliseen toimivaltaan. Eräisiin näistä työtuomioistuinkin on joutunut ottamaan kantaa TEhtol 1.1 §:n kannalta. Ehkä merkittävimmät näistä ovat tässä yhteydessä tuomiot TT 32 ja 47/1973, joissa oli kysymys saman määräyksen pätevyydestä normimääräyksenä.

TT 32/1973: Putkijohtotyönantajainliiton ja Rakennustyöläisten Liiton välisen työehtosopimuksen mukaan työehtosopimuksen liitteenä olevassa urakkahinnoittelussa

»(h)innoiteltujen töiden urakkasopimus on kokonaisuus, eikä tähän työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa erottaa eri työvaiheita rakennustyömaalla erilaisiksi urakoiksi seuraavia poikkeuksia lukuunottamatta: — — —»

Rakennustyöläisten Liitto vaati työtuomioistuinta vahvistamaan, että työnantaja on velvollinen ottamaan huomioon po. sopimusmääräyksestä ilmenevän periaatteen tehdessään »työurakkasopimuksia omien urakanantajiensa kanssa» ja siten huolehtimaan siitä, että pystyy antamaan työn työntekijöille kokonaisuutena.

Vastineessaan Putkijohtotyönantajainliitto korosti mm. ettei »työehtosopimuksella voitu puuttua — — — toisen osapuolen ulkopuolisten kanssa tehtäviin sopimuksiin».

Yksimielisessä tuomiossaan työtuomioistuin lausui: »Työehtosopimuksella ei työehtosopimuslain 1 §:n säännökset huomioon ottaen tosin voida työehtosopimukseen sidottua työnantajaa velvoittavasti määrätä niistä rajoista, joiden puitteissa tämä saa solmia pääurakoitsijoitten kanssa putkiurakkasopimuksia. Työtuomioistuin katsoo kuitenkin, että työehtosopimuksella on voitu pätevästi sopia putkityökunnalle annettavan urakan laajuudesta — — —, vaikka tämä käytännössä vaikuttaakin siihen, millaisia työurakkasopimuksia työnantaja voi tehdä rakennustyömaan pääurakoitsijan kanssa.»⁸⁴

Työtuomioistuimen käytännöstä on tässä yhteydessä syytä mainita vielä tuomio TT 13/1969. Siitä käy ilmi ensiksikin, ettei työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa — tässä tapauksessa oikeutta määrätä liikkeen aukioloajoista — voida välittömästi rajoittaa työehtosopimuk-

⁸⁴ TT 47/1973 oli äänestysratkaisu 8—1.

sella. Mutta tuomiosta selviää myös, että työsuhteen ehtoa — työajan vuorokautista sijoittamista — koskevan määräyksen työnantajaa sitova vaikutus voi välillisesti rajoittaa tämän yksinomaista päätösvaltaa.

Edellä selostetut tuomiot TT 13/1969, 56/1972, 32 ja 47/1973 osoittavat selvästi, että työehtosopimuksen määräyksellä »työsopimuksissa» noudatettavasta asiasta voidaan välillisesti tai epäsuorasti rajoittaa työnantajan liikkeenjohdollista toimivaltaa TEhtoL:ssa säädetyin oikeusvaikutuksin, jopa puuttua tämän ja muiden yritysten välisten, yritystoimintaa koskevien sopimusten sisältöön. Esitellyt ratkaisut näyttävät perustuvan lähinnä työnantajan ja työntekijäin eri intressien keskinäiselle vertailulle.⁸⁵

Niinpä tuomiossa TT 13/1969 voidaan katsoa asetetun vastakkain työaikaasuojelu ja työnantajan intressi »normaalista» poikkeaviin aukioloaikoihin ja siten työaikoihinkin. Tuomiossa TT 56/1972 näyttää taas vertaillun työntekijäin taloudellisen turvan tarvetta työnantajan intressiin järjestää työt ja käyttää työvoimaa tarkoituksenmukaisimmaksi katsomallaan tavalla. Kun ulkopuolisen työvoiman käyttö yrityksen kannalta »välttämättömissä» tapauksissa oli sopimuksen mukaan sallittua ja kun muutoin ulkopuolisen työvoiman käyttämisen vaihtoehtona oli aina mahdollisuus »oman» työvoiman lisäämiseen, päädyttiin sopimusehtoa pitämään pätevänä normimääräyksenä. Ehkä laajinta työntekijäin intressin huomioon ottamista osoittavat tuomiot TT 32 ja 47/1973. Niissähän katsottiin normimääräyksenä sopimusehto, jolla suoranaisesti puututtiin työnantajan liiketoimintaan. Toisaalta näillä määräyksillä on pyritty turvaamaan työntekijäin kannalta hyvin konkreettinen intressi, ansion määräytymisen peruste.

Vaikka työtuomioistuimessa puheena olevia juttuja ratkaistaessa ei olisikaan täysin tietoisesti ajateltu edellä hahmotellulla tavalla, tuomiot silti viittaavat mielestäni varsin selvästi siihen, että TEhtoL 1.1 §:n säännöstä on tälläkin kohden tulkittu edellä tarkoitettulla tavalla »joustavasti». Ratkaisut eivät selvästikään ole jyrkän kaavamaisia, vaan niissä on otettu huomioon niin asianomaisen työehtosopimusmääräyksen kohde ja tarkoitus kuin työntekijäin intressin painavuus verrattuna sopimusehdon työnantajan toimivaltaa rajoittavan vaikutuksen syvyyteen. Nii-

⁸⁵ Ks. tässä yhteydessä *Suviranta*, LM 1973, s. 477, jossa hän toteaa, »että yrityksen omien työntekijöiden intressi saada suojaa ulkopuolista ehkäpä alipalkattua kilpailua vastaan on niin suuri, että työnantajan sopimusvapauden rajoittaminen (UTS:n) mukaisella tavalla voi kuulua omien työntekijöiden työsuhteiden ehtoihin». (kursiv. tässä)

den voitaneenkin katsoa perustuvan edellä mainittuun 'kokonaisarvosteluun'.

Kaikissa edellä tarkastelluissa tuomioissa työnantajan yksinomaista toimivaltaa oli rajoitettu välittömästi ja kiinteästi itse työehtosopimuksen määräyksellä. Lieneekin aihetta kysyä, minkälainen merkitys TEhtol 1.1 §:n tulkinnassa on sillä, että puheena olevien sopimusehtoisien lausekkeitten työnantajan toimivaltaa rajoittavan vaikutuksen aste on tavallaan avoin ja riippuvainen ensi kädessä paikallisista neuvottelu-suhteista sekä, että määräysten rajoittavan vaikutuksen laajuutta saat-taa vielä lisätä velvollisuus käydä sopimisneuvottelut yleisessä neuvottelu-järjesyksessä.

Työtuomioistuimen käytännöstä ei liene löydettävissä aivan selvää kannanottoa. Tuomiossa TT 6/1978 katsottiin tosin määräyksen »(t)yöntekijälle maksetaan — — — erityisten olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvausta siltä osin kuin ne ylittävät vastaavat kustannukset kotimaassa. Korvauksen suuruudesta on sovittava Rakennustyöläisten Liiton kanssa kussakin tapauksessa erikseen» velvoittavan työnantajaa TEhtol:n nojalla *sopimaan* mainittujen kustannusten korvaamisesta *ennen työn alkamista*.⁸⁶ Mutta kuten lainatusta määräyksestä voidaan havaita, sopimisvelvollisuus rajoittui sidotun työnantajan ja osallisen työntekijäliiton väliseen relaatioon.

Juuri mainitun tuomion lisäksi voidaan tässäkin yhteydessä viitata tuomioon TT 40/1968. Siinähan lienee katsottu ehdollisesti sopimusehtoisen ja ehkäpä myös tuomiossa ohimennen mainitun ehdottomasti sopimusehtoisen lausekkeen sitovan työnantajaa puheena olevalla tavalla. Jos TEhtol 1.1 §:n säännöstä tulkitaan edellä esitetyllä tavalla »joustavasti», on viimeksi tarkoitettuja tuomioita pidettäväkin vain osoituk-sena oikeuskäytännön johdonmukaisuudesta. Puheena olevia sopimusehtoisia lausekkeitä on työehtosopimuksen määräyksiä arvioitava tietenkin samalla tavalla 'kokonaisarvostelulla' kuin muitakin määräyksiä. Voidaanhan todeta, ettei ehdottomasti sopimusehtoinenkaan lauseke välttämättä rajoita työnantajan yksinomaista kompetenssia sen laajemmin kuin esimerkiksi tuomiossa TT 32/1973 käsillä ollut määräys.

⁸⁶ Kantajan vaatimus työnantajan tuomitsemisesta työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta hyvityssakkoon tosin hylättiin, mutta sen sijaan työnantajaliitto tuomittiin maksamaan hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

3.3. Virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeet

3.3.1. Käsiteltävistä asioista

Tarkasteltaessa edellä yleisesti virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta määrätä neuvottelumenettelystä selvisi ensiksikin, että nämä voinevat virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksin sopia neuvottelumenettelystä vain sellaisissa asioissa, joista virkaehtosopimuslakien nojalla voidaan solmia virkaehtosopimus sekä näiden sopimusten tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa.¹ Näitä neuvottelumääräyksiä voitaneen lisäksi täydentää eräiltä osin työrauhan turvaamista tarkoittavilla menettelytapamääräyksillä. Sen sijaan neuvottelut muissa asioissa näyttävät jäävän neuvotteluoikeuslakien mukaisen tai informaalisen neuvottelumenettelyn varaan.²

Toiseksi aikaisemmasta esityksestä kävi ilmi, että virkaehtosopimuslakien kelpuuttavien normien nojalla solmittujen sopimusmääräysten virkaehtosopimuslakeihin perustuvat oikeusvaikutukset ulottuvat kaikkiin sidottuihin henkilötahoihin periaatteessa yhtäläisesti.³ Mutta ohimennen todettiin myös eräistä virkaehtosopimuslakien säännöksistä johtuvan, etteivät erilaisten sinänsä osallisten kelpoisuuden piiriin kuuluvien menettelytapamääräysten virkaehtosopimuslaeissa säädetty oikeusvaikutukset sittenkään voine kohdistua kaikkiin sidottuihin. Virkaehtosopimusjärjestelmät ovat nimenomaisesti säännöksiin perustuen varsin keskitettyjä ja tätä keskitystä on tiukennettu vielä sopimuksin. Juuri legaalisesta keskityksestä mutta myös siitä, ettei julkisen työnantajan yksinomaista toimivaltaa voida ainakaan asiallisesti rajoittaa virkaehtosopimuksin sen paremmin välittömästi kuin välillisestikään, johtune, ettei neuvottelumenettelystä tai ainakaan neuvotteluvelvollisuudesta voida määrätä sopimuksin yhtäläisesti kaikkien sidottujen kohdalla.

Olennainen osa virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden henkilöllistä laajuutta koskevasta ongelmasta onkin kysymys, millä tavalla ja kuinka laajalti neuvottelu-, sovinto- ja sopimisoikeutta yleensä voidaan hajauttaa eri sidotuille henkilötahoille. Valtion virkaehtosopimusjärjestelmän osalta on selvitettävä, voidaanko »oikeutta» tai »kelpoisuutta»

¹ Ks. edellä s. 189 ss.

² Ks. kuit. KiVEhtoL 3.4 § ja siitä edellä s. 36—37.

³ Ks. edellä s. 242 ss.

neuvotella ja sopia hajauttaa eri virastoille ja laitoksille sekä näiden paikallisorganisaatioille, ts. vakiintuneen sopimuskäytännön mukaisille neuvottelusubjekteille. Nämähän ovat kaikki saman osallisena sidotun subjektin hallinnollis-organisatorisesti verraten itsenäisiä orgaaneja, mutta jotka virkaehtosopimusjärjestelmässä ovat kuitenkin VM:öön (VTML:een) nähden alisteisessa asemassa ja joiden käyttäytymisestä vastaa »valtio».

KSV voi KVEhtoL:n nimenomaisen säännöksen nojalla valtuuttaa kunnan tai kuntainliiton omasta puolestaan neuvottelemaan tai solmi- maan virkaehtosopimuksen, joten selvitettäväksi jää vain, kuinka laa- jalti ja millä tavalla tätä oikeutta voidaan hajauttaa niille. Virkamies- järjestöjen kohdalla ei sitä vastoin tässä suhteessa ole ongelmia, koska minkäänlaista lakiin perustuvaa keskitystä, esimerkiksi neuvotteluoi- keuslainsäädännössä omaksuttua auktorisointijärjestelmää ei ole.⁴

Neuvottelumenettelyn kohteiden kannalta virkaehtosopimuskäytäntö on toistaiseksi verraten suppeata työehtosopimuskäytäntöön verrattuna. Luottamusmiessopimusten 4.1 §:n määräyksiä ja eräitä harvoja muita erityisiä neuvottelu- tai neuvotteluja edellyttäviä lausekkeita lukuun- ottamatta⁵ sopimusperusteisten neuvottelujen kohteena ovat vain vir- kaehtosopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta syntyneet erimielisyy- det. VLMS:n mukaan on paikallisessa neuvonpidossa tosin käsiteltävä myös ei-sopimuksenvaraisista ja siten esimerkiksi työn johto- ja val- vontavallan, nk. isännänvallan piiriin kuuluvista asioista syntyneitä eri- mielisyyksiä ja VLMS:n sekä KLMS:n mukaan myös sellaisista sopimuk- senvaraisista palvelussuhteen ehdoista syntyneitä erimielisyyksiä, joista olisi voitu tai voitaisiin sopia, mutta joista syystä tai toisesta ei ole sovittu virkaehtosopimuksin. Tällaisia erimielisyyksiä voivat olla toisaalta pal- velussuhteen ehtoja koskevista muista normeista ja toisaalta kokonaan säännöstämättömistä tilanteista syntyneet riidat. Mutta kuten jo luot- tamusmiessopimusten tekstistä käy ilmi, näitä erimielisyyksiä ei ole tar- koitettu käsiteltäväksi yleisessä neuvottelujärjestyksessä.

Osallisten kelpoisuutta määrätä neuvottelumenettelystä ei liene kui- tenkaan syytä käsitellä vain nykyisen sopimuskäytännön pohjalta, vaan ainakin hieman laajemmin. Virkaehtosopimuskäytännöllä on vielä var- sin lyhyet perinteet. Kun otetaan huomioon työehtosopimuskäytännön

⁴ Ks. kuit. VPS ja KPS 1 §.

⁵ Ks. edellä s. 83 ss.

kehitys, tuntuukin todennäköiseltä, että myös virkaehtosopimuskäytäntö tulee vähitellen laajenemaan ja lähestymään työehtosopimuskäytäntöä jopa mahdollisista oikeudellisista esteistä huolimatta. Tämän vuoksi lieneekin aiheellista ottaa seuraavassa jossakin määrin huomioon myös edellä tarkasteltu työehtosopimuskäytäntö.

Laajemmista käsittelyistä vain aikaisemmin esitettyyn viitaten voidaan tässä yhteydessä rajata tarkastelun ulkopuolelle neuvottelumenettelyn kohteitten perusteella eräitä neuvottelulausekkeita. Osallisten virkaehtosopimuslaeissa säädetyn kelpoisuuden ulkopuolelle jäävät epäilyksittä neuvottelumääräykset, joiden mukaan olisi neuvoteltava välittömästi ei-sopimuksenvaraisista asioista, näistä annettavista tai jo annetuista normeista syntyneistä erimielisyyksistä, riippumatta siitä onko sopimusmääräyksessä edellytetty vain neuvoteltavan vai myös sovittavan asiasta. Neuvottelumenettelyn kohteinahan olisivat tällöin esimerkiksi lainvalmistelu tai vastaava toiminta⁶ taikka voimassa olevan normin tulkinnasta tai soveltamisesta syntynyt erimielisyys, joka useimmiten taas on ratkaistavissa hallintolainkäytön järjestyksessä. Kysymys voi olla myös asianomaisen viraston, laitoksen, kunnan tai kuntainliiton yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvasta organisatorisesta, työn johto- ja valvontavaltaan kuuluvasta tms. päätöksestä, johon ei aina voida hakea muutosta lainkaan.⁷

Virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksin ei voida määrätä myöskään neuvottelumenettelystä »oikeusriidoissa», jotka ovat syntyneet sopimuksenvaraisia palvelussuhteen ehtoja koskevista säännöksistä tai muista virallismääräyksistä. Tällaiset riita-asiat ovat ratkaistavissa joko niistä erikseen säädettyssä järjestyksessä — useimmiten virkamiehen tekemän oikaisuvaatimuksen perusteella — tai yleisessä hallintolainkäytön järjestyksessä. En katso tässä yhteydessä myöskään aiheelliseksi tarkastella, minkälainen merkitys VLMS ja KLMS 6 §:ssä tarkoitettulla paikallisella neuvonpidolla on esimerkiksi PalkL:ssa, VVLomaA:ssa tai kunnan virkasäännössä tarkoitetun oikaisuvaatimuksen kannalta.

⁶ Osalliset voivat sopia esimerkiksi yhteistyöstä lainvalmistelutyössä, jossaan tällaisella sopimuksella ei voida olla virkaehtosopimuslaeissa säädettyjä oikeusvaikutuksia. Ks. tästä edellä s. 249 ss.

⁷ Esimerkiksi virkamääräyksiin ei voida hakea muutosta. Ks. tark. Hallberg, s. 347 ss. — Joissakin tekstissä tarkoitetuissa tapauksissa työnantaja voi olla kyllä velvollinen neuvottelemaan NeuvOikL:n tai KunNeuvOikL:n nojalla.

Kun työnantajan yksinomaista toimivaltaa ei voida pätevästi rajoittaa virkaehtosopimuksen määräyksellä, ei tässä enää ole syytä tarkastella myöskään sopimusmääräyksiä, joissa sopimus palvelussuhteen ehdosta olisi määrätty työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvan toimenpiteen edellytykseksi. Tällaiset sopimusmääräykset ovat VVEhtoL 2.6 §:n tai KVEhtoL 2.5 §:n säännösten mukaan mitättömät.

Seuraavassa voidaankin keskittyä selvittämään sopimusneuvotteluissa noudatettavien määräysten oikeusvaikutuksia eri sidotuissa henkilötahoissa. Tarkoitan sopimusneuvotteluilla tässä yhteydessä »varsinaisten» sopimusneuvottelujen lisäksi myös ja ennen kaikkea palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta tai tarkistamisesta sopimuskauden aikana käytäviä neuvotteluja. Aikaisemmin esitettyä yksityiskohtaisemmin on tarkasteltava myös osallisten kelpoisuutta määrätä tiedotusluonteisesta neuvottelumenettelystä. Nämä samoin kuin sopimusneuvotteluja koskevat määräykset saattavat sattua yhteen tai ainakin sivuta neuvotteluoikeuslaeissa säädettyä neuvottelumenettelyä, minkä vuoksi lieneekin aiheutta tarkastella näiden neuvottelumenettelyjen keskinäisiä suhteita. Jakson lopuksi käsitellään sitten osallisten kelpoisuutta määrätä neuvotteluista työnantajan tulkintaetuoikeuden valvontakeinona ja prosessuaalisesta neuvottelumenettelystä.

3.3.2. »Neuvottelukelpoisuuden» legaalinen keskitys osallisten kompetenssia rajoittavana tekijänä

Lainvalmistelutöiden perusteella näyttää siltä, ettei sopimiskelpoisuuden keskityksen ole ajateltukaan olevan esteenä määrätä sovintoneuvottelumenettelystä hajautetusti. VVEhtoL:n esitöissä viitataan Ruotsissa valtion ja virkamiesjärjestöjen välillä solmittuun pääsopimukseen ja todetaan lyhyesti, että VVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettu sopimus voisi »koskea menettelyä — — — virkaehtosopimuksista mahdollisesti aiheutuvia riitaisuuksia selviteltäessä».⁸ Kun virkaehtosopimuslakeja valmistelleitten tiedossa on ollut sekä juuri mainitun ruotsalaisen pääsopimuksen että julkisella sektorilla noin kolmenkymmenen vuoden ajan solmittujen työehtosopimusten prosessuaalisten neuvottelulausekkeitten neu-

⁸ Ks. Km. 1969: A 14, s. 13. Muissa lainvalmisteluasiakirjoissa on vain mainittu, että pääsopimuksin voitaisiin sopia sovintoneuvottelumenettelystä.

vottelujärjestyksen moniportaisuus, lienee pidettävä selvänä, että ainakin näiltä osin neuvottelu- ja sovintokelpoisuutta voidaan hajauttaa puheena olevalla tavalla.

Sen sijaan sopimiskelpoisuuden keskitystä koskevilla VVEhtoL ja KVEhtoL 3 §:n säännöksillä lienee tarkoitettukin rajoittaa osallisten kelpoisuutta määrätä neuvottelumenettelystä muissa asioissa. Tarkastelen seuraavassa näitten säännösten vaikutuksia erikseen.

3.3.2.1. VVEhtoL:n säännökset neuvottelu- ja sopimusosapuolista neuvottelulausekkeitten kannalta

VVEhtoL 3.1 §:ssä on säännökset virkaehtosopimuksen sopijapuolista. Tämä samoin kuin muut sopimuksen solmimista koskevat säännökset ovat yleisiä. Niitä on noudatettava niin yleistä virkaehtosopimusta kuin vain muutaman virkasuhteen yksittäistä ehtoa koskevaa sopimusta solmittaessa. VVEhtoL 3.1 §:n 1 k:ssa edellytetään, että valtion puolesta voi sopijapuolena olla yhtäaikaan vain yksi viranomainen.⁹ VVEhtoA 1 §:n määräyksellä tämä tehtävä on uskottu VM:lle. Kun VVEhtoA:sta muutamallakaan ei siten liene mahdollista määrätä yhtä useampaa viranomaisesta edustamaan valtiota virkaehtosopimusta solmittaessa, ei *sopimiskelpoisuutta voitane pätevästi hajauttaa VTML:n ja virkamiesyhdistyksen solmimalla virkaehtosopimuksellakaan*.¹⁰

Vaikka sopimisoikeutta ei virkaehtosopimuksin voida hajauttaa, ei tämä välttämättä merkitse, etteikö neuvottelukelpoisuutta voitaisi hajauttaa eri viranomaisille. VVEhtoL 3.1 §:ssä on kuitenkin säädetty, että asetuksella määrättävä viranomainen toimii valtion puolesta paitsi sopija- myös *neuvotteluosapuolena*.¹¹ Lakia sananmukaisesti tulkiten on päädyttävä siihen, ettei VVEhtoL:ssa tarkoitettu oikeusvaikutuksien voida sopia edes siitä, että joku tai jotkut muut viranomaiset kävisivät VTML:n ohella ja sitä avustaan virkaehtosopimusneuvotteluja vaikkapa vain joistakin erityiskysymyksistä.

Neuvottelukelpoisuuden hajauttaminenkin lienee valtiotyönantajan osalta mahdollista vain lain tai asetuksen säännöksiin.¹² Virkaehtosopi-

⁹ Ks. myös HE 14/1970, s. 2 ja Rytkölä, s. 35.

¹⁰ Ks. jälj. av. 19.

¹¹ VVEhtoL 3.1 §:n 1 kohdassa käytetty yksikkömuoto »se viranomainen» on ehkä hieman ristiriidassa VVEhtoL 2.4 §:n kanssa.

¹² Ks. VVEhtoL 2.4 § ja VVEhtoA 3 §. Ks. tässä yhteydessä myös Km. 1975: 51, s. 29.

mukseen sidotuille yhdistyksille ei siten voida luoda sopimukseen ja VVEhtoL:iin perustuvaa oikeutta vaatia käytäväksi sopimusneuvotteluja muiden viranomaisten kuin VTML:n kanssa. Virkaehtosopimuslain nojalla voivat valtiota velvoittaa siten vain sellaiset sopimusneuvottelumääräykset, joissa neuvotteluosapuolena on VVEhtoL 3.1 §:s 1 k:n nojalla annetussa asetuksessa määrätty neuvotteluviranomainen.¹³

Virkamiesjärjestöjen osalta tilanne on niin neuvottelu- kuin sopimisoikeuden kohdalla toinen. VVEhtoL 3.1 §:n mukaanhan valtio voi harkintansa mukaisesti neuvotella ja solmia virkaehtosopimuksen minkä tahansa virkaehtosopimuskelpoisen yhdistyksen kanssa. VPS:n virkaehtosopimusneuvotteluja koskevilla määräyksillä valtion yksinomainen harkintavalta on kuitenkin poistettu samalla kun virkamiesjärjestöjen neuvottelukelpoisuutta on rajoitettu. VPS 1.1 §:n määräyksellä valtio on harkinnut tarkoituksenmukaiseksi sitoutua käyttämään VVEhtoL 3.1 §:n 2 k:ssa tarkoitettua harkintavaltaansa yhdessä Akavan, TVK-V:n ja JTA:n¹⁴ kanssa. Mainittujen järjestöjen suostumuksetta VTML ei voi — rikkomatta sitä sitovaa virkaehtosopimusmääräystä — solmia virkaehtosopimusta muiden virkamiesyhdistysten kanssa.¹⁵ Sopimusneuvottelujakaan ei VTML saa ne käydä ilman Akavan, TVK-V:n ja JTA:n suostumusta edes näiden keskusjärjestöjen alayhdistysten kanssa.¹⁶

Esitetyn perusteella voidaan todeta, että määräyksillä, joiden mukaan virasto- tai laitospohjaisesti olisi vaikkapa vain neuvoteltava palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tai muuttamisesta, ei ole VVEhtoL:ssa säädettyjä oikeusvaikutuksia. VLMS 6 §:n määräyskään ei näin ollen velvoita valtiota VVEhtoL:n nojalla niiltä osin, kun siinä ehkä on tarkoitettu paikallisia neuvotteluja syystä tai toisesta säännöstämättömistä palvelussuhteen ehdoista. Mutta VVEhtoL:ssa tarkoitettuja oikeusvaikutuksia ei näytä olevan myöskään VLMS 4.1 §:n määräyksellä luottamusmiestoimen paikallisesta järjestämisestä.

VLMS 4.1 §:n luonnehinnat niistä seikoista, jotka paikallisissa neuvotteluissa ja niiden mahdollisessa tuloksessa on otettava huomioon, ovat varsin yksi-

¹³ VPS:een osallisetkin näyttävät tulkinneen VVEhtoL:ia tekstissä esitetyllä tavalla. Ks. VPS 1.3 § ja sen allek. ptk. 2 §, jossa todetaan, ettei VPS:n mainitulla määräyksellä »ole tarkoitettu estää alayhdistyksiä käymästä suoria neuvotteluja valtion neuvotteluviranomaisen kanssa niistä erikoiskysymyksistä, —».

¹⁴ JTA:n osalta ks. VM:n ja Akavan, TVK:n sekä SAK:n välinen pöytäkirja 27. 11. 1975.

¹⁵ Ks. Työriita n:o 1/S/1972 ja 2/S, 3/S, 4/S sekä 5/S/1973. — Ks. myös *Survonen*, KSV:n tiedotuksia 1/1973, s. 18.

¹⁶ Ks. VPS 1.3 §. Vrt. kuitenkin ed. av:ssa mainitut työriitojen sovittelut.

tyiskohtaiset. Neuvottelujen kohde lähenteleekin tämän vuoksi asiaa, jonka ratkaiseminen kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan. Toisin sanoen määräys saat-
taa olla rinnastettavissa »yhteistä toteamista» tarkoitaviin työehtosopimusmää-
räyksiin, jolloin paikallisissa neuvotteluissa vain »sovellettaisiin» virkaehtosopi-
muksen määräystä VPS 3.1 §:ssä ja TTuomL 1.1 ja 11.2 §:ssä tarkoitettulla tavalla.
VLMS 4.1 §:ssä käytetylle ilmaisulle »sopivat» ei nimittäin välttämättä ole an-
nettava ratkaisevaa merkitystä, kuten työtuomioistuimen tuomiosta TT 2/1970
voidaan havaita.¹⁷

Edellä sanottu ei tietenkään merkitse, ettei eri virastojen tai laitosten
ja toisaalta virkamiesjärjestöjen välillä voitaisi — VPS:n määräykset huo-
mioon ottaen — käydä sopimusneuvotteluja. Mutta tällaisiin neuvotte-
luihin ei viranomaisia voida velvoittaa sen paremmin VM:n määräyk-
sellä kuin virkaehtosopimuksellakaan. VVEhtoA 3.1 §:n mukaanhan
viranomaisilla on vain velvollisuus »avustaa» VTML:sta »neuvottelujen
valmistelussa». Tässäkin yhteydessä on vielä syytä panna merkkeille, ettei-
vät neuvottelumääräykset, joilla virkaehtosopimusosalliset ovat ylittä-
neet kelpoisuutensa, liene mitättömät, elleivät ne samalla ole VVEhtoL
2 §:n säännösten vastaiset. Tällaisilla neuvottelumääräyksillä voi siten
olla muita kuin VVEhtoL:ssa säädettyjä oikeusvaikutuksia. Ne voita-
neen — sisällöstään riippuen — katsoa esimerkiksi suosituksiksi tai sopi-
musehdoiksi, joilla valtion neuvotteluviranomainen on sitoutunut käytet-
tävänsä olevin keinoin vaikuttamaan niissä tarkoitettuihin valtiota
edustaviin neuvottelusubjekteihin.

3.3.2.2. KVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettusta valtuutuksesta

KSV voi otsikossa mainitun lainkohdan nojalla valtuuttaa, KVEhto-
L:ssa säädettyissä ja sen itsensä määäämissä rajoissa, kunnan tai kun-
tainliiton solmimaan virkaehtosopimuksen¹⁸ virkaehtosopimuskelpoi-

¹⁷ Ks. myös TT 28/1967. Vrt. VLMS 2 § ja sen sov. ohj. — Todettakoon, etten
pidä mahdollisena, että sopimis- tai neuvottelukelpoisuutta voitaisiin hajauttaa
eri tavalla riippuen siitä, onko kysymys palvelussuhteen ehtoista tai esimerkiksi
työrauhan turvaamista tarkoittavista järjestelyistä. VVEhtoL 3.1 §:n säännökset
neuvottelu- ja sopijapuolista ovat yleiset.

¹⁸ Mainitusta säännöksestä ks. Rytkölä, s. 121—122. Ks. myös L kunnallisista
työehtosopimuksista 2 §, jota lienee puheena olevalta kannalta tulkittava samalla
tavalla kuin KVEhtoL 3.2 §:ää. Ks. edelleen KVEhtoL 3.2 § ja siitä Havunta s.
38—39.

sen yhdistyksen kanssa.¹⁹ Lainvalmisteluasiakirjoista käy lisäksi ilmi, että KSV voi valtuuttaa kunnan tai kuntainliiton myös vain käymään neuvottelut paikalliseksi tarkoitettusta sopimuksesta pidättäen itsellään vallan päättää sopimuksen solmimisesta.²⁰ Sen paremmin laissa kuin esitöissäkään ei yksityiskohtaisesti ole määritelty, millä tavalla KSV voi antaa puheena olevan valtuutuksen, kuinka laaja se voi olla tai kuinka tarkoin KSV:n on yksilöitävä ne rajat, joiden puitteissa paikallisesti voidaan neuvotella tai sopia.

KVEhtoL:n esitöissä on kyllä oletettu, että sopimis- ja neuvottelukelpoisuuden hajauttaminen »rajoittuisi käytännössä nähtävästi lähinnä vain joihinkin suppea-alaisiin määräaikaisiin järjestelyihin»,²¹ mutta tämä juuri osoittanee, että valtuutuksen aineelliset ja ajalliset rajat sekä myöskin sen henkilöpiiri on jätetty KSV:n harkintaan. KVEhtoL 3.2 §:n sanamuodosta on tosin päättelminen, että valtuutuksessa on yksilöitävä paikallisten neuvottelujen tai sopimuksen kohde ja että siitä tulee ilmetä myös ainakin jonkinlaiset aineelliset rajat neuvotteluille tai sopimukselle.²² Henkilöpiiriltään valtuutus sitä vastoin voitaneen antaa yleisenä, ts. kaikille kunnille ja kuntainliitoille yhdellä päätöksellä.²³

Entä valtuutuksen muoto? Onko se annettavissa vain KSV:n erillisellä nimenomaisella päätöksellä vai voitaisiinko tästä määrätä virkaehtosopi-

¹⁹ Virkamiesyhdistysten osalta on otettava huomioon myös KPS 1 §. — Muille paikallisille osapuolille kuin kunnille ja kuntainliitoille sekä ao. virkamiesyhdistyksille ei sopimiskelpoisuutta voitane pätevästi delegoida. Paikallista sopimismenettelyä tarkoittavien sopimusmääräysten pätevyyttä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon, ettei virkamiehen suostumusta edellyttävillä (ks. esim. s. 85) tai vain virkaehtosopimuksessa määriteltyjen kahden tai useamman vaihtoehdon välillä suoritettavaa valintaa edellyttävillä määräyksillä voitane katsoa hajaautetun sopimiskelpoisuutta. Pitäisinkin viimeksi tarkoitettun kaltaisia virkaehtosopimusmääräyksiä pätevinä riippumatta KVEhtoL 3.2 §:n tulkinnasta.

²⁰ HE 13/1970, s. 8.

²¹ Ib ja Ahtola, SK 12/1970, s. 608. K.s myös edellä s. 83 ss. esiteltyt virkaehtosopimusmääräykset.

²² Muun muassa tekstissä juuri sanotun vuoksi KLMS 6 §:n määräykseen lienee suhtauduttava KVEhtoL:n kannalta varauksellisesti niiltä osin, kun siinä mahdollisesti on tarkoitettu neuvotteluja säännöstämättömäksi jääneistä palvelusuhteen ehdoista. Määräyksen sanamuotohan on tältä osin yleinen.

²³ Jätän tässä avoimeksi sen, onko valtuutuksessa yksilöitävä se tai ne virkamiesyhdistykset, joiden kanssa kunta tai kuntainliitto saa solmia paikallisen sopimuksen, vai voisiko KSV delegoida KVEhtoL 3.2 §:n nojalla myös lain 3.1 §:ssä tarkoitettua harkintavaltaansa. Kuten edellä todettiin, käytännössä KSV:n toimivaltaa po. suhteessa on rajoitettu KPS 1 §:n määräyksellä.

muksella? Valtuutustavan kannalta lienee syytä tarkastella erikseen toisaalta neuvottelukelpoisuuden ja toisaalta sopimiskelpoisuuden hajauttamista. Neuvottelukelpoisuuden hajauttaminen ei mitenkään rajoita KSV:n KVEhtoL:ssa tai kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta annetussa laissa ja sen nojalla hyväksytyissä ja vahvistetuissa ohjesäännöissä²⁴ määriteltyä toimivaltaa. Se ei myöskään millään tavalla vaaranna sitä keskitystä, jolle kunnallinen virkaehtosopimusjärjestelmä rakentuu. Kun KVEhtoL:n tai muunkaan lain säännöksistä ei voitane johtaa muitakaan esteitä — neuvottelukelpoisuuden hajauttamisestahan ei laissa ole lainkaan säännöksiä — katsoisin, että kuntien ja kuntainliittojen *oikeudesta* (kelpoisuudesta) *neuvotella* solmittavasta erityisestä *virkaehtosopimuksesta voidaan määrätä* paitsi KSV:n erillisellä päätöksellä myös sen ja (KPS 1 §:ssä mainittujen) virkamiesjärjestöjen välisellä *virkaehtosopimuksella*.²⁵

Sopimiskelpoisuuden hajauttamisen muotoa lienee tarkasteltava hie-man toisessa valossa muun muassa siksi, että kunnallisella virkaehtosopimusjärjestelmällä pyrittiin keskittämään (pakottavasti) kunnallisten virkamiesten sopimuksenvaraisten palvelussuhteen ehtojen määräytyminen. Toisaalta kun KVEhtoL 3.2 §:ssä ei ole nimenomaista säännöstä valtuutuksen myöntämistavasta, voitaneen lähteä siitä, että se on mahdollista antaa muutoinkin kuin KSV:n erillisellä päätöksellä. Tällöin ei periaatteessa ole estettä pitää KSV:n valtuutuksena myöskään sen solmi-man virkaehtosopimuksen määräystä, kunhan tämä vain muutoin on KVEhtoL 3.2 §:n mukainen.

Sopimiskelpoisuuden hajauttaminen virkaehtosopimuksen määräyksellä rajoittaa KSV:n päätösvaltaa eräässä suhteessa kuitenkin laajemmin kuin valtuutuksen myöntäminen erillisellä päätöksellä. Yksipuolisen päätöksensä KSV voinee harkintansa mukaisesti peruuttaa milloin tahansa, eikä peruuttamispäätökseen voida hakea muutosta.²⁶ Sopimusehdolla myönnetyn valtuutuksen peruuttaminen edellyttää taas tietenkin sopimuskumppaneitten yhtäpitävää päätöstä, sopimusehdon muuttamista.

²⁴ Ks. L kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta ja erityisesti sen 9 §.

²⁵ VLMS 4.1 §:n määräystä lienee siten pidettävä pätevänä riippumatta siitä, edellytetäänkö siinä sovittavan luottamusmiestoimen järjestelyistä vai voitaisiinko asian ratkaisun katsoa kuuluvan työtuomioistuimen toimivaltaan virkaehtosopimuksen soveltamista koskevana asiana.

²⁶ Ks. L kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta 8.1 § ja *Rytkölä*, s. 122.

Sopimisvaltuuden myöntäminen virkaehtosopimuksen ehdolla rajoit-
taisi KSV:n päätösvaltaa periaatteessa samalla tavalla kuin KPS 1 §:n
määräykset rajoittavat sen KVEhtoL 3.1 §:ssä tarkoitettua harkintavaltaa,
joskin näiden sopimusehtojen vaikutukset kunnallisen virkaehtosopimus-
järjestelmän keskityksen kannalta olisivat lähes vastakkaiset. Keskityk-
sen laajuus on kuitenkin lain nimenomaisella säännöksellä jätetty KSV:n
ratkaistavaksi melko väljissä rajoissa. Tähän ratkaisuvaltaan voidaan
mielestäni katsoa kuuluvan myös sen, että KSV voi pätevästi sitoutua
käyttämään KVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettua toimivaltaansa yhdessä virka-
ehtosopimukseen osallisten virkamiesyhdistysten kanssa.²⁷

Vaikka KVEhtoL 3.2 §:n säännöstä tulkittaisiinkin esittämälläni tavalla, on
virkaehtosopimuksen määräykseen perustuvan valtuutuksen pätevyyden kannalta
otettava huomioon myös KSV:n ja sen jaostojen keskinäinen toimivalta, joka
määräytyy sopimusvaltuuskunnasta annetun lain ja sen nojalla annetun ohje-
säännön mukaan. Mainitun lain 3.1 §:n säännöksestä ilmenee, että KSV:ssä voi
olla useampia jaostoja, joilla puolestaan on oikeus — mainitussa ohjesäännössä
mahdollisesti määräytyin rajoituksin — itsenäisesti solmia virkaehtosopimuksia.
Toisaalta on katsottu, ettei KSV:llä olisi »oikeutta subdelegoida» KVEhtoL 3.2
§:ssä tarkoitettua toimivaltaansa, koska siinä »oikeus tällaisen valtuutuksen
antamiseen on annettu vain sopimusvaltuuskunnalle.»²⁸ Sopimiskelpoisuuden
hajauttaminen voisi siten olla pätevä vain KSV:n itsensä solmimalla virkaehto-
sopimuksella.

Kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta annetun lain esitöissä todetaan kui-
tenkin nimenomaisesti, että »(o)hjesäännöllä voitaisiin määrätä, missä rajoissa
valtuuskunnan jaosto voi antaa kunnallisen virkaehtosopimuslain 3 §:n 2 mo-
mentissa tarkoitettua valtuutuksen.»²⁹ Ohjesäännön määräyksellä on siten mah-

²⁷ Ks. tässä yhteydessä jo edellä (s. 86) mainittu työtuomioistuimen tuomio
TT 67/1976. Tuomiossa käsillä ollut sopimusmääräys (ptk. merk. 1) on tosin pu-
heena olevalta kannalta(kin) epäselvä. Prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden
laiminlyönnin vuoksi tuomiossa ei jouduttu ottamaan kantaa siihen mahdollisesti
sisältyvään sopimiskelpoisuuden hajauttamiseen. Jutun asianosaisten lausumat
osoittavat puolestaan selvästi, että määräyksellä oli ainakin tarkoitettu valtuuttaa
sopimaan ao. asiasta kuntainliittokohtaisesti. — Todettakoon, että osalliset voi-
nevat KVEhtoL 3.4 §:n nojalla sopia paikallisissa sopimisneuvotteluissa nouda-
tettavista menettelytavoista riippumatta siitä, voidaanko neuvottelu- ja sopimis-
kelpoisuutta hajauttaa virkaehtosopimuksin vai vain KSV:n tai sen jaoston eril-
lisellä päätöksellä. Jälkimmäisessä tapauksessa neuvottelumääräysten oikeus-
vaikutukset suhteessa kunnallinen työnantaja — virkamiesyhdistys olisivat vain
ehdollisia, ne riippuisivat valtuutus päätöksestä.

²⁸ Rytkölä, s. 122.

²⁹ HE 13/1970, s. 11 ja Km. 1969: B 105, s. 28. Ks. myös Ahtola, SK 12/1970,
s. 606.

dollista koordinoita KSV:n jaostojen kelpoisuus solmia virkaehtosopimus ja myöntää kunnille tai kuntainliitoille valtuus paikallisen virkaehtosopimuksen solmimiseen.³⁰

3.3.3. Neuvottelumääräykset »tehostetusta tiedotusmenettelystä»

Kun virkaehtosopimusosalliset voivat VVEhtoL:n nojalla sopia neuvottelumenettelystä vain sopimuksenvaraisissa asioissa, näyttää niiden kelpoisuus määrätä »tehostetusta tiedotusmenettelystä» varsin suppealta. Neuvotteluoikeuslaeissa säädetyn neuvotteluvollisuuden, »tehostettuun tiedotusmenettelyyn» rinnastettavan nk. pakollisen kuulemismenettelyn johdosta osallisten kelpoisuuden laajuutta määrätä otsikossa mainitusta menettelystä ei kuitenkaan liene tarkoituksenmukaista selvittää yksinomaan VVEhtoL:n kelpuuttavien normien kannalta. Tarkastelun pohjana onkin seuraavassa valtion viranomaisten sekä kuntien ja kuntainliittojen neuvotteluoikeuslaeissa säädetty neuvotteluvollisuus.

Neuvotteluoikeuslakeihin perustuva neuvottelujärjestelmä on oikeudellisesti selvästi irrallaan virkaehtosopimuslaeissa ja pääsopimuksissa tarkoitetuista neuvotteluista. Neuvotteluoikeuslakien mukaisesti neuvoteltavat asiat — lähinnä työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvat ratkaisut — saattavat toisaalta usein vaikuttaa sopimuksenvaraisiin palvelussuhteen ehtoihin. Tässä yhteydessä lieneekin paikallaan, hieman otsikosta poiketen, tarkastella näiden kahden neuvottelujärjestelmän keskinäistä suhdetta palvelussuhteen ehdoista määrättäessä sekä virkaehtosopimusosallisten kelpoisuutta sopia siitä.

Valtion viranomaisia velvoittavan NeuvoikL:n asiallista ulottuvuutta ei muutettu VVEhtoL:ia säädettyä. Lain 1.1 §:n mukaan neuvotteluja on käytävä sekä sopimuksenvaraisista että ei-sopimuksenvaraisista »periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan tai toimeen ottamista, virka- (ja työ)suhdetta sekä palkkausta koskevista asioista».³¹ Sopimuksenvaraisten palvelussuhteen ehtojen osalta NeuvoikL:ssa ja toisaalta VVEhtoL:ssa ja VPS:ssa tarkoitettujen neuvottelujen asiapiirit sattuvat osittain yhteen. Vain yksittäistapaukselliset palvelussuhteen ehtoja kos-

³⁰ Ks. kuitenkin Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan ohjesääntö 8 ja 9 §, joista ilmenee, ettei KVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettua toimivaltaa ole delegoitu KSV:n jaostoilta.

³¹ Ks. esim. Km. mon. 1940:9, s. 87 ss. ja Km. mon. 1951:49, s. 27 ss.

kevat asiat, joilla ei ole periaatteellista merkitystä ja nk. oikeusriidat,³² jäävät NeuvOikL:ssa tarkoitettujen neuvottelujen ulkopuolelle.

Neuvotteluja käyvät kuitenkin aivan eri subjektit. NeuvOikL:n mukainen neuvottelujärjestelmä on hajautettu. Ministeriö, keskusvirasto tai muu viranomainen, jonka käsiteltäviin asioihin kulloistenkin neuvottelujen kohde kuuluu, neuvottelee omasta puolestaan neuvottelukelpoisiksi NeuvOikA:ssa säädetyllä tavalla hyväksytyjen virkamiesyhdistysten tai näitten »osastojen» taikka alayhdistysten kanssa.³³ VM, jonka toimialaan kuuluvat virkaehtosopimusasiat, on NeuvOikL:n mukaan vain yksi, joskin keskeinen, neuvottelusubjekti usean muun valtion viranomaisen ohella. Neuvottelukelpoisiksi eri viranomaisten kanssa on taas hyväksytty suuri joukko virkamiesyhdistyksiä, joista osa on sidottu pääsopimuksen neuvottelumääräyksiin joko osallisina tai pelkästään sidottuina, mutta joista osa on näiden sopimusten ulkopuolella.³⁴

VVEhtoL:ssa tarkoitetuista sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista, ja siten myös työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvien toimenpiteitten vaikutuksista näihin, neuvottelevat VPS 1.1 §:n mukaan VTML ja virkamiesten keskusjärjestöt tai näiden suostumuksin VTML ja mainittujen keskusjärjestöjen alayhdistykset.³⁵ Mutta näillä alayhdistyksillä samoin kuin muilla neuvottelukelpoisiksi hyväksytyillä virkamiesyhdistyksillä näyttää olevan NeuvOikL:n nojalla oikeus vaatia neuvotteluja myös VVEhtoL:n mukaan sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista eikä vain VM:n (VTML:n), vaan nimenomaan asianomaisen viraston tai laitoksen kanssa.

Viimeksi sanottuun on tosin huomautettava, että NeuvOikL:ssa tarkoitettujen viranomaisten on neuvoteltava vain sellaisista asioista, jotka kuuluvat niiden »käsiteltäviin».³⁶ Kun virkaehtosopimusasioitten »käsitteleminen» ja ratkaiseminen on keskitetty VM:lle, lienee NeuvOikL ja NeuvOikA 1 §:n säännöksiä tulkittava siten, että muilla viranomaisilla kuin VM:llä ei ole NeuvOikL:iin perustuvaa velvollisuutta neuvotella

³² Ks. esim. KHO 1945 II 448.

³³ NeuvOikA 1 ja 2 §. Ks. myös NeuvOikA 5 §.

³⁴ Ks. Valtion viran ja toimenhaltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain (82/43) nojalla annetut neuvotteluoikeudet virastoittain lueteltuna (23.3.1977, STM:n rekisteri), josta ilmenee mm. että neuvotteluvelvollisia viranomaisia oli tuolloin 54 ja neuvottelukelpoisia virkamiesyhdistyksiä 70.

³⁵ VPS 1.3 §.

³⁶ Vrt. NeuvOikL 4 §.

sellaisista lain 1 §:ssä tarkoitetuista asioista, jotka ovat VVEhtoL:n nojalla sopimuksenvaraisia.³⁷ Ongelmana on tällöinkin se, että neuvotteluja työnantajan toimivallan piiriin kuuluvista asioista ja toisaalta neuvotteluja näitten ratkaisujen vaikutuksista palvelussuhteen ehtoihin on useimmiten käytävä eri subjektien kesken.

Puheena olevien neuvottelumenettelyjen koordinoinnin kannalta on ensiksikin huomattava, että NeuvOikL:n säännökset lienevät indispositiiviset.³⁸ Virkaehtosopimuksella tai muullakaan sopimuksella ei voitane määrätä sen paremmin viranomaisten neuvotteluvollisuudesta kuin neuvottelukelpoisiksi hyväksytyjen virkamiesyhdistysten neuvotteluoi-
keudesta.³⁹ Virkaehtosopimuksella viranomaista ei taas voida velvoittaa käymään samanaikaisesti NeuvOikL:ssa tarkoitettujen neuvottelujen lisäksi muita neuvotteluja auktorisoitujen tai muidenkaan virkamiesjärjestöjen, esimerkiksi VPS:ssa tarkoitettujen keskusjärjestöjen kanssa, koska VVEhtoL 3.2 §:n nojalla ei voida sopia neuvottelumenettelystä ei-sopimuksenvaraisissa asioissa eikä neuvottelukelpoisuutta sopimuksenvaraisissakaan asioissa voida hajauttaa eri viranomaisille.⁴⁰

Jos työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvien ratkaisujen katsotaan vaikuttavan sopimuksenvaraisiin palvelussuhteen ehtoihin, on neuvottelut näiden tarkistamiseksi käytävä siis aina valtion neuvotteluviranomaisen ja asianomaisen virkamiesyhdistyksen välillä riippumatta siitä, onko virkaehtosopimuksin sovittavista palvelussuhteen ehdoista neuvoteltava NeuvOikL:n nojalla vai eikö ole. Oikeudellisesti NeuvOikL:ssa tarkoitettuja neuvotteluja ei siten voitane kytkeä joustavasti sopimuksenvaraisten palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta käytäviin neuvotteluihin.⁴¹ Kysymyksenalaista kun lienee sekin, voitaisiinko virkaehtosopimuksin määrätä NeuvOikL:ssa tarkoitetuille viranomaisille tuossa laissa säädetyn menettelyn lisäksi edes velvollisuutta ilmoittaa aiotuista

³⁷ Ks. myös *Rytkölä*, Virkamiesoikeus, s. 225.

³⁸ Ks. V.M. n:o 15 Vp 1970, s. 2.

³⁹ Pääsopijajärjestöillä lienee sitä vastoin mahdollisuus rajoittaa alayhdistystensä asemaa yhdistysoikeudellisilla toimenpiteillä.

⁴⁰ Mikäli virasto tai laitos on yksipuolisesti määrännyt joistakin sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista, voitaneen »tehostettua tiedotusmenettelyä» määrätä kyllä noudatettavaksi NeuvOikL:ssa tarkoitettujen neuvottelujen ohella.

⁴¹ Puheena olevien neuvottelujen joustava kytkeminen tai edes kytkeytyminen ei ole useinkaan mahdollista edes silloin, kun neuvotteluja käy VM. Auktorisoituja järjestöjä on nimittäin kaksitoista. Ks. av:ssa 33 mainittu luettelo.

työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvista palvelussuhteisiin vaikuttavista toimenpiteistä esimerkiksi VPS 1.1 §:ssä tarkoitetuille virkamiesjärjestöille.

Kuntia ja kuntainliittoja velvoittavan KunNeuvOikL:n ja KVEhtoL:n asiapiirit eivät voi sattuua yhteen. KunNeuvOikL:n mukaan on neuvoteltava vain ei-sopimuksenvaraisista »periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan ottamista sekä virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevista asioista». KunNeuvOikL:ssa tarkoitettuja neuvotteluja käydään toiselta puolen kunnan tai kuntainliiton asianomaisen viranomaisen ja toiselta puolen neuvottelukelpoisiksi hyväksytyjen virkamiesyhdistysten välillä.⁴² KSV:llä ei siten, toisin kuin VM:llä, ole välitöntä legaalista asemaa näissä neuvotteluissa.

Lähtökohtaisesti asetelmat kunnallisessa ja valtiota koskevassa järjestelmässä ovat samat: Neuvottelut työnantajan yksipuoliseen toimivaltaan kuuluvista ratkaisuksista käydään paikallistasolla mutta näitten mahdollisista vaikutuksista sopimuksenvaraisiin palvelussuhteen ehtoihin neuvotellaan keskustasolla. Olennainen ero on kuitenkin siinä, että KSV voi KVEhtoL 3.2 §:n nojalla valtuuttaa kunnan tai kuntainliiton joko vain neuvottelemaan virkaehtosopimuksesta tai solmimaan virkaehtosopimuksen ja tämä valtuutus voitaneen antaa KVEhtoL 3.4 §:n mukaisesti virkaehtosopimuksen määräyksellä. Virkaehtosopimusosalliset voinevat siis virkaehtosopimuksin määrätä, että paikalliset osapuolet käydessään KunNeuvOikL:n mukaisia neuvotteluja ovat samalla velvolliset ainakin neuvottelemaan myös työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvien toimenpiteitten aiheuttamista vaikutuksista palvelussuhteen ehtoihin. KVEhtoL:ssa säädetyin oikeusvaikutuksin voidaan määrät myös »tehostetusta tiedotusmenettelystä» sellaisissa sopimuksenvaraisissa asioissa, joista kunta tai kuntainliitto on syyistä tai toisesta määrännyt yksipuolisesti. Ainakin sopimiskelpoisuuden hajauttamista puheena olevissa tapauksissa rajoittavat kuitenkin KVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettua valtuutuksen yksilöintivaatimukset.

Edellä esitetty antaa lopuksi aiheen korostaa erästä jo aikaisemmin mainittua seikkaa. KunNeuvOikL:n mukainen neuvottelumenettely ei asiallisesti rajoita »viranomaisen valtaa laillisessa järjestyksessä päättää

⁴² Kunnallisella sektorilla neuvottelukelpoisiksi hyväksytyjä virkamiesyhdistyksiä on 24.

asiasta».⁴³ Lain 4 §:stä ilmenee kuitenkin, että tämä nk. pakollinen kuulemismenettely rajoittaa julkisen työnantajan yksinomaista toimivaltaa ajallisesti. Viranomainen ei saa »lopullisesti käsitellä» asiaa, josta neuvotellaan, ennen kuin määräaika on kulunut neuvottelujen päättymisestä, paitsi »milloin asia ei siedä viivytystä».⁴⁴ Aikaisemmin on useasti todettu, että osalliset eivät voi pätevästi rajoittaa edes välillisesti julkisen työnantajan yksinomaista toimivaltaa palvelussuhteen ehtoa koskevalla määräyksellä. Vaikka osallisia kelpuuttavassa KVEhtoL 3 §:ssä, toisin kuin lain 2 §:ssä, ei olekaan nimenomaista säännöstä kelpoisuuden ylittämisen seurauksesta, kunnallisen virkaehtosopimuksen neuvottelulausekkeella ei nähdäkseni voida rajoittaa kunnan tai kuntainliiton yksinomaista päätösvaltaa, vaan sitä voidaan käyttää KunNeuvOikL:ssa tarkoitetulla tavalla.⁴⁵

3.3.4. Prosessuaaliset neuvottelulausekkeet

Sovintoneuvottelumenettely kuuluu kiistatta virkaehtosopimusosallisten kelpoisuuden piiriin. Niinpä on nähdäkseni selvää, että kunnallisia keskusjärjestöjä lukuunottamatta kaikkiin virkaehtosopimukseen sidottuihin henkilötahoihin kohdistuvilla VPS ja KPS 3—8 §:n määräyksillä on neuvottelusubjekteja kelpuuttava vaikutus. Prosessuaalisten neuvottelulausekkeitten kelpuuttavan vaikutuksen yksityiskohtia ei tässä yhteydessä kuitenkaan tarkastella.⁴⁶ Sitä vastoin hieman tulkinnanvaraisena voidaan pitää sitä, minkälaiset oikeusvaikutukset on pääsopimusten sovintoneuvottelulausekkeitten käyttäytymissäännöillä. Edellähän selvisi työtuomioistuimen katsoneen, että työehtosopimusten vastaaviin määräyksiin perustuvan neuvotteluvelvollisuuden laiminlyönnin seurauksena voi-

⁴³ KunNeuvOikL 1.2 §.

⁴⁴ KunNeuvOikL 4.2 §. Ks. toisaalta myös KunNeuvOikA 6.2 §, jonka nojalla viranomainen voi päättää kirjalliset ja puheenjohtaja suulliset neuvottelut, »milloin siihen katsotaan olevan syytä».

⁴⁵ KunNeuvOikL:ssa tarkoitettujen neuvottelujen päättymisen ei sinänsä tietenkään merkitse sopimuksenvaraisista asioista käytävien neuvottelujen päättymistä, vaan niitä on jatkettava virkaehtosopimuksessa sovitulla tavalla. Kunta tai kuntainliitto on tällöin oikeutettu määräämään sekä yksinomaiseen toimivaltaansa kuuluvasta asiasta että sen mahdollisista vaikutuksista sopimuksenvaraisiin palvelussuhteen ehtoihin, jälkimmäisistä tosin vain väliaikaisesti (KVEhtoL 2.4 §). — Tekstissä sanottu koskee myös VVEhtoL:ia ja NeuvOikL:ia.

⁴⁶ Ks. TT 46/1974.

vat olla vain TTuomL 11.2 §:ssä säädetty vaikutukset. Työtuomioistuinten tuomioitten perusteluista ei taas aivan varmasti selviä, perustuuko tämä siihen, että sovintoneuvottelumenettelyn on katsottu lankeavan työehtosopimusosallisten yleisen säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle vai onko TTuomL 11.2 §:n säännöksen katsottu syrjäyttävän TEhtoL 7 §:n hyvityssakkosäännöksen.

Viimeksi tarkoitettu tulkinta on tietenkin mahdollinen myös pääsopimusten prosessuaalisten neuvottelulausekkeitten kohdalla. VVEhtoL 3.2 §:ssä ja KVEhtoL 3.4 §:ssä on kuitenkin nimenomaisesti säädetty, että pääsopimuksen määräyksillä on samat oikeusvaikutukset kuin palvelussuhteen ehtoja koskevalla virkaehtosopimuksella. Lisäksi on otettava huomioon, että virkaehtosopimuslakeja laadittaessa keskeisenä esikuvana pidettiin Ruotsin vastaavaa lainsäädäntöä, jonka mukaan prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden laiminlyönnin seuraamuksena oli KAL:ssä säädetty vahingonkorvaus, mutta seurauksena tuli kysymykseen myös LAD 14 §:ssä tarkoitettu jutun tutkimatta jättäminen. Virkaehtosopimuksen prosessuaalisen neuvottelumääräyksen velvoittavuus perustuukin ilmeisesti sekä VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n että TTuomL 11.2 §:n säännöksiin sisältyviin käyttäytymisnormeihin: Laiminlyönnin seurauksina voivat — tapauksesta riippuen — tulla kysymykseen sekä mainituissa virkaehtosopimuslakien kohdissa tarkoitettu hyvityssakko että TTuomL 11.2 §:ssä säädetty seuraukset.⁴⁷

3.3.5. Neuvottelumääräyksistä tulkintaetuoikeuden valvontakeinona

VVEhtoL 3.2 §:ssä ja KVEhtoL 3.4 §:ssä tarkoitettulla neuvottelulausekkeella ei voida rajoittaa työnantajan palvelussuhteita koskevaa yksin-

⁴⁷ Tässä yhteydessä on syytä huomauttaa, että virkamiehen ja luottamusmiehen neuvotteluvollisuus on VLMS ja KLMS 6 §:n sanamuodon mukaan ehdollinen (ks. s. 92). Määräykset paikallisesta neuvonpidosta kohdistunevatkin velvoittavina vain virkamiesten ao. yhdistykseen. Pääluottamusmieskään ei siten vastanne henkilökohtaisesti (sidottuna virkamiehenä) neuvotteluvollisuuden täyttämisestä, vaan mahdollisen laiminlyönnin seuraamus voidaan kohdistaa vain sidottuun yhdistykseen, jota pääluottamusmies edustaa ja joka toisaalta vastaa pääluottamusmiehen käyttäytymisestä. Ks. edellä s. 278 av. 59. — Tässä tutkimuksessa on jätettävä avoimeksi kysymys, onko sopimusperusteinen neuvotteluvollisuus esim. VVEhtoA 3 §:ssä lueteltujen virkojen haltijoitten kannalta sellainen velvollisuus, joka näiden olisi täytettävä virkavastuun uhalla.

omaista ratkaisuvaltaa. Tällainen määräys on lain nimenomaisen säännöksen nojalla mitätön. Tästä johtuen työnantajan etuoikeutta tulkita virkaehtosopimuksen(kaan) määräyksiä ei voida »kääntää» esimerkiksi SAK:n ja STK:n välillä solmitun LMS 4 §:n määräyksessä tarkoitetuin tavoin. VVEhtoL 2.6 §:n tai KVEhtoL 2.5 §:n säännökset eivät sitä vastoin estäne velvoittamasta työnantaja-viranomaista tiedottamaan ja neuvottelevaankin paikallisella tasolla ennen virkaehtosopimusmääräyksen tulkinta- tai soveltamisratkaisun täytäntöönpanoa.

Tällainen paikallinen tiedottamis- ja neuvottelumenettely lähentelee tarkoitukseltaan prosessuaalista neuvottelumenettelyä, josta osalliset voivat määrätä virkaehtosopimuslaeissa säädetyin oikeusvaikutuksin ja jossa neuvottelukelpoisuutta voidaan valtionhallinnossakin hajauttaa pätevästi eri viranomaisille. Puheena olevat neuvotteluthan »jatkuisivat» sovinto-neuvottelumenettelynä, jollei paikallinen virkamiesyhdistys tyytyisi työnantaja-viranomaisen tulkintaan. Työnantajan oma-aloitteista tiedottamis- ja neuvotteluvelvollisuutta voitaisiin varsin perustellusti pitää myös VVEhtoL 3.2 §:ssä ja KVEhtoL 3.4 §:ssä tarkoitettuna työrauhan turvaamista edistävänä menettelynä.

VVEhtoA 2 §:n toisen virkkeen mukaan valtion neuvotteluviranomainen »antaa tarvittaessa ohjeet virkaehtosopimuksen täytäntöönpanosta ja soveltamisesta». Vastaavaa nimenomaista säännöstä tai määräystä ei ole kunnallisessa virkaehtosopimusjärjestelmässä, eikä sellainen olisi tarpeenkaan. KSV:n legaaliseen asemaan osallisena kuuluu myös kelpoisuus antaa kuntia ja kuntainliittoja sitovia ohjeita virkaehtosopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta.⁴⁸

VVEhtoA 2 §:n säännöksellä on määrätty ja voitukin määrätä vain neuvotteluviranomaisen ja muiden viranomaisten keskinäisen toimivalan jaosta. Soveltamisohjeiden antaminen on, kuten *Rytkölä* toteaa, sisäistä hallintotoimintaa.⁴⁹ Mutta tämä neuvotteluviranomaisen toimivaltaa suhteessa muihin viranomaisiin säännöstävä määräys ei rajoita virkaehtosopimusosallisten kompetenssia määrätä sen paremmin paikallisesta kuin osallistenkaan välisestä neuvottelumenettelystä. Sidottujen virkamiesyhdistysten kannalta asetuksessa tarkoitettut täytäntöönpano- ja soveltamisohjeet ovat vain vastapuolen käsitys virkaehtosopimusmää-

⁴⁸ Ks. erit. L kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta 8.1 §.

⁴⁹ *Rytkölä*, s. 101.

räysten oikeasta sisällöstä.⁵⁰ Ja tästä taas on, vastapuolen vaatimuksesta, neuvoteltava sovitussa järjestyksessä. VVEhtoA 2 §:n määräys sinänsä ei siten voine olla esteenä sellaisellekaan sopimusmääräykselle, jonka mukaan valtion neuvotteluviranomaisen on neuvoteltava *annettavista* täytäntöönpano- ja soveltamisohjeista.⁵¹ Eri asia tietenkin on, ettei osapuolten yhteisymmärrystä voida pätevästi määrätä näiden ohjeiden antamisen edellytykseksi.

3.4. *Neuvottelulausekkeitten menettelytapa- ja määräaikamääräysten oikeusvaikutuksista*

3.4.1. *Menettelytapamääräyksistä*

Neuvottelumenettelyä koskevia menettelytapamääräyksiä esiteltäessä voitiin todeta, että ne ovat niin työ- kuin virkaehtosopimuksissa verraten harvinaisia, ne ovat yleensä melko ylimalkaisia ja useimmiten ohjeelliseksi tarkoitettuja. Tällaisina menettelytapamääräyksissä tarkoitetuilla käyttäytymissäännöillä ei useinkaan ole selvää itsenäistä merkitystä neuvotteluvollisuuteen nähden. Ehkä selvimmin neuvotteluvollisuudesta erottuvat itsenäisinä käyttäytymissääntöinä neuvotteluista laadittavaa muistiotä koskevat määräykset. Menettelytapamääräysten TEhtoL:iin, virkaehtosopimuslakeihin ja TTuomL:iin perustuvat oikeusvaikutukset voitaneenkin sivuuttaa hyvin lyhyesti.

Työehtosopimusten erityisten ja yleistenkin neuvottelulausekkeitten neuvotteluvollisuutta tarkoittavaa käyttäytymissääntöä voitaneen pitää »työsopimuksissa» tai ainakin »työsuhteissa muuten» noudatettavana ehtona sellaisissa tapauksissa, kun neuvotteluvollisuus on katsottavissa olennaiseksi osaksi työsuhteitten ehtojen paikallisesta määräytymisjärjestelmästä. Mutta vaikka TEhtoL 1.1 §:n säännöstä tulkitaankin edellä tarkoitetulla tavalla »joustavasti», on jo hyvin kysymyksenalaista, voitaisiinko neuvottelu- ja sopimismenettelyä koskevia verraten itsenäisiä menettelytapamääräyksiä — esimerkiksi velvollisuudesta laatia pöytäkirja tai muistio paikallisista neuvotteluista — pitää edes työnantajaa velvoittavina normimääräyksinä.

Vaikka puheena olevien menettelytapamääräysten laiminlyönti saat-

⁵⁰ Ks. TT 13/1977.

⁵¹ Vrt. kuit. *Rytkölä*, s. 101.

taa vaikuttaa esimerkiksi paikallisen neuvottelutuloksen pätevyyteen tai sen asemaan suhteessa viitetyöehtosopimukseen, määräykset ovat kiistämättä jo varsin etäällä »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten» noudatettavista ehdoista. Velvoitemääräyksinä ne tietenkin velvoittavat osallisia, minkä lisäksi sovintoneuvottelulausekkeitten menettelytapamääräysten laiminlyönnin seurauksina saattavat tulla kysymykseen TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitetut seuraukset.¹

Virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeitten menettelytapamääräysten oikeusvaikutusten kohdalla ei voine syntyä periaatteellisia ongelmia. Siinä laajuudessa, kun osalliset voivat virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksien sopia neuvotteluvollisuudesta, on myös neuvotteluissa noudatettaviksi määrätyillä menettelytapamääräyksillä virkaehtosopimuslaeissa säädetty oikeusvaikutukset. Tämän lisäksi prosessuaalisten neuvottelulausekkeitten menettelytapamääräykseen liittyy TTuomL 11.2 §:ssä säädettyt seuraukset.

3.4.2. Määräaika määräyksistä

Otsikossa tarkoitetut sopimusehdot voidaan niin tarkoituksiltaan kuin oikeusvaikutuksiltaan jakaa kahteen toisistaan selvästi erottuvaan ryhmään: (1) määräykset määräajan menettämisestä ja saamisen vanhentumisesta sekä (2) »järjestysluontoiset» määräykset neuvottelu- ja sopimismenettelyn jouduttamiseksi tai tiedonsaannin varmistamiseksi »kohdittuun» ajoissa ennen työoloissa tai työsuhteen ehdoissa toimeenpantavaa muutosta. Tarkastelen mainitussa järjestyksessä näitä sopimusehtoja työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksinä.

Neuvottelumenettelyn vireillepanossa, neuvottelujen eteenpäinviennissä ja kanteen vireillepanossa noudatettavat määräaikalausekkeet, jollaisia on lähinnä vain virkaehtosopimuksissa,² on laadittu »kantajaan» kohdistuviksi määräyksiksi »vaade- tai kanneoikeuden (»puhevallan») menettämisestä. Näiden määräaikojen laiminlyönnin seurauksena vastapuoli voi ehkä kieltäytyä neuvotteluista³ tai ainakin vaatia menetyk-

¹ Ks. TT 47/1974. Vrt. kuitenkin TT 46/1978 ja siitä edellä s. 279—280.

² K. edellä s. 117 ss.

³ Jos neuvotteluihin ryhdytään toisen osapuolen menetettyä po. määräajan varaamatta mahdollisuutta vedota myöhemmin tähän seikkaan, on toisen osapuolen katsottava luopuneen tästä väitteestä, kuten työtuomioistuimen tuomiosta TT 13/1977 voidaan havaita. Ks. myös TT 72/1976. Ks. tark. jälj. s. 396.

sellisesti kanteen hylkäämistä.⁴ Palvelussuhteen osapuolten, käytännössä ennen kaikkea virkamiehen tai työntekijän kannalta näiden määräaikojen menettäminen merkitsee taas neuvotteluissa riitaisena käsitellyn saamis-oikeuden saatavan vanhentumiseen rinnastettavaa menettämistä.⁵ VPS ja KPS 9 §:n määräykset sekä työehtosopimusten määräykset pal-kanmaksua vastaan tehtävästä huomautuksesta ovat sitä vastoin selkeitä vanhentumismääräyksiä.

Kummankaan tyyppisten määräysten pätevyyttä **virkaehtosopimus-määräyksiä** ei voitane asettaa kysymyksenalaiseksi. Kun virkaehtosopi-musolliset voivat VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n nojalla sopia neuvottelumenettelystä virkaehtosopimuksen määräyksistä syntyneitten erimielisyyksien selvittämiseksi, on tämän katsottava sisältävän myös kelpoisuuden määrätä neuvotteluissa noudatettavista määräajoista aina-kin kaikkiin sidottuihin⁶ kohdistuvin oikeusvaikutuksiin.⁷

Mutta puheena olevia määräyksiä on, ainakin periaatteessa, pidettävä pätevinä myös **työehtosopimuksen määräyksiä**. Näillä sopimusehdoilla on määrätty työsuhteesta johtuvien saatavien vanhentumisesta tai sitä vastaavasta saamis-oikeuden menettämisestä, joten niitä on kiistatta pi-dettävä »työsopimuksissa» noudatettavina ehtoina.⁸ Legaaliset vanhen-

⁴ Po. määräajat ovat materiaalisia määräaikoja, joten kannetta ei voida mää-
räajan menettämisen vuoksi jättää tutkimatta, vaan se on hylättävä. Ks. TT 47
ja 70/1975, 72/1976 sekä 13/1977. Materiaalisina määräaikoina näitä ei myöskään
voida OK 31 luvun 17 §:n nojalla palauttaa. Ks. KKO 1975 II 23, jossa tosin oli
kysymys mm. KPS 9 §:ssä tarkoitettusta määräajasta. VPS:ssa tai KPS:ssa tar-
koitettuja määräaikoja ei voitane palauttaa myöskään HPurkuL 4 §:n nojalla.
Tästä säännöksestä ks. esim. Merikoski, s. 481. Vrt. esim. AD 1971:16 ja AD:n
käytännöstä *Fahlbeck*, s. 232.

⁵ Määräajan menettämisestä johtuva oikeuden menetys rajoittuu tietenkin
neuvotteluissa asianmukaisesti käsiteltyihin vaatimuksiin. Ks. TT 47/1975. —
Huomattava on, että pääsopimusten po. määräykset eivät rajoitu vain saamissuh-
teisiin, vaan ne koskevat myös »puhtaita» vahvistusvaatimuksia.

⁶ Tekstin varauksellisuudesta huolimatta en näe mitään perustetta, ettei-
vätkö po. määräykset sitoiisi myös sopimusten ulkopuolella olevia virkamiehiä tai
työntekijöitä, joiden palvelus- tai työsuhteissa on noudatettava virka- tai työeh-
tosopimuksen määräyksiä. Heidän asemansa riittäisi virka- tai työehtosopimuk-
sen määräyksiä toteutettaessa on muutoinkin sidottujen yhdistysten »hyvän tah-
don» varassa. Ks. TTuomL 12.2 § ja 13.2 §.

⁷ Ks. TT 47 ja 70/1975.

⁸ Ks. TT 13/1952. Ks. myös KKO t. 10.10.1977 n:o 951, akti N:o 803 R.D.
1975, josta ilmenee, että Ro katsoi po. työehtosopimusmääräyksen sitovan työn-

tumissäännöksetkään eivät liene tällaisten sopimusmääräysten pätevyyden esteenä. Laissa säädettyjä niin yleistä kuin erityisiäkin vanhentumisaikojahan voidaan pääsääntöisesti lyhentää sopimuksiin.⁹

Niiden työehtosopimusmääräysten pätevyyden kannalta, joiden mukaan työntekijän on tehtävä »muistutus maksettua palkkaa vastaan» mahdollisen saatavan menettämisen estämiseksi, on huomattava ensiksikin, että nämä sopimusmääräykset koskevat useissa sopimuksissa mm. yli- ja sunnuntaityökorvauksia, so. työntekijän ehdottomaan lainsäädäntöön perustuvia saatavia. Jo mainittujen säännösten ehdottomuuden perusteella on vähintäänkin kysymyksenalaista, voitaisiinko näitä työehtosopimusmääräyksiä pitää pätevänä nyt tarkoitettujen saatavien kohdalla. Lisäksi on todettava, että näiden saatavien vanhentuminen on lähes poikkeuksetta¹⁰ säännelty erityisin normein, joiden mukainen määräaika sinänsäkin on yleistä vanhentumisaikaa huomattavasti lyhyempi.

Määräajat po. sopimusmääräyksissä ovat hyvin lyhyet, ja ne koskevat ilmeisesti vain työntekijöitä. Määräysten pätevyys voidaan mielestäni yleisestikin asettaa epäilyksenalaiseksi. Mutta erityisesti silloin, kun velvollisuus muistuttaa palkanmaksusta koskee palkan määräytymisen perusteita, on muutaman päivän määräaika pidettävä erittäin lyhyenä. Siihen nojautumisen voitaneenkin katsoa johtavan useimmiten kohtuuttomuuteen, jolloin sopimusehto voidaan jättää — ehkä jo TSL 48.3 §:n säännöksen¹¹ — mutta ainakin velvoiteoikeudessa sovellettavan yleisen periaatteen¹² nojalla ottamatta huomioon.

Edellä (2)-kohdassa tarkoitetut määräaikalausekkeet neuvottelumenettelyn nopeuttamiseksi, jotka ovat verraten yleisiä sekä työ- että virkaehtosopimuksissa, kohdistuvat käyttäytymissääntöinä neuvotteluja vaativan vastapuoleen. Niiden laiminlyömisestä sinänsä ei voi aiheutua oikeuden menetyksiä. Tällaisen määräajan laiminlyönti voi tietenkin olla sopimusrikkomus. Niinikään (2)-kohdassa mainitut työehtosopimusten erityisissä neuvottelu- ja sopimusehtoisissa olevat, melko harvinaiset

tekijää. HO tosin muutti Ro:n päätöstä, mutta sen tuomio perustui työehtosopimusmääräyksen tulkintaan.

⁹ Ks. esim. *Halila—Ylöstalo*, s. 105.

¹⁰ Ks. tästä *Tiitinen*, LM 1977, s. 694.

¹¹ Mainitussa lainkohdassa tarkoitettulla »palkkaehdolla» lienee tarkoitettu vain palkan määrää koskevaa sopimusehtoa. Ks. Km. 1969: A 25, s. 59—60.

¹² Ks. esim. *Halila—Ylöstalo*, s. 105. Ks. myös *Halila*, DL 1970, s. 368—369.

määräaikamääräykset kohdistuvat puolestaan lähes poikkeuksetta sidottuun työnantajaan. Näidenkään määräysten laiminlyöminen ei johda oikeuden menetykseen, ellei sellaisena pidetä sitä, että työnantajan on pidättäydyttävä aikomansa toimenpiteen toteuttamisesta, kunnes työntekijät ovat saaneet hyväkseen sovitun määräajan.¹³

Nyt tarkasteltavat määrääjat ovat itse asiassa vain osa neuvottelutai sopimisvelvollisuutta. Niinpä niiden TEhtoL:iin tai virkaehtosopimuslakeihin perustuvat oikeusvaikutuksetkin määräytynevät sen mukaisesti. Siten **työehtosopimuksen** määräykseen perustuvassa sovintoneuvottelumenettelyssä voi määräaikojen laiminlyöminen seurauksena tulla kysymykseen vain vastapuolen oikeus saattaa jutun käsittely neuvottelujärjestyksessä eteenpäin tai työtuomioistuimen ratkaistavaksi.¹⁴ Ja vastavasti: Niiltä osin kuin neuvotteluvelvollisuutta voidaan pitää ehtona »työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten», lienee myös neuvottelumenettelyssä noudatettavaksi määrättyjä määräaikoja pidettävä normimääräyksinä.

Virkaehtosopimuksen määräyksinä pätevien neuvottelulausekkeitten käsillä olevan tyyppiset määräaikamääräykset voinevat puolestaan velvoittaa virkaehtosopimuksen täyttämiseen velvoittavan käyttäytymisnormin nojalla periaatteessa kaikkia sidottuja. Siten esimerkiksi VPS ja KPS 7 §:ssä tarkoitettuja määräaikojen tahallisesta laiminlyömisestä voidaan tuomita hyvityssakko VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n nojalla.¹⁵

3.5. Neuvotteluvelvollisuus — valvontavelvollisuus

Työ- ja virkaehtosopimusmääräysten noudattamista on pyritty tehostamaan hyvityssakkoseuraamuksen lisäksi¹ TEhtoL 8 §:ssä, VVEhtoL

¹³ Ks. tark. edellä s. 134 ss.

¹⁴ Tässä yhteydessä voitaneen viitata työtuomioistuimen tuomioon TT 38/1973. Siitä tark. edellä s. 264.

¹⁵ Myös VPS ja KPS 2.1 §:n sopimusneuvottelujen aloittamisessa noudatettava määräaikamääräys velvoittanee toisaalta valtiota (VTML:ta) ja toisaalta KSV:aa hyvityssakon uhalla.

¹ Olen edellä useassakin kohdassa maininnut työtuomioistuimen tulkinneen VISS:n ja LMS:n korvausmääräyksiä niin, että niillä on korvattu TEhtoL 7 §:ssä tarkoitettu hyvityssakko. Eräät tässä tutkimuksessa tarkastellut neuvottelu-

10.2 §:ssä sekä KVEhtoL 10.2 §:ssä ja 11 §:ssä säädettyllä valvontavelvollisuudella. Sidottujen yhdistysten ja KSV:n² velvollisuus valvoa alaisten käyttäytymistä puheena olevassa suhteessa on legaalinen velvollisuus, joskin jo sopimuksen solmimisesta sinänsä johtuisi sopijapuolille velvollisuus huolehtia siitä, että niiden jäsenet taikka kunnat tai kuntainliitot noudattavat työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä.³

Valvontavelvollisuus liittyy työ- tai virkaehtosopimusmääräysten noudattamisvelvollisuuteen siten, että työ- tai virkaehtosopimuksen vastaisen käyttäytymisen ja valvonnan kohteina ovat samat sopimusmääräykset. Huomattava kuitenkin on, ettei valvontavelvollisuus kytkeydy välittömästi TEhtoL 7 §:n, VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n säännöksiin. Valvontavelvollisen on huolehdittava myös siitä, etteivät valvottavat tahattomastikaan käyttäydy heitä sitovan sopimusmääräyksen vastaisesti. Mutta toisaalta, valvottavan tahallinenkaan sopimusrikkomus ei välttämättä merkitse valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä. Lisäksi on muistettava, että hyvityssakkoseuraamus voidaan määrätä myös tuottamuksellisesta valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.⁴

TEhtoL:ssa tarkoitettua valvontavelvollisuutta koskevan säännöksen sanamuodon »eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä» ja sen sijainnin johdosta oikeuskirjallisuudessa on melko laajalti pohdittu valvontavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta. Aihetta keskusteluun ovat antaneet myös eräät työtuomioistuimen tuomiot.⁵ Keskustelun jatkamiseen ei nähdäkseni enää ole syytä. Työtuomioistuimen käytännöstä käy nyttemmin mielestäni kiistatta ilmi, että legaalinen valvontavelvollisuus ulottuu vain niiden määräysten noudattamisen valvontaan, joita valvottavat ovat TEhtoL:n tai virkaehtosopimuslakien nojalla velvolliset noudattamaan.⁶

tai neuvotteluja edellyttävät lausekkeet saattaisivat antaa aiheen tarkastella laajemminkin tätä asiaa. Työdyn tässä yhteydessä kuitenkin viittaamaan vain työtuomioistuimen tuomioihin TT 34/1967, 24/1968, 28/1969 ja 56/1974.

² »Valtiolla» osallisena sidottuna yhtenäisenä subjektina ei tietenkään voi olla valvontavelvollisuutta.

³ Ks. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 157 ja *Suviranta*, LM 1973, s. 470.

⁴ Ks. esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 165 ja *Suviranta*, LM 1973, s. 472.

⁵ Ks. *Sarkko*, s. 123 ss. ja *Suviranta*, LM 1969, s. 581 sekä *Koskinen*, s. 129 ss. ja *Suviranta*, LM 1973, s. 470. Ks. edelleen *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 159 ss.

⁶ Lisäksi valvontavelvolliset lienevät velvolliset huolehtimaan siitä, että valvottavat täyttävät oman valvontavelvollisuutensa. Ks. *Suviranta*, LM 1969,

Niinpä tuomiossaan TT 14/1974 työtuomioistuिन totesi ensiksikin, ettei työrauhalauseke »ole sellainen työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu työ-sopimuksissa tai työsuhteissa muuten noudatettava ehto, ——— jonka rikkomisesta ——— voisi seuraamuksena olla työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetty hyvityssakko» jatkaen, että »(n)äin ollen ei myöskään ——— Työnantajaliittoa voida tuomita hyvityssakkoon laiminlyönnistä valvoa mainitun työehtosopimusmääräyksen noudattamista, ———». ⁷

Valvontavelvollisilla yhdistyksillä ei näin ollen ole velvollisuutta huolehtia siitä, että niiden jäsenet täyttäisivät työehtosopimuksen sellaisissa neuvottelulausekkeissa tarkoitetun neuvotteluvelvollisuuden, joita aikaisemmin esitetyn perusteella on pidettävä velvoitemääräyksinä. Tämä näyttää käyvän nimenomaisestikin ilmi työtuomioistuimen tuomiosta TT 38/1973.⁸ Sitä vastoin sidotut yhdistykset ovat tietenkin velvolliset valvomaan, että niiden jäsenet käyttäytyvät työehtosopimuksen normimääräyksinä pidettävien neuvottelulausekkeitten mukaisesti. Niinikään virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettujen valvontavelvollisten on huolehdittava, että valvottavat täyttävät VVEhtoL 3.2 §:n tai KVEhtoL 3.4 §:n rajoissa määrätyn neuvotteluvelvollisuutensa.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 17/1960 todetaan, että »työehtosopimuslain 9 §:n mukaan työehtosopimukseen osallinen yhdistys voidaan tuomita hyvityssakkoon vain mainitun lain 8 §:ssä säädettyjen velvollisuuksien laiminlyönnistä, jota (sopimukseen perustuvan) neuvotteluvelvollisuuden täyttämättä jättäminen ei käsitä». Näin asia tietenkin on; valvontavelvollisen neuvotteluvelvollisuuden laiminlyöntiä sinänsä ei voi-

s. 581. Ks. myös *Sipilä*, JFT 1962 s. 288 av. 4 ja *sama*, Pääaslat s. 77. Virkaehtosopimuslakien kohdalla ei *Sipilän* mainitussa artikkelissa tarkoitamaan »lakitekniseen (sanamuodolliseen) virheeseen» voitane vedota, joten VVEhtoL ja KVEhtoL 10.2 §:ssä tarkoitettu valvontavelvollisuus ulottunee vain sopimusmääräysten noudattamisen valvontaan. Eri asia on, että KSV lienee KVEhtoL 11 §:n nojalla velvollinen valvomaan myös eräiden laissa säädettyjen, virkaehtosopimuksesta täysin riippumattomien velvollisuuksien noudattamista.

⁷ Ks. myös TT 38/1973.

⁸ Mainitussa tuomiossa lienee katsottu, ettei sovintoneuvottelulauseke ole TEhtoL 7 §:ssä tarkoitettu määräys. Osallisen valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomiossa lausutaan: »Liioin ei Sähkötyönantajain Liiton voida katsoa laiminlyöneen työehtosopimuslain 8 §:n mukaista valvontavelvollisuuttaan sillä, ettei se ehkä ole riittävän tehokkaasti huolehtinut paikallisten neuvottelujen käymisestä riitakysymyksestä.» Tuomiota ei voida pitää aivan yksiselitteisenä, mutta siinä käytetty perustelutapa viittaa nähdäkseni siihen, ettei legaalinen valvontavelvollisuus koske työehtosopimuksen määräykseen perustuvan prosessuaalisen neuvotteluvelvollisuuden täyttämisen valvontaa.

da pitää TEhtoL 8 §:n, VVEhtoL 10.1 §:n KVEhtoL 10.2 §:n taikka 11 §:n vastaisena käyttäytymisenä. Mutta kun valvontavollisuus edellä esitetyn tavoin ulottuu eräissä tapauksissa myös neuvottelulausekkeitten noudattamisen valvontaan, voinee valvontavollisen neuvottelumääräyksen vastainen käyttäytyminen joissakin tapauksissa samalla muodostua valvontavollisuuden laiminlyönniksi.

Käytännössä ei liene niinkään harvinaista, että vullisuus huolehtia siitä, että valvottavat neuvottelevat tai sopivat asioista työ- tai virkaehtosopimuksessa määrätyn tavoin, voidaan täyttää vain ryhtymällä itse neuvotteluun vastapuolen kanssa. Varsinkin työsuhteen ehtoja koskevien ehdollisesti sopimusehtosten lausekkeitten ollessa kysymyksessä tuntuu varsin luontealta, että valvontavollisen sopimuksen mukaisen neuvotteluvullisuuden täyttäminen voisi olla osa valvontavollisuuden täyttämisestä. Tällainen asetelma antaa aiheen tarkastella muutamien sanoin muutoinkin, miten valvontavollisen tulee käyttäytyä — ennen kaikkea neuvottelumenettelyssä — täyttääkseen valvontavollisuutensa.

Voidakseen täyttää valvontavollisuutensa tulee sopimukseen sidottu yhdistyksen tai KSV:n olla tietoinen valvottaviensa sopimusmääräysten vastaisesta käyttäytymisestä. Valvontavollisen onkin jatkuvasti pyrittävä seuraamaan alaistensa sopimukseen sidottujen käyttäytymisen sopimuksenmukaisuutta. Valvontavollisen ei kuitenkaan voida edellyttää olevan jatkuvasti selvillä kaikista sopimuksen käytännön toteuttamiseen liittyvistä tapahtumista.⁹ Toisaalta työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten ollessa tulkinnanvaraisia, on valvontavollinen luonnollisesti oikeutettu, ainakin pääsääntöisesti, luottamaan omaan tulkintaansa, kunnes vastapuoli esittää oman perustellun kantansa.¹⁰ Perustelluin vilpittömin mielin toimineen ei voida katsoa laiminlyöneen valvontavollisuuttaan.¹¹

Kummankin osapuolen sidotuilla, niiden järjestöhierarkiseen asemaan katsomatta,¹² on siten määrätynlainen aktiivisuusvullisuus, kuten sopimussuhteissa yleensäkin. Mainitun vullisuuden täyttämisestä ai-

⁹ Ks. TT 17/1972 ja 9/1973.

¹⁰ Ks. TT 60/1971 ja 46/1972.

¹¹ Ks. tark. Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 165—174.

¹² Ks. esim. TT 19/1973 ja 106/1976, joista ilmenee, että paikallisten osapuolten neuvottelukäyttäytyminen voi vaikuttaa osallisten vastuuseen puheena olevassa suhteessa.

heutuu vastapuolelle tietenkin velvollisuus omalta osaltaan selvittää asiaa joko neuvottelumenettelyssä tai muutoin. Ja tällöin neuvotteluista kieltäytyminen tai puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen voi muodostua valvontavelvollisuuden laiminlyönniksi. Neuvotteluvellollisuus voi olla osa valvontavelvollisuuteen kuuluvaa selonottovelvollisuutta.

4. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisesta yhteistoimintamenettelystä

4.1. Käsittelyn taustaksi

YYL:ia, jonka tarkoituksena on yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittäminen ja sekä työnantajan ja »henkilöstön» välisen että »henkilöstön» keskinäisen yhteistoiminnan tehostaminen,¹ voitaneen luonnehtia yritysdemokratian ensiaskeleeksi.² Legaalisenä järjestelynä YYL:ssa tarkoitettu yritysdemokratia lankeaa periaatteessa asettamani tutkimustehävän ulkopuolelle. Yhteistoiminnan toteuttamiskeinot ja ennen kaikkea työmarkkinajärjestöjen YYL:iin perustuva kelpoisuus sopia tästä menettelystä — TEhtöL:ssa säädetty oikeusvaikutuksin — antavat kuitenkin aiheen tarkastella laissa säädettyä yhteistoimintamenettelyä.

YYL:n johdantösäännöksessä ilmaistu tarkoitushan on pyritty toteuttamaan asettamalla työnantajalle tiedottamis-, neuvottelu- ja eräissä tapauksissa sopimisvelvollisuus lähinnä tämän liikkeenjohdollisen toimivallan piiriin kuuluvissa asioissa. Yhteistoiminta on lisäksi organisoitu pääosin edellä kuvatun työehtosopimusmääräyksiin perustuvan paikallisen neuvottelujärjestyksen mukaiseksi. Toisin sanoen YYL:ssa säädetty yhteistoimintamenettely on rakenteeltaan nykyisen sopimusperusteisen neuvottelu- ja sopimismenettelyn kaltainen.

Seuraavan tarkastelun lähtökohdat ovat pakostakin hieman toiset kuin tässä tutkimuksessa muutoin, koska yhteistoimintasopimuksia ei

¹ YYL 1 §.

² Ks. esim. Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä, Vp. 1978 ja A yritysdemokratianeuvottelukunnasta (748/78). — Tässä yhteydessä lienee tarpeetonta ryhtyä selvittämään mitä yritysdemokratialla on eri yhteyksissä tarkoitettu. Ks. tästä esim. Koskinen, s. 1 av. 1 ja siellä mainittu kirjallisuus.

YYL 14 §:n nojalla ole toistaiseksi solmittu. Tässä onkin ennen kaikkea pyrittävä selvittämään mainittua työmarkkinajärjestöjen sopimiskelpoisuuden laajuutta määrätä yhteistoimintamenettelystä. Mutta samalla on syytä tarkastella hieman myös YYL:ssä säädetyn yhteistoimintamenettelyn suhdetta alumpana esitellyissä työehtosopimusmääräyksissä sovittuun neuvottelu- ja sopimismenettelyyn. Näiden kysymysten tarkasteleminen edellyttää tietenkin YYL:n sisällön selvittämistä. Koska oikeuskäytäntö puuttuu toistaiseksi kokonaan ja YYL:n julkaistut valmisteluasiakirjatkin ovat verraten niukat, on tällä kohden kuitenkin tyydyttävä lähinnä vain kuvaamaan lain säännösten pääpiirteitä ja esittelemään joitakin yksityiskohtaisia tulkintaongelmia.

4.2. *Legaalisesta yhteistoimintamenettelystä*

4.2.1. *YYL:n soveltamisalasta*

Suoraan lain nojalla YYL:ia on sovellettava vain yksityisoikeudellisissa »yrityksissä», joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Laki ei koske aatteellisia järjestöjä,¹ eikä ilmeisesti myöskään kulttuuri- ja tiedonvälityspalveluita tarjoavia »yrityksiä», sikäli kun on kysymys näiden palvelujen »aatteellisesta» sisällöstä yms.² Julkisyhteisöjen virastot ja laitokset ovat kokonaan YYL:n soveltamispiirin ulkopuolella. Sitä vastoin YYL:n soveltamisesta näiden yhteisöjen tuotanto- ja liikelaitoksissa voidaan määrätä asetuksin. Yksityisellä sektorilla työmarkkinajärjestöt voivat sopia lain soveltamisesta laissa säädetystä poiketen.

4.2.2. *Yhteistoimintamenettelyn subjekteista*

Yhteistoimintamenettely on pyrittävä rakentamaan lähinnä työehtosopimuksissa sovitun paikallisen neuvottelujärjestyksen varaan. Työnanta-

¹ HE 39/1978, s. 6.

² Ks. Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä. — Hallituksen esityksen perustelujen pohjalta on epäselvää, kuuluvatko sellaiset »yritykset», jotka eivät harjoita »taloudellista toimintaa», YYL:n soveltamispiiriin. Ks. HE 39/1978, s. 6.

jan edustajat määräytyvät yrityksen toimintaorganisaation puitteissa kulloinkin käsiteltävän asian laadun ja laajuuden mukaisesti.³ »Määrättyä» ja ilmeisesti myös määrättyjä työntekijöitä⁴ koskevassa asiassa on yhteistoimintamenettely aloitettava »ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön» (tai näiden henkilöiden) kesken, kuten esimerkiksi LMS:n mukaankin. Kumpikin työsuhteen osapuolista voi kuitenkin vaatia, että asiasta on neuvoteltava myös työnantajan ja »asianomaisen henkilöstön edustajan» välillä.

Henkilöstöä, so. työntekijöitä ja toimihenkilöitä edustavat toisaalta työehtosopimuksissa tarkoitetut luottamusmiehet (yhdyismiehet) ja toisaalta TsValvL 10 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutettu tai -valtuutetut. Henkilöstön edustajien kelpoisuusehdot, valintamenettely, toimikausi, edustuksen asiallinen ja henkilöllinen laajuus jne. määräytynevät siten lähinnä luottamusmiessopimusten määräysten ja TsValvL:n säännösten mukaan,⁵ lukuunottamatta YYL 5 §:ssä tarkoitettuja tapauksia.

Järjestäytymättömillä tai johonkin toiseen kuin luottamusmiehen hyväksyneeseen järjestöön kuuluvilla työntekijöillä ei ole pääsääntöisesti oikeutta osallistua tämän valintaan. Silti sopimusperusteinen luottamusmies edustaa koko sitä henkilöstöryhmää, jonka jäsenet tai osa heistä ovat osallistuneet tämän valintaan. Mutta YYL 5 §:n nojalla työntekijöillä, joilla ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen vaaliin, on oikeus valita keskuudestaan oma edustaja, jos he muodostavat ao. henkilöstöryhmän enemmistön ja tämän enemmistön enemmistö vaatii edustajan valitsemista. Myös sellainen henkilöstöryhmä, jolla ei ole lainkaan luottamusmiestä, voi valita keskuudestaan edustajan yhteistoimintamenettelyyn.⁶

³ Ks. HE 39/1978, s. 6—7.

⁴ YYL 7.2 § verr. 7.3 §:ään. Viimeksi mainitun säännöksen mukaan yhteistoimintamenettely on aloitettava suoraan työnantajan ja ao. henkilöstön edustajan välillä, jos asia »koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston työntekijöitä — yleisesti».

⁵ Ks. esim. LMS 2.2 § ja 3 § sekä TsValvL 10 §. Ks. toisaalta rakennusalan luottamusmiessopimus 4 §, jossa tarkoitettu järjestely saattaa olla ongelmallinen »yrityksessä» tapahtuvan yhteistoiminnan kannalta. — Huomattava on, että luottamusmiessopimusten mukaan luottamusmiehet edustavat heidät tehtävänsä hyväksyntä työntekijäyhdistystä mutta YYL:n mukaan taas »henkilöstöä» tai sen osaa.

⁶ Valintamenettelystä ks. YYL 5.2 §.

Paikallisesti voidaan lisäksi sopia muodostettavaksi vuodeksi kerrallaan työnantajan ja henkilöstön edustajista neuvottelukunta käsittelemään niinikään paikallisella sopimuksella määriteltäviä yhteistoiminta-asioita.⁷ Mutta myös valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat organisoida sopimuksin yhteistoimintamenettelyn laissa säädetystä poiketen.

4.2.3. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista

YYL 6 §:ssä on laaja luettelo yhteistoimintavelvoitteitten piiriin kuuluvista asioista. Tässä yhteydessä ei ole mahdollista ryhtyä selvittämään tätä säännöstä ja sen useissa kohdin melkoisen tulkinnanvaraisia yksityiskohtia. Kun työehtosopimusten neuvottelulausekkeita esitellessäni en pyrkinyt selvittämään yksityiskohtaisesti minkälaisista asioista on sopimusten perusteella neuvoteltava tai sovittava, riittääkin, että vertailen yleisesti yhteistoimintamenettelyn ja toisaalta työehtosopimusten neuvottelu- ja sopimismenettelyn piiriin kuuluvien asioiden »luonnetta».

YYL 6 §:n mukaan »(y)hteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

- 1) henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyssä ja siirrot tehtävistä toisiin;
- 2) henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset kone- ja laitehankinnat, työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman ja palvelutoiminnan muutokset;
- 3) yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen tai siirto toiselle paikalle taikka sen toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen;
- 4) rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelmat;
- 5) edellä 1—4 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka koskevat henkilöstön määrää eri työtehtävissä;
- 6) säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdat;
- 7) lomautusilmoitusten antamista tai työehtosopimusten irtisanomista edeltävä asian käsittely silloin, kun toimenpiteet johtuvat taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta työn tilapäisestä tai pysyvästä vähentymisestä;
- 8) työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;
- 9) sisäiseen tiedotustoimintaan liittyvät, tiedotuslehtiä, ilmoitustauluja ja tiedotustilaisuuksien järjestämistä koskevat asiat;

⁷ YYL 4 §.

10) yrityksen työsäännöt ja niihin verrattavat järjestyssäännöt sekä aloitetoiminnan säännöt;

11) yhteistyökoulutusta ja ammatillista koulutusta koskeva talousarviosuunnitelma;

12) yhteistyökoulutuksen järjestäminen;

13) työsuhteasuntojen jakamisessa noudatettavat yleiset periaatteet ja osuukien määrittely henkilöstöryhmittäin, ei kuitenkaan siltä osin kuin kysymyksessä ovat yrityksen johdon työsuhteasunnot;

14) yrityksen sosiaalitoiminnan eri tarkoituksiin varaamien varojen puitteissa työpaikkaruokailun ja lastenhoidon järjestäminen, työpaikan sosiaalitoimien käyttö ja suunnittelu, kerho- ja lomatoiminta, henkilöstölle myönnettävät avustukset tai lahjoitukset sekä 13 kohdassa tarkoitettujen periaatteiden mukaisesti työsuhteasuntojen jakoperusteiden vahvistaminen ja niiden mukainen asuntojen jakaminen; sekä

15) yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet.»⁸

Edelle lainatun säännöksen viimeisessä kohdassa tarkoitettujen periaatteiden lisäksi on nk. jatkutussa neuvottelumenettelyssä käsiteltävä suunniteltuja yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevia konkreettisia sopimuksia.⁹

Jos tarkastelun ulkopuolelle jätetään tämän tutkimuksen kannalta melko mielenkiinnottomat lain 6 §:n 10—14 k:ssa tarkoitettut asiat, voidaan havaita, että yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä työsuhteiden tai niiden ehtojen muutoutumiseen vaikuttavia työ- ja tuotantomenetelmien suunniteltuja muutoksia (1 k.) sekä tuotanto- tai vastaavan toiminnan ja työn järjestelyjä (2—4 k:t ja 6 k.) mukaanlukien työvoiman määrässä ja laadussa tapahtuvat muutokset. Pääosa käsiteltävistä asioista voidaan siten lukea kuuluvaksi liikkeenjohdolliseksi toimivallaksi nimitämäni työnantajan yksinomaisen toimivallan osaan, jos kohta esimerkiksi siirrot tehtävistä toisiin ja työajan järjestelyt ovat ainakin periaatteessa »työsopimuksissa» noudatettavia asioita.

Lienee paikallaan huomauttaa, että työnantajan tulkintaetuoikeuteen YYL:n säännökset eivät vaikuta yleisesti. Juuri viimeksi mainituissa »työsopimuksissa» noudatettavissa asioissa yhteistoimintamenettely saat-taa tosin johtaa siihen, että työntekijöillä tai henkilöstön edustajilla on mahdollisuus vaikuttaa etukäteen työnantajan tulkintaratkaisun sisältöön.

Edelle lainatusta YYL 6 §:n säännöksestä saa sen käsityksen, että työehtosopimusten neuvottelulausekkeissa pääsääntöisesti tarkoitettu työ-

⁸ Ks. näistä HE 39/1978, s. 8—10.

⁹ Ks. YYL 9 §.

suhteen ehtojen konkreettinen määräytyminen olisi — ehkä lomautusta ja irtisanomista (muun muassa irtisanomisjärjestystä) lukuunottamatta — tarkoitettu jäävän laissa säädetyn yhteistoimintamenettelyn ulkopuolelle. Päinvastaiseen viittaa lain 7.1 §. Sen mukaan työnantajan on »neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.»

YYL:ssa tarkoitettujen neuvottelujen tarkoituksena on kuitenkin vain se, »että työnantaja päätöstä tehdessään olisi mahdollisimman hyvin perillä valmisteilla olevan päätöksen perusteista ja sen vaikutuksista sekä yritykselle että henkilöstölle.»¹⁰ Vaikuttaakin siltä, että yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä työnantajan yksinomaiseen toimivaltaan kuuluvia aiottuja toimenpiteitä yksityiskohtaisesti mutta näiden toimenpiteiden »vaikutuksia» työsuhteen ehtoihin vain yleisesti. Työnantajan neuvotteluvollisuus toimenpiteitten yksityiskohtaisista vaikutuksista työsuhteen ehtoihin tai ainakin näiden mahdollinen tarkistaminen määräytyisi edelleen ao. työehtosopimuksen (tai solmittavan »yhteistoimintasopimuksen») määräysten mukaan, paitsi YYL 6 §:n 6 k:ssa ja ehkä 7 k:ssa tarkoitetuissa asioissa.^{10a}

4.2.4. Yhteistoimintamenettelystä

4.2.4.1. Valmistelevista toimenpiteistä

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa yleisesti edistävänä toimenpiteinä työnantajan tulee YYL 11.2 §:ssä säädetyn tavoin antaa henkilöstön edustajille määräaikaisselvityksiä muun muassa yrityksen taloudellisesta tilasta ja sen kehitysnäkymistä, henkilöstösuunnitelmista ja palkkatilastoista.

Tämän yleisen tiedottamisvelvollisuuden lisäksi työnantajan on kulloinkin ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä annettava käsiteltävän asian kannalta »tarpeelliset tiedot» asianomaisille henkilöille. YYL 7.4 §:ssä tarkoitetun sopimismenettelyn yhteydessä tämä merkinnee sitä, että työnantajan on myös valmisteltava sopimusluonnos, ts. esimerkiksi luonnos YYL:ssa tarkoitetuiksi työsäännöiksi.

¹⁰ HE 39/1978, s. 10.

^{10a} Ks. Putkonen, Työnantaja 29/1978, s. 2.

4.2.4.2. Neuvottelumenettelyistä

Keskeisimpänä työnantajan yhteistoimintavelvoitteista voitaneen pitää tämän YYL 7.1 §:ssä tarkoitettua *oma-aloitteista neuvotteluvollisuutta*. Lain 6 §:ssä tarkoitetuissa asioissa — lukuunottamatta sopimismenettelyn piiriin kuuluvia asioita — työnantajan on oma-aloitteisesti ja ennen asian ratkaisemista käynnistettävä neuvottelumenettely. Suunnitellun päätöksen laajakantoisuudesta riippuen työnantajan on neuvoteltava joko ao. työntekijä(i)n tai tämän (näiden) edustaja(i)n kanssa taikka saatettava asia käsiteltäväksi työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisessä kokouksessa.¹¹

Yhteistoimintamenettely ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeissa konkreettisissa asioissa poikkeaa rakenteeltaan YYL 7.1 §:ssä tarkoitettua yleisestä neuvotteluvollisuudesta siinä, että työnantajan ilmoitettua aiotusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä lain 9.1 §:ssä säädetyllä tavalla, neuvottelumenettely on aloitettava, ellei kysymys ole YYL 9.3 §:ssä tarkoitettua tapauksesta, vain, jos *ao. henkilöstön edustaja on määräjassa vaatinut* asian käsittelyä yhteistoimintamenettelyssä.

Puheena olevalta osaltaan yhteistoimintamenettely, työnantajan neuvotteluvollisuus rajoittaa tämän yksinomaista toimivaltaa aivan samalla tavalla ajallisesti kuin edellä (s. 45 ss.) esitellyt neuvotteluhoitot työehtosopimusmääräykset. Neuvottelumenettelyssä on selvitettävä henkilöstön näkökannat ja ratkaisuvaihtoehdot, jotka tietenkin voivat vaikuttaa työnantajan ratkaisun sisältöön, mutta yhteisymmärrys neuvotteluissa ei ole aiotun toimenpiteen täytäntöönpanon edellytys.¹²

4.2.4.3. Sopimismenettelyistä

Yksinomaan neuvottelumenettelyyn, työntekijäin myötävaikuttamiseen yhteistoimintamenettely ei rajoitu, vaan YYL 7.4 §:ssä tarkoitetuissa asioissa työntekijöillä on myötämääräämis-oikeus, jopa oikeus yksipuolisesti ratkaista asia. Ensiksikin YYL 6 §:n 10 k:ssa tarkoitettua työ säännöt tai näihin verrattavat muut (järjestys- yms.) määräykset voivat tulla noudatettaviksi¹³ vain, jos niiden sisällöstä sovitaan yhteistoimintamenette-

¹¹ Ks. vielä YYL 7.3 §:n viimeinen virke.

¹² Ks. HE 39/1978, s. 10.

¹³ YYL:lla kumotaan TSäntöL. Nimenomaisen säännöksen (YYL 17.3 §) mukaan mainitun lain nojalla vahvistetut työ säännöt jäävät kuitenkin voimaan

lyssä. Sovittava on niinikään lain 6 §:n 12 k:ssa tarkoitetun yhteistyökoulutuksen sisällöstä ja määrästä sekä 14 k:ssa tarkoitetuista sosiaalitoiminnan alaan kuuluvista asioista. Viimeksi mainituissa asioissa päätösvalta on henkilöstön edustajilla, ellei niistä voida sopia yhteistoimintamenettelyssä.

4.2.4.4. Yhteistoimintavelvoitteista vapautumisesta

Työnantajan velvollisuus ryhtyä yhteistoimintamenettelyyn ennen asian ratkaisemista ei ole poikkeukseton. »Yritystoiminnalle välttämättömän joustavuuden säilyttämiseksi»¹⁴ työnantajalle on varattu mahdollisuus päättää lain 6 tai 9 §:ssä tarkoitettu asia ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä. Poikkeamisen perusteina voivat tulla kysymykseen ennalta arvaamattomat tilanteet, joissa yhteistoimintamenettelyn työnantajan päätöstä lykkäävästä vaikutuksesta aiheutuisi vahinkoa joko yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle. Vähäisiksi ennakoitavat vahingot eivät kuitenkaan oikeuta poikkeamaan yhteistoimintamenettelystä, koska poikkeamisen syiden tulee olla »erityisen painavat».¹⁵

siihen saakka, kunnes yrityksessä on sovittu YYL 6 §:n 10 k:ssa tarkoitetuista työsäännöistä (enintään kuitenkin kahden vuoden ajaksi). TSäntöL:ssä tarkoitettujen työsäntöjen oikeusvaikutukset ovat määräytyneet tämän lain säännösten mukaan (ks. erit. 15 §), vain niiden asema etusijajärjestyksessä on ollut sääntelemättä ja tästäkin on oltu sekä kirjallisuudessa että oikeuskäytännössä yksimielisiä (ks. esim. Vuorio, s. 420 ss. Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 204 ss. ja siellä mainitut työtuomioistuimen tuomiot sekä Bruun, s. 30 ss.). YYL:ssä tarkoitettujen työsäntöjen ovat jonkinlainen »kollektiivinen» sopimus, jonka oikeusvaikutuksista tai oikeudellisesta asemasta yleensä ei laissa ole minkäänlaisia säännöksiä. Avoimeksi on jäänyt mm. niiden asema työoikeudellisessa normijärjestelmässä ja asianmukaisesti sovittujen työsäntöjen rikkomisen seuraamukset. YYL:ssä tarkoitettujen työsäntöjen tullevat »työsopimuksen osaksi» samalla tavalla kuin esim. työehtosopimuksen määräykset, jolloin niihin liittyy TSL:n tehostejärjestelmä, vahingonkorvausvelvollisuus. Sen sijaan lienee varsin epävarmaa, voitaisiinko työnantajan katsoa jättäneen YYL 16.1 §:ssä tarkoitettulla tavalla noudattamatta mitä lain 7 §:ssä on säädetty, jos tämä on käyttäytynyt asianmukaisesti yhteistoimintamenettelyssä sovittujen työsäntöjen määräysten vastaisesti.

¹⁴ HE 39/1978, s. 11.

¹⁵ YYL 10.1 §. Saman pykälän 2 mom:n mukaan työnantajan on saatettava asia 7 §:ssä tarkoitettuun käsittelyyn heti esteen poistuttua ja samalla selvítettävä yhteistoimintamenettelystä poikkeamisen syyt. — YYL 10.1 §:n nojalla työnanta-

YYL 10.1 §:n säännös ja sen perustelut viittaavat siihen, että yhteistoimintamenettelystä vapautumisen perusteina voisivat tulla kysymyksen lähinnä vain yrityksen suhteissa kolmansiin ilmenevät seikat. Lain ja sen valmistelutöiden osalta on täysin avoin kysymys, voisiko työntekijäin työtaistelutoimenpide olla YYL 10.1 §:ssä tarkoitettu peruste yhteistoimintamenettelystä poikkeamiseen.¹⁶

Työtuomioistuin on muun muassa tuomiossaan TT 81/1976 katsonut, että työehtosopimuksen vastaisen työtaistelutoimenpiteen kohteeksi joutuneella osapuolella ei ole velvollisuutta neuvotella taustalla olevan ai-neellisen erimielisyyden selvittämiseksi. Tätä on perusteltu tuomiossa työmarkkinajärjestöjen välisellä vakiintuneella käytännöllä.

Tässä yhteydessä ei ole mahdollista ryhtyä selvittämään perusteellisesti työtaistelutoimenpiteiden vaikutuksia yhteistoimintamenettelyyn. Todettakoon kuitenkin, että YYL:n kannalta edellä mainitulla vakiintuneeksi katsotulla käytännöllä ei ole välttämättä merkitystä. YYL:han poikkeaa periaatteiltaan melkoisen olennaisesti aikaisemmin vallinneesta käytännöstä, jonka mukaan työnantajan yksinomaisen toimivallan piiriin kuuluvat asiat ovat jääneet sopimusperusteisen neuvotteluvelvollisuuden ulkopuolelle.

Korostettava on lisäksi, että YYL 10.1 §:n säännös katsottiin tarpeelliseksi yritystoiminnan joustavuuden varmistamiseksi. Tältä kannalta tuntuisi mielestäni luontevalta, ettei työtaistelutoimenpiteisiin ryhtyminen yhteistoiminta-asiassa sinänsä voisi vapauttaa työnantajaa täyttämästä yhteistoimintavelvoitteitaan tai ainakaan lain 7.1 §:ssä tarkoitettua neuvotteluvelvollisuuttaan.¹⁷ Eri asia tietenkin on, että yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävään asiaan »kohdistuva» työtaistelutoimenpide voi joissakin tilanteissa muodostua yhdessä muiden tekijöiden kanssa YYL 10.1 §:ssä tarkoitetuksi »erityisen painavaksi syyksi».

jalla ei ole oikeutta poiketa yhteistoimintamenettelystä asioissa, »jotka 7 §:n 4 momentin mukaan kuuluvat henkilöstön päätäntävällän piiriin.» (HE 39/1978, s. 11) Lausuma ei ole täysin yksiselitteinen: Onko sillä tarkoitettu vain lain 6 §:n 14 k:ssa tarkoitettuja asioita, joissa henkilöstöllä on viimekädessä ratkaisovalta, vai myös muita mainitussa lainkohdassa tarkoitettuja asioita?

¹⁶ Ks. kuit. SoVM n:o 18 Vp. 1978, s. 3 (eriävä mielipide).

¹⁷ Sopimismenettelyn kohdalla työtaistelutoimenpiteen merkitystä olisi ehkä arvioitava toisin.

4.2.5. Yhteistoimintamenettelyssä noudatettavista määräajoista ja menettelytavoista

Esiteltäessä työehtosopimusten neuvottelumääräyksiä, voitiin todeta, että niissä on hyvin harvoin ja hyvin ylimalkaisia määräyksiä neuvottelu- ja sopimismenettelyssä noudatettavista määräajoista ja menettelytavoista. Tästä huolimatta YYL:ssäkin on jätetty lähes kokonaan säätämättä näistä asioista. Yhteistoimintamenettelyssä noudatettavista menettelytavoista edellytetään sovittavan joko yrityskohtaisesti tai työmarkkinajärjestöjen välillä.¹⁸

Puheena olevien säännösten puuttuessa lähes kokonaan,¹⁹ en katso aiheelliseksi pyrkiä esittämään edes yleisiä näkökohtia yhteistoimintavelvoitteiden muodollisesta sisällöstä tai yhteistoimintamenettelyn työnantajan päätösvaltaa ajallisesti rajoittavasta vaikutuksesta. Paikallaan on ehkä tässä yhteydessä korostaa, että YYL:ssä tarkoitetaan paikallista neuvottelu- ja sopimismenettelyä; vaatimuksia liittotasolla käytävistä neuvotteluista ei voida perustaa sen säännöksiin.

4.2.6. Yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin seuraamuksista

Laissa säädetty yhteistoimintamenettely on työntekijöille (henkilöstölle) ja näiden edustajille vain oikeus. Salassapitovelvollisuutta lukuunottamatta²⁰ heihin ei kohdistu ainoatakaan tehostettua velvollisuutta.²¹ Sen sijaan työnantajaa, joka laiminlyö tiedottamis-, neuvottelu- tai sopimisvelvollisuutensa, on rangaistava sakolla.²²

4.3. Yhteistoimintamenettelyn suhteesta työehtosopimusmääräyksiin perustuvaan neuvottelu- ja sopimismenettelyyn

YYL:n säännöksillä ei ole puututtu eikä ilmeisesti voitukaan puuttua edellä käsiteltyyn työehtosopimusten määräyksiin perustuvaan neuvot-

¹⁸ Ks. HE 39/1978, s. 7.

¹⁹ Ks. kuitenkin YYL 8.1 § ja 9.2 §.

²⁰ Ks. YYL 12 ja 16.2 §.

²¹ Ks. YYL 5.2 § ja sen johdosta TsValvA 19 §.

²² YYL 16.1 §, jossa on tekstissä mainittujen tekosten lisäksi kriminalisoitu lain 13 §:ssä tarkoitettujen velvollisuuksien laiminlyönti.

telu- ja sopimismenettelyyn. Työehtosopimukseen sidotut työnantajat ovat siten YYL:ssä säädetyn yhteistoimintamenettelyn lisäksi velvolliset neuvottelemaan ja sopimaan myös asianomaisessa työehtosopimuksessa määrätyistä asioista.

YYL:n useista säännöksistä voidaan poiketa valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimin sopimuksin. YYL:n esitöitten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että tällaisina sopimuksina ei voida pitää työehtosopimusten juuri mainittuja sopimusehtoja, vaan laissa tarkoitetut mahdolliset »yhteistoimintasopimukset» on solmittava nimenomaisesti.¹ Sidotun työnantajan on siten täytettävä myös legaaliset yhteistoimintavelvoitteensa työehtosopimuksessa määrätyn neuvottelu- tai sopimisvelvollisuutensa lisäksi.

Työehtosopimukseen perustuva neuvottelumenettely koskee (toistaiseksi) pääsääntöisesti vain työsuhteen ehtoja. Yhteensattumatilanteet eivät siten ole kovinkaan yleisiä käytännössä, pikemminkin päinvastoin. YYL:ssä säädetty yhteistoimintamenettely niveltyy useissa tapauksissa joustavasti työehtosopimuksissa määrättyyn neuvottelu- tai sopimismenettelyyn. Mainittakoon tässä esimerkkinä vain sopimusmääräykset urakkahintojen tarkistamisesta työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa. YYL:n nojalla työnantajan on neuvoteltava työ- tai tuotantomenetelmien yms:n muutoksista ennen niiden toteuttamista ja työehtosopimuksen perusteella on taas käynnistettävä neuvottelut näiden muutosten mahdollisista vaikutuksista urakkahinnoitteluun.²

Yhteistoimintamenettely ja työehtosopimukseen perustuva neuvottelumenettely saattavat kuitenkin sattua yhteen.³ TKomL:n tavoin⁴ tämä on otettu huomioon YYL 8.2 §:ssä. Sen mukaan »voivat työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä taikka toimihenkilöitä edustava luottamus-

¹ Ks. HE 39/1978, s. 7 ja 12.

² Mm. niin YYL 6 §:n 1 k:ssa kuin po. työehtosopimusmääräyksissä asetettu olennaisuus-kriteeri saattaa käytännössä aiheuttaa hyvinkin vaikeita tulkinta- ja soveltamisvaikeuksia.

³ Ks. esim. Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimus 11.1 §:n muist. verr. YYL 6 §:n 1 ja 2 k:aan, Leipomoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 18 § verr. YYL 6 §:n 8 k:aan ja STK:n sekä TVK:n ja STL:n välinen ISS 9 § verr. YYL 6 §:n 7 k:aan.

⁴ Ks. TKomL 3.2 §. YYL:lla kumotaan TKomL.

tai yhdysmies ja työnantaja sopia siitä, ettei asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä», jos sitä olisi käsiteltävä myös työehtosopimuksen määräyksen nojalla.

YYL 8.2 §:n perusteella ei voida disponoida yhteistoimintamenettelystä ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevissa konkreettisissa asioissa, eikä tällä säännöksellä ole vapautettu työnantajaa lain 11.1 §:ssä säädetystä tiedottamisvelvollisuudesta eikä edes velvollisuudesta oma-aloitteisesti käynnistää yhteistoimintamenettely. Paikallisesti voitaneen sopia vain yksittäistapauksin, että juuri mainittujen työnantajan toimenpiteiden jälkeen noudatetaankin työehtosopimuksen asianomaisia neuvottelumääräyksiä.

Mutta kuinka laaja on tällaisen sopimuksen henkilöllinen ulottuvuus? Luottamusmiehen ja työnantajan välinen sopimus ei voi olla heitä sitovan työehtosopimuksen ulottuvuutta laajempi.⁵ Tällainen sopimus ei siten voine vaikuttaa työnantajan YYL:n mukaisiin velvollisuuksiin suhteessa johonkin yrityksessä TEhtoL:n nojalla noudatettavaan toiseen työehtosopimukseen sidottuihin työntekijöihin tai toimihenkilöihin.

Asianomaisen työehtosopimuksen soveltamisalalla puheena olevan sopimuksen sitovuus lienee sitä vastoin yleinen. YYL 8.2 §:n perusteluina todetaan nimittäin, että »(k)oska saattaa olla epätarkoituksenmukaista käsitellä asiaa kahdella tavalla, on ehdotuksen 8 §:n 2 momenttiin otettu säännös, jonka mukaan osapuolet voivat sopia siitä, ettei työehtosopimusasiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.»⁶ Edelle lainattua ei voitane ymmärtää kuin siten, että siinä mainitun sopimuksen on tarkoitettu sitovan kaikkia asianomaisen työehtosopimuksen sitovuuspiiriin kuuluvia henkilöitä ja siis myös TEhtoL 4.2 §:ssä tarkoitettuja »järjestäytymättömiä» työntekijöitä ja heidän YYL 5 §:n nojalla valitsemaansa edustajaa. Nämähän kuuluvat myös työehtosopimuksen sitovuuspiiriin, ellei sitä ole rajoitettu TEhtoL 4.3 §:ssä tarkoitettulla tavalla.⁷

⁵ »— — voivat työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä — — edustava luottamus- tai — —». Ks. myös HE 39/1978, s. 10: »— — osapuolet voivat sopia siitä, ettei — —».

⁶ HE 39/1978, s. 10.

⁷ Ks. esim. Vuorio, s. 308—309. Todettava on, ettei tekstissä esitetty tulkinta ole täysin sopusoinnussa YYL 5 §:n tarkoituksen kanssa. Viitataan tässä jäljempänä YYL 14 §:stä esittämäni ja totean, että lain 8.2 §:n ja 14 §:n säännöstä lienee paikallaan soveltaa yhtenäisesti.

4.4. Työmarkkinajärjestöjen kelpoisuudesta sopia yhteistoimintavelvoitteista

Työmarkkinajärjestöt, »joiden toimintapiiri käsittää koko maan», voivat poiketa useista YYL:n säännöksistä sopimuksin. Tällaisella sopimuksella on TEhtöL:ssä säädetty oikeusvaikutukset. Lainvalmistelutöissä on YYL 14 §:n kelpuuttavaa normia perusteltu verraten lyhyesti ja yleisesti toteamalla vain säännöksen tarkoitus — mahdollisuus ottaa huomioon eri yritysten ja yritysorganisaatioiden sekä eri alojen erilaisuudet — ja sen nojalla solmittavan sopimuksen oikeusvaikutukset.¹ YYL 14 § onkin jäänyt useissa kohdin tulkinnanvaraiseksi.

YYL 14 §:n säännöksellä »yhteistoimintasopimuksen» oikeusvaikutuksista on pyritty laajentamaan TEhtöL 1.1 §:ssä tarkoitettua säännöstämiskompetenssia ja samalla välttämään tällaisen sopimuksen oikeusvaikutusten henkilöllisestä ulottuvuudesta muutoin ehkä syntyvä epävarmuus.² Kuinka tarpeellista tämä on ollut, selvinnee edellä TEhtöL 1.1 §:stä esittämästäni.

Tertiuksen (ja omaisuuden) suojalla on ollut keskeinen asema argumenttina TEhtöL 1.1 §:n tulkinnassa. YYL:n esitöissä ei ole tarkasteltu TEhtöL 1.1 §:n tulkinnassa noudatettuja periaatteita eikä siten selvitetty niiden merkitystä YYL 14 §:n tulkinnassa. Johtoa tähän lienee kuitenkin saatavissa lain johdantosäännöksestä ja sen perusteluista. Lain yleiselle nimenomaisesti määritellylle tarkoituksellehan lienee annettava verraten keskeinen merkitys myös sen säännösten tulkinnassa.

Yhteistoimintamenettelyllä, ts. työnantajan ja henkilöstön välisellä ja henkilöstön keskinäisellä yhteistoiminnalla yritystä koskevien asioiden käsittelyssä on pyritty kehittämään yritysten toimintaa yleensä, so. sen tuotannollisia ja taloudellisia tuloksia.³ Toisaalta tavoitteena on ollut »työolosuhteiden (luominen) tarvalisemmiksi ja viihtyisämmiksi».⁴ Osittain mainitut tavoitteet ovat yhteistoimintamenettelyn kannalta yhden-suuntaiset, mutta ne voivat myös joissakin tilanteissa olla vastakkaiset.

YYL:n ja ehkä erityisesti sen 14 §:n tulkinnassa on merkitystä sillä, miten mainittujen tavoitteiden keskinäinen asema painotetaan. Jos ensisijaisesti pidetään silmällä yrityksen toiminnan kehittämistä yleensä (joka

¹ Ks. HE 39/1978, s. 1 ja 12.

² Ks. HE 39/1978, s. 12.

³ Ks. esim. Työnantaja, 25/1978, s. 3.

⁴ HE 39/1978, s. 6.

tietenkin samalla saattaa merkitä myös työolosuhteitten parantumista), lienee YYL:ia tulkittaessa edelleen otettava huomioon työnantaja-tertiuksen suoja, vaikka ei ehkä aivan niin korostetusti kuin TEhtol 1.1 §:ää tulkittaessa. Mikäli taas painotetaan työolosuhteitten kehittämistä yhteistoiminnan avulla, kuten lain esitöissä näyttää tehdyn,⁵ syrjäyttäne työoikeudessa keskeisenä noudatettava työntekijäin suojeluperiaate tertiuksen (ja omaisuuden) suojan ainakin jossakin määrin taka-alalle. Tällöinkin on kyllä huomattava, että jo YYL:n säännöksillä on pyritty nimenomaisesti turvaamaan työnantajalle mahdollisuus »joustaviin», ts. nopeisiin ja yksipuolisiin ratkaisuihin.

4.4.1. Kelpoisuuden asiallisesta ulottuvuudesta

YYL 14 §:n nojalla voidaan sopia ensiksikin siitä, että yhteistoimintamenettelyä on noudatettava pienemmissäkin kuin lain 2.1 §:ssä tarkoitetuissa yrityksissä. Mutta yhtä hyvin lain soveltamisalaa voidaan rajoittaa esimerkiksi siten, että yhteistoimintaa on harjoitettava vain yrityksissä, joissa työskentelee neljäkymmentä työntekijää jne. Edelleen voidaan sopia henkilöstön edustajille yhteistoimintamenettelyn johdosta myönnettävästä työstä vapautuksesta ja tästä aiheutuvasta ansion menetyksen korvaamisesta.

»Yhteistoimintasopimuksin» voidaan määrätä myös yhteistoimintamenettelyä edistävästä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta sekä yhteistoiminnan osapuolista. YYL 14 §:n sanamuodon perusteella on selvää, että sopimuksin voidaan määrätä työnantajan »yhteistoimintaedustajista». Niinikään on selvää, että työehtosopimuksiin perustuvat luottamusmiehet ja TsValvL 10 §:ssä tarkoitetut työsuojeluvaltuutetut ja YYL 4 §:ssä tarkoitettu neuvottelukunta voidaan korvata muilla henkilöillä tai järjestelyillä. Epäselvää sen sijaan on, voidaanko »yhteistoimintasopimuksella» määrätä myös YYL 5 §:ssä tarkoitettu henkilöstön tai sen osan edustuksesta.

YYL 14.1 §:n mukaan vain lain 3 ja 4 §:n säännökset ovat dispositiiviset; siinä ei nimenomaisesti mainita lain 5 §:ää. Mutta toisaalta jo YYL 3 §:ssä viitataan 5 §:n säännökseen. Lain perusteluissa ei ole puututtu käsillä olevaan kysymyk-

⁵ »Lain tarkoituksena on — — kehittää ja tehostaa yhteistoiminnan avulla yritysten toimintaa niin, että ne voisivat entistä paremmin turvata henkilöstönsä työsuhteiden pysyvyyden ja paranevan toimeentulon.» HE 39/1978, s. 6.

seen lainkaan. YYL 14.2 §:n viimeisen virkkeen nojalla työnantaja saa soveltaa »yhteistoimintasopimuksen» määräyksiä »niihinkin työntekijöihin tai toimihenkilöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksen tarkoitamaan henkilöstöryhmään.»⁶

Yksinomaan edelle lainatun säännöksen ja sen kieltämättä hieman ylimalkaisten perustelujen pohjalta lieenee päädyttävä siihen, että TEhtol 4 §:ssä tarkoitettun sitovuuspiirin puitteissa »yhteistoimintasopimuksin» voidaan syrjäyttää ao. työntekijä- tai toimihenkilöjärjestöihin kuulumattomien oikeus myös tämän henkilöstöryhmän enemmistönä valita YYL 5 §:ssä tarkoitettu edustaja. Muiden henkilöstöryhmien asemaan ei sopimuksin voida tietenkään puuttua.

Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat disponoida myös YYL 6 §:n sinänsä tyhjentäväksi tarkoitettusta⁷ säännöksestä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista. Luetteloa yhteistoiminta-asioista voidaan supistaa tai laajentaa, se voidaan laatia yksityiskohtaisemmaksi jne. Tässä yhteydessä on korostettava, että työnantajan yhteistoimintavelvoitteita ulkopuolisen työvoiman käytön yhteydessä ei voida sopimuksin ainakaan supistaa lain 9 §:ssä säädetystä.⁸

Ja vihdoin »yhteistoimintasopimuksin» voidaan määrätä lain 7 §:ssä tarkoitettusta yhteistoimintamenettelystä. Työehtosopimuksen oikeusvaihteluksin voidaan ja on edellytettykin sovittavan yhteistoiminnassa noudatettavista »yksityiskohtaisista menettelytapasäännöistä».⁹ Näillä lieenee tarkoitettu yhteistoimintamenettelyssä noudatettavaa neuvottelu- ja sopimisjärjestystä, menettelyssä mahdollisesti noudatettavia määräaikoja, neuvotteluvelvoitteen sisältöä jne.

Yleisesti ja tämänkin tutkimuksen kannalta lieenee YYL 14 §:n tulkinnaassa merkittävin kysymys kuitenkin, kuinka laajalti ja syvästi »yhteistoimintasopimuksen» menettelytapamääräyksillä voidaan rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa. Juuri edellä todettiin, että ainakin yhteistoimintamenettelyn asiapiiriä voidaan laajentaa ja täsmentää YYL 6 §:ssä säädetystä. Mutta voivatko valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt laajentaa pätevästi esimerkiksi YYL 7.4 §:ssä tarkoitettun sopimismenetelyn asiapiiriä?

⁶ Ks. myös HE 39/1978, s. 12.

⁷ Ks. esim. Työnantaja, 25/1978, s. 3.

⁸ Siis vaikka YYL 6 §:n 15 k:sta voidaan disponoida, ei työnantajan velvollisuutta tiedottaa ja neuvotella konkreettisista työnvuokraus- tms. sopimuksista voida rajoittaa sopimuksin.

⁹ HE 39/1978, s. 6.

YYL 7.4 §:ssä tarkoitetut myötämääramisen piiriin kuuluvat asiat eivät kosketa välittömästi yrityksen (taloudellista) toimintaa tai sen suhdetta kolmansiin; yksityisiin tai viranomaisiin. Viimeksi tarkoitetun suhteen, työnantaja-viranomainen, osalta lain esitöissä on korostettu, ettei henkilöstön edustajien päätösvalta ulotu lain säännösten tai viranomais-ten päätösten soveltamiseen, »esimerkiksi paloturvallisuuskysymyksiin, hygienian valvontaan ja verojen ennakkipidätyksiin tai muihin sellaisiin säänneltyihin asioihin.»¹⁰

Vaikka edelle lainattu lausuma on sijoitettu lain 7 §:n perusteluihin, lienee niin, ettei YYL:lla yleensäkaan ole puututtu työnantajan vastuuseen virallismääräysten noudattamisesta, eikä siitä näin ollen voitane sopiaakaan »yhteistoimintasopimuksin». Niinpä kun työnantaja vastaa esimerkiksi TAL 20.1 §:ssä tarkoitetun työtuntijärjestelmän laatimisesta, ei tätä voida siirtää sopimismenettelyn piiriin siten, että työnantaja voisi estyä täyttämästä velvollisuuttaan (tai että velvollisuus siirtyisi henkilöstön edustajille).

Entä työmarkkinajärjestöjen kompetenssi määrätä yhteistoimintamenettelystä yrityksen (taloudellista) toimintaa tai suhdetta kolmansiin, lähinnä muita sopimussuhteita koskevissa asioissa? Pidän selvänä, että »yhteistoimintasopimuksin» voidaan rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa puheena olevissa asioissa saattamalla ne sopimismenettelyn piiriin. Rajoitetustihan tämä on mahdollista jo TEhtoL 1.1 §:n nojalla. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan voida ryhtyä selvittämään, mitkä puheena olevista asioista voitaisiin sopia ratkaistavaksi yhteispäätöksin, vaan on tyydyttävä vain kiinnittämään huomiota kahteen työmarkkinajärjestöjen kelpoisuuden kannalta merkitykselliseen YYL:n säännökseen.

»Yhteistoimintasopimuksin» ei voida poiketa YYL 9 §:ssä säädetystä. Työnantajan yhteistoimintavelvoitteita ei tällä kohden voida ainakaan supistaa poistamalla sopimuksin työnantajan tiedottamis- tai neuvottelovelvollisuus. YYL 9 §:n indispositiivisuus merkitsee myös, ettei sen 3 momentissa säädettyä työnantajan oikeutta käyttää ulkopuolista työvoimaa voitane rajoittaa »yhteistoimintasopimuksen» määräyksillä. Mutta se voi merkitä sitäkin, ettei työnantajan yksinomaista päätösvaltaa voida lainkaan rajoittaa enempää kuin 9.2 §:ssä tarkoitetulla nk. jatkettulla neuvottelumenettelyllä on tehty.

¹⁰ HE 39/1978, s. 10.

YYL 9 §:n säännös koskee vain yhtä asiaryhmää, mutta lienee osoitukseksi työmarkkinajärjestöjen kelpoisuuden rajallisuudesta, joka ei selvästi käy ilmi lain 14.1 §:stä. Lain 9 §:ää keskeisempi on yhteistoimintamenettelystä vapautumista koskeva 10.1 §:n säännös, joka on yleinen. Myös tämä säännös on indispositiivinen, ainakaan sitä ei ole mainittu työmarkkinajärjestöjä kelpuuttavassa YYL 14.1 §:ssä. Ryhtymättä yksityiskohtaisesti selvittämään viimeksi sanotun merkitystä, voidaan todeta, että YYL:n nojalla työmarkkinajärjestöt voivat periaatteessa rajoittaa työnantajan yksinomaista toimivaltaa melko laajalti »yhteistoimintasopimuksen» menettelytapamääräyksillä, ilmeisesti määrätä myös liittotason neuvotteluvollisuudesta työnantajaa sitovasti, mutta yksittäistapauksissa työnantaja voi sopimuksessa määrätystä riippumatta päättää asioista yksipuolisesti YYL 10.1 §:ssä säädettyllä tavalla.

4.4.2. »Yhteistoimintasopimuksen» oikeusvaikutuksista

YYL 14.1 §:n nojalla solmitulla sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella on TEhtol:n perusteella. Lain sanamuodosta lienee päätteleminen, että »yhteistoimintasopimuksella» on kaikki TEhtol:ssa säädetty oikeusvaikutukset, myös sen 8 §:ssä tarkoitettu työrauhavelvollisuus. YYL 14.1 §:n säännöstä lienee näin ollen tarkasteltava TEhtol 1.1 §:ää täydentävänä säännöksenä.¹¹ Huomattava kuitenkin on, että YYL 14.1 §:n säännöksen perusteella on varsin epäselvää, onko »yhteistoimintasopimukseen» sovellettava kaikkia TEhtol:n säännöksiä — esimerkiksi myös työehtosopimuksen määrämuotoa ja sen irtisanomista, sopimuksen purkautuneeksi julistamista ja sen nähtävänäpito-velvollisuutta koskevia säännöksiä — ja TTuomL:n säännöksiä¹² vaiko vain työehtosopimuksen »oikeusvaikutukset» määrääviä säännöksiä.

Joka tapauksessa on selvää, että YYL 14.1 §:n nojalla solmitun »yhteistoimintasopimuksen» määräyksiä on noudatettava kuten työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava TEhtol 7 §:ään sisältyvän käyttäytymisnormin perusteella. Kun YYL:ssa säädetty velvollisuudet kohdistuvat vain työnantajaan ja ainakin laissa säädetyn yhteistoimintamenettelyn

¹¹ Ks. myös Lappalainen, Ahjo 34/1978, s. 8—9.

¹² Tekstissä tarkoitettuun tulkintaa, jota olisi pidettävä varsin tarkoituksen mukaisena, viittaa lain perustelujen maininta »työehtosopimusten tapaan sopia». HE 39/1978, s. 12.

kohteet ovat samalla tavalla »kollektiiviset» kuin TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettut »työsuhteissa muuten» noudatettavat asiat, lieenee »yhteistoimintasopimuksen» pelkästään sidottuihin kohdistuvat oikeusvaikutukset samat kuin työehtosopimuksen työolonormeilla. Ne velvoittavat TEhtoL:n nojalla vain sidottua työnantajaa.¹³

4.5. Oikeasta oikeuspaikasta ja asianosaisista

YYL:n luonne kollektiivista yhteistoimintaa sääntelevänä lakina on Suomen oikeusjärjestyksessä melko poikkeuksellinen. Tämä samoin kuin lain kytkentä työehtosopimusjärjestelmään antavat aiheen olettaa, että sen aineellisen normiston »ennakko- ja jälkivalvonta»¹ olisi järjestetty perinpohjaisesti. Syystä tai toisesta näin ei kuitenkaan ole tehty.

Työnantajan yhteistoimintavelvoitteitten laiminlyönti on säädetty rangaistavaksi. YYL 16.1 §:ään perustuvat rangaistusvaatimukset on tietenkin ajettava yleisissä tuomioistuimissa² rikosprosessuaalisessa järjestyksessä, jolloin asianosaisina ovat virallinen syyttäjä³ ja velvoitteitaan rikkonut työnantaja. Rikosprosessin yhteydessä voidaan työneuvostolta saada tuomioistuinta sitova ratkaisu⁴ YYL:n soveltamisalasäännöksen tulkinnasta kysymyksessä olevassa yksittäistapauksessa.

Mutta entä jollei kannetta haluta tai ei ole aihettakaan ajaa rikospetusteisena, vaan halutaan vain saada auktoritatiivisesti vahvistetuksi YYL:n jonkin säännöksen oikea sisältö? Sosiaali- ja terveysministeriö on kyllä velvollinen valvomaan YYL:n soveltamista, mutta se tai sen alaiset työsuojeluviranomaiset eivät ilmeisesti ole kompetentteja antamaan YYL:sta oikeudellisesti merkityksellisiä soveltamis- tai tulkintaohjeita. Lopullinen vastaus tähän riippuu TsValvL 15.1 §:n tulkinnasta.⁵

¹³ Työolonormien oikeusvaikutuksista eri henkilötahoissa ks. edellä s. 219 ss. Yhteistoimintasopimuksen määräysten TEhtoL:iin perustuva sitova vaikutus voi olla edellä tarkoitettua laajempi, kuten työehtosopimuksen määräystenkin.

¹ Ks. Koskinen, Työturvallisuudesta, s. 20 ss. ja 72 ss.

² Samoin tietenkin myös YYL 16.2 §:ään perustuvat rangaistusvaatimukset.

³ Asianosaisena, tarkemmin asianomistajana saattaisi YYL 13 §:n rikkomista koskevilla oikeudenkäynneillä olla myös henkilöstön edustaja po. lainkohdassa tarkoitettuine korvausvaatimuksineen.

⁴ Ks. esim. KKO 1966 II 89.

⁵ Ks. tästä Koskinen, Työturvallisuudesta, s. 62 ss. YYL 15 §:n mukaan myös valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt valvovat alallaan lain soveltamista, mutta

Periaatteessa edellä tarkoitetut vahvistusvaatimukset lienevät mahdolliset⁶ ja niitäkin olisi — erityisten säännösten puuttuessa — ajettava yleisissä tuomioistuimissa. Mutta kenellä olisi puheena olevissa tapauksissa OK:ssa edellytetty oikeudellinen intressi? Olisiko se henkilöstöllä, sen osalla, henkilöstön edustajalla⁷ vaiko YYL 15 §:ssä tarkoitetuilla valvontasubjekteilla? Tarkastelematta asiaa pidemmältä, voidaan todeta, että YYL:n oikeata sisältöä koskevia vahvistusvaatimuksia ei liene lainkaan mahdollista ajaa tuomioistuimessa. Edes työneuvosto ei ole toimivaltainen antamaan lausuntoja YYL:n soveltamista koskevissa kysymyksissä.⁸

TTuomL:ia ei ole YYL:n säätämisen yhteydessä muutettu, vaikka »yhteistoimintasopimukselle» onkin annettu TEhtoL:ssa säädetyt oikeusvaihtokutukset. Ilmeistä kuitenkin on, että näitä sopimuksia koskevat riita-asiat on tarkoitettu ratkaistavaksi työtuomioistuimessa samassa laajuudessa kuin työehtosopimuksia koskevat riita-asiat.⁹ Minkäänlaista mainintaa tästä ei tosin ole edes lainvalmisteluasiakirjoissa.

Mutta vaikka tulkintateitse voitaneenkin päätyä siihen, että »yhteistoimintasopimus» on TTuomL 1.1 §:ssä tarkoitettu työehtosopimus, lienee täysin selvää, että YYL ja myös sen 14 §:n säännös sinänsä jäävät työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle. Työtuomioistuin voi kyllä joutua soveltamaan YYL:n säännöksiä esimerkiksi »yhteistoimintasopimuksen» pätevyyttä koskevan erimielisyyden yhteydessä, mutta pelkästään lain säännöksiin perustuvat vaatimukset sen on jätettävä tutkimatta.

eivät liene tällä perusteella toimivaltaisia antamaan YYL:n soveltamisohjeita. Po. järjestöt ovat tietenkin oikeutetut ja velvolliset valvomaan, että niiden solmimia »yhteistoimintasopimuksia» noudatetaan. Tämä perustuu jo TEhtoL 8 §:n viimeisen virkkeen säännökseen. Ks. myös HE 39/1978, s. 12.

⁶ Ks. esim. *Tirkkonen*, Sp I, s. 389 ss.

⁷ Henkilöstön edustajalla lienee mahdollisuus ajaa suorituskannetta YYL 13 §:ssä tarkoitetun ansion menetyksen korvaamiseksi.

⁸ Ks. TNL 1 §, 9 §:n 3 k ja TNA 1 §.

⁹ Asiavaltuus määräytyy tällöin tietenkin TTuomL 12 §:n mukaan.

IV. PROSESSUAALISESTA NEUVOTTELUMENETTELYSTÄ

1. Taustaksi

TTuomL 11.2 §:n nojalla työ- ja virkaehtosopimusosalliset voivat asettaa työtuomioistuinta sitovan reaktiotapaa koskevan normin. Mutta samalla tällaisessa työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksessä on erilaisia niin osallisiin kuin pelkästään sidottuihin kohdistuvia käyttäytymissääntöjä, ennen kaikkea käyttäytymisvaatimus sovintoneuvottelujen käymisestä. Viimeksi mainittu käyttäytymissääntö ei velvoita TEhtoL:n nojalla, mutta virkaehtosopimuksen määräyksenä prosessuaalinen neuvottelulauseke voinee sitä vastoin velvoittaa periaatteessa kaikkia virkaehtosopimukseen sidottuja henkilötahoja virkaehtosopimuksen täyttämiseen velvoittavan käyttäytymisnormin nojalla.

Työtuomioistuimen kannalta työ- tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva sovintoneuvottelumenettely on oikeudenkäynnin pakollinen esivaihe; kanne on jätettävä tutkimatta, ellei kantaja ole ainakin vakavasti pyrkinyt saamaan neuvotteluja aikaan. Työ- tai virkaehtosopimukseen sidottujen kannalta prosessuaalista neuvottelumääräystä voidaanakin tarkastella itsenäisenä TTuomL 11.2 §:n nojalla »velvoittavana» käyttäytymissääntönä. Kun tässä tutkimuksessa on muutoinkin selvitetty lähinnä vain neuvottelulausekkeitten sidottuihin kohdistuvia välitömiä oikeusvaikutuksia, en tässä yhteydessä katso tarkoituksenmukaiseksi laajentaa näkökulmaa itse menettelyyn tai prosessiin, vaan tyydyn vain aivan lyhyesti tarkastelemaan TTuomL 11.2 §:ssä säädettyä tutkimattajättämisseurausta.

Käsittelenkin seuraavassa pääasiassa vain sovintoneuvottelulausekkeitten keskeisimmän käyttäytymissäännön TTuomL 11.2 §:ään perustuvan velvoittavan vaikutuksen asiallista, henkilöllistä ja ajallista ulottuvuutta. Tämän velvollisuuden sisältönä on tietenkin neuvottelemisen työ- tai virkaehtosopimuksesta johtuvasta erimielisyydestä. Velvollisuuden lai-

minlyönnin seurauksena on aineellisia vaatimuksia esittävän tahon, »kantajan» kohdalla työtuomioistuimen vetäytyminen ratkaisemasta riita-asiaa ja ehkäpä jo sen käsittelyn keskeytyminen neuvottelujärjestyksessä. Vastajan kohdalla laiminlyönnin seuraukset rajoittuvat lähinnä siihen, että tämä menettää mahdollisuutensa vaikuttaa ratkaisun syntymiseen ja sen sisältöön.

2. Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallisesta ulottuvuudesta

2.1. Alustavia huomautuksia

Sovintoneuvottelumenettelyn asiallinen laajuus määräytyy tai voi määräytyä kolmen eri normin perusteella. Kun TTuomL 11.2 §:n säännös voi koskea vain oikeudenkäyntiä työtuomioistuimessa, on prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden äärirajana tietenkin työtuomioistuimen asiallinen toimivalta. Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallinen ulottuvuus on kuitenkin työtuomioistuimen toimivaltaa suppeampi. TTuomL 11.2 §:n mukaan neuvotteluja on käytävä vain työ- tai virkaehtosopimusta »koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta».¹ Neuvottelumenettelyn

¹ Tässä yhteydessä lieene paikallaan huomauttaa eräästä VTTuomL 10 §:ään liittyvästä oikeushistoriallisesta seikasta. Virkaehtosopimuslakeja säädettäessä täydennettiin mm. VTTuomL:ia ja siten myös sen 10 §:n säännöstä. Syystä, joka ei selviä lainvalmisteluasiakirjoista, tämä säännös sai siinä yhteydessä sekä aikaisemmasta että voimassa olevasta laista poikkeavan sanamuodon. Prosessuaalisia neuvotteluja tuli 1.12.1970—1.10.1974 välisenä aikana käydä »riitaisuuksista» yleensä, eikä vain työ- tai virkaehtosopimusta »koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta». Jo pelkästään lainvalmisteluaineistoja vertaamalla voidaan mielestäni pitää selvänä, ettei sanamuodon muuttamisella (muuttumisella) pyritty asialliseen muutokseen, vaan kysymyksessä oli virkaehtosopimuslakeja valmisteltaessa sattunut »lipsahdus». Ks. Km. 1969: A 14, s. 10—11 ja 29, Km. 1969: B 105, s. 15 ja 48, HE 14/1970 s. 10, Km. 1974: 28, s. 10 ja 41 sekä toisaalta Km. 1969: A 9, s. 8 ja 22, Laintarkastuskunnan lausunto 3/1970, s. 34 sekä viimeksi mainittuihin perustuva HE 84/1971, s. 9 ja HE 30/1972, s. 8. Työtuomioistuimen käytäntöön ei »lainmuutos» myöskään näytä vaikuttaneen. Ks. esim. TT 76/1974, jossa aikaisemman käytännön mukaisesti jätettiin työntekijäliiton kanteessaan esittämä vahvistusvaatimus VTTuomL 10 §:n nojalla tutkimatta mutta työrauhavelvollis-

ulkopuolelle näyttävät näin ollen jäävän TTuomL 1.1 §:ssä mainittuja lakeja koskevat tai niihin perustuvat riita-asiat, vaikka niiden ratkaiseminen onkin työtuomioistuimen asiana.

Mutta jo TTuomL 11.2 §:n sanamuodosta voidaan havaita, että neuvotteluvollisuus voi perustua vain työ- tai virkaehtosopimukseen otettuun neuvottelulausekkeeseen. Jos sopimuksessa ei ole määräyksiä sovintoneuvotteluista, voidaan erimielisyys saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi ilman minkäänlaisia edeltäviä neuvotteluja.² Asianosaisten välisinä neuvotteluina tapahtuvan esiprosessin ollessa lähtökohtaisesti sopimuksenvaraista, sopijapuolet voivat työtuomioistuinta sitovasti — ainakin joiltakin osin — disponoida myös siitä, minkälaisista erimielisyyksistä neuvotteluja on käytävä ennen oikeudenkäyntiä.

Niin työehtosopimusten sovintoneuvottelulausekkeissa pääsääntöisesti kuin VPS:ssa ja KPS:ssa onkin jollakin tavoin luonnehdittu ns. oikeusriitaneuvottelujen kohteita. Selvästi eniten on käytetty ilmaisuja »tulkinasta» ja/tai »soveltamisesta» ja/tai »rikkomisesta aiheutuvat erimielisyydet», mutta toisaalta on työehtosopimuksia, joiden mukaan on neuvoteltava kaikista työnantajan ja työntekijän välillä ilmenevistä erimielisyyksistä.³

Työtuomioistuimen asiallisen toimivallan laajuutta ei oikeuskirjallisuudessa ole selvitelty kovinkaan perinpohjaisesti. Vaikka tällä kysymyksellä onkin sovintoneuvottelumenettelyn asiallisen ulottuvuuden kannalta melko keskeinen merkitys, on tässäkin yhteydessä tyytyminen lähinnä vain TTuomL 1 §:n pääpiirteittäiseen esittelyyn. Toiseksi on sitten selvitettävä, minkälainen merkityssisältö on TTuomL 11.2 §:n säännökselle annettava, ts. mistä asioista syntyneitä erimielisyyksiä voidaan pitää työ- tai virkaehtosopimusta »koskevinä tai siitä johtuvina». Tämä voitaneen

suuden rikkomista koskeva saman liiton esittämä vaatimus tutkittiin, vaikka asianomaisen työehtosopimuksen mukaan neuvotteluja tuli käydä kaikista työnantajan ja työntekijän välillä syntyneistä erimielisyyksistä.

² »Jos työehto- tai virkaehtosopimuksen mukaan ——. Ks. myös Km. 1945:7 s. 24 ja TT 16/1968, jossa vastaaja väitti, ettei työtuomioistuin saisi tutkia kannetta, koska siinä tarkoitetuista erimielisyyksistä ei ollut neuvoteltu. Työtuomioistuin hylkäsi väitteen, »koska kanteessa mainittuun työehtosopimukseen ei sisälly määräystä siitä, että sanottua sopimusta koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta olisi sovinnon aikaansaamiseksi neuvoteltava ennenkuin riitakysymys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi» sekä *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 185—186.

³ Ks. tark. edellä s. 27 ss. ja s. 34 ss.

suorittaa riittävän yksityiskohtaisesti tarkastelemalla asiaa käänteisesti: minkälaisia erimielisyyksiä ei voida pitää sopimusta koskevinä tai siitä johtuvina. Jakson lopuksi on edellä sanotun mukaisesti tarkasteltava osallisten kelpoisuutta määrätä prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallisesta ulottuvuudesta. Tällöin joudutaan vielä palaamaan myös neuvottelulausekkeitten tulkintaan.

2.2. Työtuomioistuimen toimivallasta

Säännökset työtuomioistuimen asiallisesta toimivallasta ovat TTuomL 1 §:ssä. Tämän lainkohdan 2 momentin säännöstä, jossa on määritelty se, milloin työtuomioistuin voi antaa suoritustuomion, en tässä yhteydessä katso aiheelliseksi tarkastella.¹ TTuomL 1.1 §:n mukaan työtuomioistuin ratkaisee työ- ja virkaehtosopimuksia koskevat sekä TEhtoL:iin ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvat riita-asiat, mikäli niissä on kysymys ensiksikin työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyyydestä. Esimerkkeinä tällaisista riidoista voidaan mainita erimielisyydet työ- tai virkaehtosopimuskelpoisuudesta,² sopimusten muotomääräysten noudattamatta jättämisestä³ sekä osallisten kelpoisuudesta määrätä jostakin asiasta työ- tai virkaehtosopimuksin.⁴ Työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyyttä voidaan työtuomioistuimessa joutua arvioimaan tietenkin myös sopimusten pätevyyteen vaikuttavien yleisten sääntöjen pohjalta.⁵

TTuomL 1.1 §:n 1 kohdan mukaan työtuomioistuimen ratkaistaviin kuuluvat edelleen työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaoloa koskevat

¹ Ks. tästä esim. Sarkko, Työoikeus I, s. 165—167 ja Suviranta, LM 1977, s. 499 ss. Ks. myös TEhtoL 9.2 §. — Työtuomioistuimen toimivallasta ratkaista YYL:ia ja »yhteistoimintasopimuksia» koskevia riitaisuuksia ks. edell. s. 338.

² Ks. TEhtoL 1.2 §, VVEhtoL ja KVEhtoL 3.1 § sekä KVEhtoL 3.2 §. — Ilmeisesti myös vastoin kunnallisista työehtosopimuksista annetun lain säännöksiä solmitun työehtosopimuksen pätevyyden arvioiminen kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, vaikka TTuomL:ssa ei olekaan mainittu tätä lakia. Vrt. tässä yhteydessä TT 29/1976.

³ Ks. TEhtoL 2.1 § sekä VVEhtoL 4.1 § ja KVEhtoL 4 §.

⁴ Ks. edellä III-jaksossa käsitellyt osallisia kelpuuttavat säännökset. Ks. myös VVEhtoL 1.2 § sekä PostipankkiL 11 a § ja PostipankkiA 9 a §.

⁵ Ks. esim. TT 15/1972 ja 61/1974. Ks. myös TT 46/1974, jossa tosin oli kysymys KPS:ssa tarkoitetuissa keskusneuvotteluissa saavutetun sovinnon sitovuudesta.

riitaisuudet, ts. paitsi itse sopimuksen voimassaolomääräyksen tulkinnasta myös TEhtoL 3 §:n, VVEhtoL ja KVEhtoL 6 §:n sekä VVEhtoL 4.2 §:n tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneet riita-asiat. Luonnollisesti myös työ- tai virkaehtosopimusten tulkintaa tai soveltamista eli *sopimuksen sisällystä ja laajuutta sekä tietyn sopimuskohdan oikeata tulkintaa* koskevat erimielisyydet kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan.⁶ Toimivallan eräänlaisena äärirajana ovat tällöin erimielisyydet siitä, onko jostakin asiasta sovittu työ- tai virkaehtosopimuksella vai eikö ole. Nk. eturiitojen eli karkeasti ilmaisten sopimatta jääneitten tai jätettyjen asioiden ratkaiseminen ei siten kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan.⁷

TTuomL 1.1 §:n 2 k:n mukaan työtuomioistuimen tehtävänä on vahvistaa, onko jokin aiottu⁸ tai toimeenpantu *menettely työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen mukainen* vaiko sen vastainen. Tällaisina menettelyinä tulevat kysymykseen muun muassa työnantajan tulkintaratkaisu, tämän yksinomaisen toimivallan nojalla toteutettu toimenpide tai vahvistettu määräys,⁹ paikallinen (työ- tai virkaehtosopimukseenkin perustuva) sopimus¹⁰ ja myös työtaistelutoimenpide.¹¹ Saman lainkohdan

⁶ Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat tietenkin kaikista määräyksistä, myös esim. suosituksista (ks. TT 1/1970) syntyneet tulkintariidat, mikäli kantajalla katsotaan olevan yleisten sääntöjen mukainen vahvistusintressi. Ks. tästä esim. Km. 1969: A 9, s. 19 ja yleisesti Tirkkonen, Sp I, s. 390. Työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä ovat tietenkin myös muista työ- tai palvelussuhteita koskevista normilähteistä resipoidut määräykset. Ks. esim. TT 49/1972. — Pelkästään tosiseikkoja koskevia riitaisuuksia ei sen sijaan käsitellä työtuomioistuimessa. Ks. TT 9, 16 ja 24/1965, 34/1967, 30/1968 sekä 24/1973.

⁷ Ks. esim. TT 1 ja 4/1947, 9/1953 ja 12/1965. — *Schmidt*ä mukaillen on korostettava, että raja sovittun ja sopimatta jääneen (jätetyn) välillä on joustava (*Schmidt*, Tjänsteavtalet, s. 319). Ks. esim. TT 16/1966, 30/1967, 43/1968, 2 ja 29/1969 sekä 88/1975. Ks. myös *Victorin*, s. 204 ss.

⁸ Ks. Km. 1969: A 9, s. 18 ja HE 30/1972, s. 2. Ks. myös TT 1/1974.

⁹ Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu tietenkin vain sen tutkiminen, onko annettu määräys (yleinen normi tai yksittäinen hallintopäätös) työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen mukainen. Ks. *Suviranta*, KSV:n tiedotuksia 3/1975, s. 18. Sen sijaan työtuomioistuin ei voi ratkaista edellä tarkoitetuista enempää kuin muistakaan työ- tai palvelussuhteita koskevista normeista syntyneitä riitaisuuksia. Ks. esim. TT 68/1972, 25/1973, 27 ja 73/1974, 4 ja 39/1976 sekä 16/1977.

¹⁰ Ks. esim. TT 2 ja 9/1951 sekä 25/1973. Paikallisen sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyneet riitaisuudet kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan vain silloin, kun tällaista sopimusta voidaan pitää joko itsenäisenä työ- tai virkaehtosopimuksena taikka viitesopimuksen osana.

¹¹ Ks. esim. TT 63/1973, 83/1974 ja 23/1978.

mukaan työtuomioistuin voi antaa vahvistustuomion myös jonkin *menettelyn TEhtoL:n tai virkaehtosopimuslakien säännösten mukaisuudesta*.

Viimeksi mainittuina riitaisuuksina tulevat TEhtoL:n kohdalla kysymykseen lain 7 §:n vastainen käyttäytyminen sekä 8 §:ssä säädetyn työrauha- ja valvontavelvollisuuden rikkomiset. Virkaehtosopimuslakien kohdalla työtuomioistuimen ko. lainkohtaan perustuva toimivalta on sitä vastoin monipuolisempi. Sen ratkaistaviin kuuluvat tietenkin sopimuksesta johtuvaa työrauhavelvollisuutta ja valvontavelvollisuutta koskevat riitaisuudet¹² ja myös sen vahvistaminen, onko menettely pysyvän työrauhavelvollisuuden vastainen¹³ tai, onko työtaistelutoimenpide muutoin pantu toimeen virkaehtosopimuslaissa säädettyllä tavalla.¹⁴

Mutta edellä mainittujen lisäksi työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluneen myös vahvistaa eräiden sinänsä työnantajan päätösvaltaan kuuluvien toimenpiteitten ja menettelyjen virkaehtosopimuslain mukaisuus. Niinpä työtuomioistuimen vahvistettavaksi voitaneen saattaa erimielisyydet siitä, onko työnantajan suojelutyön teettämistä koskeva päätös VVEhtoL 11 §:n tai KVEhtoL 12 §:n mukainen tai onko virkamiestä vastaan työtaistelutoimenpiteen johdosta nostettu rikossyyte tahi aloitettu kurinpitomenettely virkaehtosopimuslain säännösten mukaista.¹⁵ Työtuomioistuin voinee edelleen vahvistaa, onko työnantaja menettänyt VVEhtoL 23 tai 24 §:ssä taikka KVEhtoL 24 tai 25 §:ssä edellytetyllä tavalla.¹⁶

Virkaehtosopimuslakien säännökset palvelussuhteen ehtoja koskevien sopimusmääräysten jälkivaikutuksesta¹⁷ ovat työtuomioistuimen toimi-

¹² VVEhtoL ja KVEhtoL 9 ja 10 § sekä KVEhtoL 11 §.

¹³ Tällöin työtuomioistuin saattaa joutua ainakin ennakkokysymyksenä tulkitsemaan myös VJ 66.8 §:ssä tarkoitetun lain säännöksiä tai SotatilaL 34.1 §:n nojalla annetun VNp:n määräyksiä.

¹⁴ Ks. VVEhtoL 8.3 § ja KVEhtoL 8.4 § sekä VVEhtoL 17 ja KVEhtoL 18 §. TRIitaL:n menettelytapasäännösten rikkomista koskevat vaatimukset kuuluvat sitä vastoin yleisten tuomioistuinten käsiteltäviin.

¹⁵ VVEhtoL 22 § ja KVEhtoL 23 §.

¹⁶ Ks. tässä yhteydessä myös VVEhtoL ja KVEhtoL 5.2 §. — Todettakoon, että KSV lieenee velvollinen valvomaan, että kunnat ja kuntainliitot menettelevät kaikkien tekstissä tarkoitettujen legaalisten velvollisuuksiensa mukaisesti, vaikka näitä ei voidakaan tuomita hyvityssakkoon kuin työrauhavelvollisuuden vastaisesta käyttäytymisestä. Ks. KVEhtoL 11 §.

¹⁷ Ks. edellä s. 206 ss.

vallan kannalta hieman ongelmalliset. TTuomL 1.1 §:n 1 ja 2 k:n säännösten perusteella¹⁸ työtuomioistuin on toimivaltainen vahvistamaan, onko työnantajan noudatettava ja missä laajuudessa tämän on noudatettava palvelussuhteen ehtoja koskevia virkaehtosopimusmääräyksiä. Mutta tämä ei välttämättä merkitse, että työtuomioistuin olisi kompetentti ratkaisemaan myös sopimuksettomassa tilassa sopimusmääräysten tulkinnasta tai rikkomisesta syntyneet riitaisuudet. Eiväthän työnormeista sopimuksettomassa tilassa syntyneet erimielisyydetkään kuulu työtuomioistuimen vaan yleisten tuomioistuinten toimivaltaan.¹⁹

Sen paremmin virkaehtosopimusmääräysten jälkivaikutusta kuin oikeusvaatimus- ja valituskieltoa koskevien säännösten esitöistä ei saada johtoa oikeata oikeuspaikkaa koskevaan kysymykseen. Palvelussuhteen ehtoja koskevien määräysten noudattamisvelvollisuus perustuu kuitenkin virkaehtosopimuslakien nimenomaisiin säännöksiin, olkoonkin, ettei virkaehtosopimuksella tällöin olekaan sille »tyypillisiä» oikeusvaikutuksia.²⁰ Sitä vastoin tavanomaisoikeudelliseen normiin ja nyttemmin jo vakiintuneena pidettävään oikeuskäytäntöön nojautuvan velvollisuuden noudattaa sopimuksettomassa tilassa työehtosopimuksen työnormeja katsotaan perustuvan työsopimuksen täyttämiseen velvoittavaan normiin.²¹ Kun vastaavanlaista konstruktiota virkaehtosopimusmääräysten kohdalla olisi pidettävä varsin väkinäisenä, katsoisin, että työtuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan myös sopimuksettomassa tilassa virkaehtosopimuksen määräyksistä syntyneet erimielisyydet. Tällainen tulkinta on nähdäkseni täysin sopusoinnussa virkaehtosopimuslakien 7 §:n ja TTuomL 1 §:n sanamuotojen kanssa ja sitä voidaan puoltaa myös oikeusturva- ja tarkoituksenmukaisuusnäkökohdilla.²²

¹⁸ Kysymyshän on joko virkaehtosopimuslain säännöksen tai sen sopimusmääräyksen tulkinnasta, jolla on disponoitu jälkivaikutuksesta.

¹⁹ Ks. esim. TT 24/1966.

²⁰ Ks. edellä s. 208—209.

²¹ Ks. KKO 1970 II 77, KKO 1974 II 67, KKO, t. 15.8.1975, n:o 1001, akti N:o 242 R.D. 1974 ja KKO, t. 28.1.1977, n:o 2096/76, akti N:o 136 R.D. 1975.

²² Vaikka hallintotuomioistuimella olisi TTuomL 39 §:n perusteella mahdollisuus pyytää työtuomioistuimelta lausunto po. riita-asioissa, ei oikean oikeuspaikan vaihtumista pääsääntöisesti lyhytten sopimuksettomien tilojen ajaksi voitane pitää oikeusturvan tai muunkaan kannalta puollettavana. — Huomattava tosin on, ettei TTuomL 13 §:n (eikä VTTuomL 11 a §:n) asiavaltuussäännöksissä näytä olevan määräyksiä asianosaisista tekstissä tarkoitetun tapauksen varalle, vaikka niissä on otettu huomioon esim. VVEhtoL ja KVEhtoL 6.2 §:ssä ja 8 §:ssä tarkoi-

TTuomL 1.1 §:n 3 k:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu *seuraamuksen määrääminen* työ- tai virkaehtosopimuksen taikka TEhtol:n tai virkaehtosopimuslakien vastaisesta menettelystä. Tällaisina seuraamuksina tulevat kysymykseen po. laeissa tarkoitetut hyvityssakot sekä mahdolliset sopimusperusteiset seuraamukset. Esimerkiksi vahingonkorvauksen tuomitseminen ei näin ollen kuulu työtuomioistuimen kompetenssiin, ellei siitä ole sovittu työ- tai virkaehtosopimuksessa.²³ Lain nimenomaisen säännöksen mukaan myös rangaistus- tai kurinpidollisen seuraamuksen määrääminen jää työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle. Todettakoon vielä tässä yhteydessä, että myös työ- tai virkaehtosopimuksen purkautuneeksi julistaminen TEhtol 11 §:ssä, VVEhtol 21 §:ssä tai KVEhtol 22 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa kuuluu työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan.

2.3. TTuomL 11.2 §; sopimusta koskeva tai siitä johtuva riitaisuus

2.3.1. Aluksi

TTuomL 11.2 §:n säännöksellä lienee tarkoitettu rajoittaa prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallinen ulottuvuus suppeammaksi kuin työtuomioistuimen toimivalta. Otsikosta ilmenevä määrittely ei kuitenkaan ole aivan ongelmaton. Sen tulkinnanvaraisuutta ovat omiaan ainakin jossakin määrin lisäämään ensinnäkin TTuomL 12 §:n ja 13 §:n asiavaltuutta koskevat säännökset, joiden mukaan toisaalta »työehtosopimusta koskevissa» ja toisaalta »virkaehtosopimusta koskevissa» asioissa panee kanteen vireille ensisijaisesti sopimukseen osallinen. Tämän lisäksi työtuomioistuin on joissakin tapauksissa perustellut neuvottelujen puuttu-

tetut tilanteet. Sanotusta seikasta ei kuitenkaan voitane vetää johtopäätöksiä suuntaan tai toiseen. TTuomL 13 §:ssä ei nimittäin näytä lainkaan otetun huomioon virkaehtosopimuslakien 7 §:n säännöksiä, vaikka muun muassa sen seikan vahvistaminen, että työnantaja on käyttäytynyt virkaehtosopimuslain vastaisesti jättäessään noudattamatta palvelussuhteissa virkaehtosopimuksen määräyksiä sopimuksen voimassaolon lakattua, kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

²³ Sen sijaan suoritusluontoinen yhteydessä työtuomioistuin voi kyllä velvoittaa maksamaan korkoa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella maksettavaksi tuomitulle määrälle, vaikka sopimuksessa ei olisikaan korkoa koskevaa määräystä. Ks. esim. TT 2/1954 ja erit. 83/1973. Vrt. kuit. 43/1970.

misesta tehtyjen oikeudenkäyntiväitteiden hylkäämistä tavalla, joka antaa aihetta pohdintaan.

VTTuomL:n sen paremmin kuin TTuomL:n esitöiden perusteella ei voida läheskään varmasti selvittää, minkälaisia riitaisuuksia olisi pidettävä sopimusta koskevinä tai siitä johtuvina. Niissä ei tätä asiaa juuri käsitellä. Työtuomioistuintoimikunnan mietinnöstä antamassaan lausunnossa laintarkastuskunta pyrki tosin aikaisempaa tarkemmin määrittelemään prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallisen ulottuvuuden. Lausunnossa todettiin, että »(k)äytännössä asia on neuvottelusta riippumatta kuitenkin tutkittu myös silloin, kun on ollut kysymys työehtosopimuksen määräyksen tietoisesta rikkomisesta taikka riitaisuudesta, joka on johtanut työtaistelutoimenpiteeseen» ja ehdotettiin vastaavia muutoksia myös itse säännökseen.¹ Säännöstä ei kuitenkaan laadittu laintarkastuskunnan edellyttämällä tavalla, vaan TTuomL 11.2 § on puheena olevalta osaltaan täysin VTTuomL 10 §:n kaltainen.

Oikeuskäytäntöä VTTuomL 10 §:n ja TTuomL 11.2 §:n tulkinnasta on jonkin verran, mutta se ei ole kovinkaan monipuolista. Työtuomioistuinmessä on jouduttu ottamaan kantaa neuvottelumenettelyn asialliseen ulottuvuuteen vain työ- tai virkaehtosopimuksen tietensä rikkomista ja työrauhavelvollisuuden rikkomista koskeneitten kanteitten yhteydessä. Oikeuskirjallisuudessa ei käsiteltävään kysymykseen ole myöskään liiemmästi kiinnitetty huomiota.²

Edellä mainitut TTuomL 12 §:n ja 13 §:n säännökset koskevat käytetyistä sanamuodoista huolimatta epäilyksittä myös TEhtoL:ia ja virkaehtosopimuslakeja koskevien asioiden vireillepanoa ja kanteiden ajamista. Mutta toisaalta näillä säännöksillä ei liene ainakaan nyt käsillä olevassa suhteessa mitään yhtymäkohtia TTuomL 11.2 §:ään. TTuomL 12 §:ssä ja 13 §:ssä käytetyt, ehkä jossakin määrin harhaanjohtavat ilmaiset tarkoittanevat vain sitä, että TEhtoL:ia ja työehtosopimuksia koskevissa asioissa asiavaltuus määräytyy 12 §:n mukaisesti ja virkaehtosopimuslakeja ja virkaehtosopimuksia koskevissa asioissa vastaavasti 13 §:n säännöksen mukaan.³ TTuomL 11.2 §:n säännöksellä on sitä vastoin sel-

¹ Laintarkastuskunnan lausunto 3/1970, s. 29 ja 34, Ks. myös HE 84/1971, s. 9.

² Ks. *kuit. Luukanen*, Juhlajulkaisu, s. 146 ja *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 140 av. 59 sekä s. 163.

³ Ks. Km. 1945: 7, s. 25, jossa todetaan, että »yhdistys», joka on solminut työehtosopimuksen, on oikeutettu sekä omasta puolestaan että jäsentensä ja ala-

västi pyritty rajaamaan prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallinen ulottuvuus työtuomioistuimen toimivaltaa suppeammaksi.⁴ Asiavaltuutta koskevien TTuomL:n säännösten sanamuodosta ei siten voitane vetää minkäänlaisia johtopäätöksiä pyrittäessä selvittämään TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitetun neuvotteluvelvollisuuden asiallista ulottuvuutta.

TTuomL 11.2 §:n tulkinnan kannalta eivät ongelmia voine aiheuttaa riita-asiat, joissa todella on kysymys työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta. Toisin sanoen kun erimielisyys koskee »tietyn sopimuskohdan oikeata tulkintaa» tai sopimuksen soveltamista yksittäistapaukseen, on kysymyksessä kiistatta TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettu riitaisuus. Ongelmallisia ovatkin lähinnä sellaiset erimielisyydet, joiden kyllä jossakin mielessä voidaan sanoa joko koskevan tai johtuvan työ- tai virkaehtosopimuksesta, mutta joissa sittenkin on kysymys TEhtol:n tai virkaehtosopimuslakien jonkun säännöksen tulkinnasta tai soveltamisesta. Tarkoitän ensiksikin TEhtol 7 §:n, VVEhtol 19.1 §:n tai KVEhtol 20.1 §:n soveltamista koskevia riitaisuuksia ja edelleen TEhtol 8 §:stä, VVEhtol tai KVEhtol 9 §:stä syntyneitä erimielisyyksiä.

Velvollisuus olla rikkomatta ja velvollisuus olla rikkomatta tietensä työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä sekä näihin liittyvä valvontavelvollisuus »johtuu» tietenkin sopimuksesta. Ja toisaalta väite, että sopimusta on rikottu, sisältää väitteen myös siitä, että rikotuksi väitettyä sopimusmääräystä on tulkittava tai sovellettava juuri väitteen esittäneen kannan mukaisesti.⁵ Myös mainituissa lainkohdissa tarkoitetun työrauhavelvollisuuden voidaan sanoa »johtuvan» sopimuksesta. Kiellettyjä

jäsentensä puolesta panemaan vireille kanteen, joka koskee lakiehdotuksessa mainittuja riitoja — —». TTuomL:iin tehtiin tällä kohden vain »eräitä sanonnallisia tarkistuksia». HE 30/1972 s. 3. Ks. myös TTuomL 13.5 §, jonka mukaan määräytyy asiavaltuus riidan koskiessa vain virkaehtosopimuslain tulkintaa tai soveltamista.

⁴ Ks. Km. 1945:7, s. 24 — — jos työehtosopimuksessa on sovittu, että sitä koskevista riitakysymyksistä — — ja Laintarkastuskunnan lausunto 3/1970, s. 29, jossa mainitaan, että »asia on neuvottelusta riippumatta kuitenkin tutkittu myös silloin, kun on ollut kysymys — — riitaisuudesta, joka on johtanut työtaistelutoimenpiteeseen.» Ks. myös edellisen perusteella annettu, sittemmin valtiopäivien hajottamisen johdosta rauennut HE 84/1971, s. 9. Laintarkastuskunnan lausunnossa on kysymys työtaistelutoimenpiteen neuvotteluvelvollisuudesta vapauttavasta vaikutuksesta (Ks. tästä tark. s. 388 ss.) mutta se sisältäneee samalla ajatuksen, ettei TEhtol 8 §:n tulkintaa tai soveltamista koskeva erimielisyys ole sellainen riita, josta olisi neuvoteltava ennen kanteen vireillepanoa.

⁵ Ks. myös Sarkko, s. 209 av. 231.

ovat ainoastaan sopimukseen laissa säädettyllä tavalla »kohdistuvat» työtaistelutoimenpiteet. Tarkoiton viimeksi sanomallani vain sitä, että puheena oleva legaalinen työrauhavelvollisuus edellyttää voimassa olevaa sopimusta ja on sopimuskauden aikanakin relatiivinen.⁶ Tästä johtuen myös TEhtoL 8 §:ssä, VVEhtoL 9 §:ssä ja KVEhtoL 9 §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevan jutun ratkaiseminen saattaa edellyttää kannanottoa itse sopimukseen ja sen sisältöön ainakin kahdessa tapauksessa. Ensiksikin voidaan joutua selvittämään, onko työ- tai virkaehtosopimuksen vastaiseksi väitettyä käyttäytymistä ylipäättään pidettävä työtaistelutoimenpiteeksi katsottavana painostustoimenpiteenä.⁷ Toiseksi joudutaan joskus hyvinkin epäselvissä tilanteissa ottamaan kantaa siihen, onko työ- tai virkaehtosopimuksessa sellaista määräystä, johon työtaistelutoimenpiteen voitaisiin katsoa kohdistuneen.⁸

Erimielisyyden, jossa on kysymys työ- tai virkaehtosopimuksen taikka yksittäisen sopimusmääräyksen pätevyydestä, voidaan myös usein sanoa »koskevan» sopimusta useassakin mielessä, vaikka sen ratkaiseminen ei edellytä välttämättä lainkaan sopimukseen tai sen sisältöön liittyvien seikkojen selvittämistä. Näin voi olla ainakin silloin kun erimielisyyttä on siitä, ovatko osalliset ylittäneet TEhtoL 1.1 §:ssä säädetyn säännöstmiskompetenssin, onko virkaehtosopimuksessa tarkoitettujen henkilöitten palvelussuhde VVEhtoL tai KVEhtoL 1.2 §:ssä tarkoitettu, onko virkaehtosopimuksessa tarkoitettu asia sopimuksenvarainen, onko sopijapuoli ollut työ- tai virkaehtosopimuskelpoinen tai onko sopimusta solmittaessa noudatettu laissa säädettyä muotovaatimusta. Lueteltujen kaltaisiin riitaisuuksiin voitaneen vielä lisätä erimielisyys siitä, sitooko työehtosopimus yrityksen uutta haltijaa.

Kuinka välittömästi riitaisuuden tulee TTuomL 11.2 §:n kannalta koskea tai johtua sopimuksesta, lienee luotettavimmin selvitettävissä siten,

⁶ TEhtoL 8 §:n tulkinnasta ks. *Sarkko*. VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden relatiivisuus saattaa käytännössä olla pitkälti näennäistä. Ks. esim. TT 63/1973.

⁷ Ks. esim. TT 35/1968, 32/1974 ja 17/1976.

⁸ Ks. esim. TT 13/1961 »— kun työehtosopimuksessa ei ole muita määräyksiä tuotantopalkkioista kuin edelle jäljennetyn pöytäkirjan 4 §:n määräys siitä, että tuotantopalkkioista sovitaan paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä, kysymyksessä olevaa aikatyöhön siirtymistä ei voida pitää työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen kohdistuvana työtaistelutoimenpiteenä.» Ks. myös TT 15/1962 ja uudemmassa käytännöstä esim. TT 42/1972 ja 43/1975.

että kukin edellä lueteltu tapaus ensin eritellään ja pelkistetään mahdollisimman yksinkertaiseksi. Toisin sanoen pyritään erittelemään kysymyksessä olevat tapaukset siten, että saadaan pelkistetyksi esille, kumpaa normilähdettä — sopimusta vai lakia — erimielisyys kussakin tapauksessa (pääasissa) koskee. Suoritettujen erittelyjen valossa voidaan sitten tarkastella mahdollista työtuomioistuimen käytäntöä.

2.3.2. *Eräistä virkaehtosopimuslakien säännöksistä*

Puheena oleva neuvottelumenettely voi siis koskea vain sellaisia erimielisyyksiä, jotka ainakin jotenkin koskevat tai johtuvat työ- tai virkaehtosopimuksesta. Tämä ilmenee hyvin selvästi myös jäljempänä tarkemmin käsiteltävästä oikeuskäytännöstä. Syvällisemmittä erittelyittä voidaankin todeta, että prosessuaalisen neuvottelumenettelyn ulkopuolelle jäävät sanotusta syystä ainakin eräistä virkaehtosopimuslakien säännöksistä johtuvat riitaisuudet. Virkaehtosopimuslaeissahan on, TEhtol:sta poiketen, sellaisia säännöksiä, joissa tarkoitetut velvollisuudet ja oikeudet ovat *täysin riippumattomia* virkaehtosopimuksen voimassaolosta.

Tällaisia ovat ensiksikin VVEhtol ja KVEhtol 8 §:n säännökset *pysyvistä työrauhavelvollisuudesta*. Pysyvä työrauhavelvollisuushan⁹ koskee kaikkia virkaehtosopimusjärjestelmän piiriin kuuluvia henkilötahoja kaikissa tilanteissa.¹⁰

VVEhtol 11 §:ssä ja KVEhtol 12 §:ssä on säännökset *suojelutyöstä*, jota työnseisauksen piirin ulkopuolella oleva virkamies on — laissa säädetystä neutraliteettioikeudestaan huolimatta — velvollinen tekemään »tavanomaisten» virkatehtäviensä lisäksi. Suojelutyöksi on laissa määritelty työ, »jonka suorittaminen työtaistelua toimeenpantaessa on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi taikka sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, joka työtaistelun johdosta erityisesti vaarantuu.» Tulkintaetuoikeutensa nojalla on ao. viranomaisen oikeutettu ensikädessä ratkaisemaan virkamiestä velvoittavasti muun muassa, mitä tehtäviä ja missä laajuudessa on suoritettava suojelutyönä.¹¹

⁹ Ks. myös VVEhtol 10.1 § sekä KVEhtol 10.1 ja 11 §.

¹⁰ Ks. TT 1/1974.

¹¹ Ks. esim. Km. 1969:A, 14 s. 13 ja Km. 1969:B 105, s. 24. Suojelutyöstä tarkemmin *Rytkölä*, s. 64—65 ja s. 142—143.

VVEhtoL 23 §:n ja KVEhtoL 24 §:n säännösten mukaan *työnantajan on sallittava virkamiehen osallistua järjestönsä edustajana virkaehtosopimusjärjestelmän edellyttämiin neuvotteluihin*. Vain jos viranomainen voi vedota »erittäin pakottavaan syyhyn», on sillä oikeus estää virkamiestä osallistumasta laissa tarkoitettuihin neuvotteluihin. Tulkintaetuoikeutensa nojalla on työnantajaviranomainen tässäkin tapauksessa oikeutettu ratkaisemaan, milloin on olemassa »erittäin pakottava syy», joka oikeuttaa viranomaisen estämään virkamiehen osallistumisen neuvotteluihin.

Vaikka työnteon piiriin kuuluvalla virkamiehellä ei ole VVEhtoL 24 §:n tai KVEhtoL 25 §:n mukaan oikeutta palkkaan tai muihin taloudellisiin etuihin, on hänellä oikeus käyttää *virka-asuntoaan* »työtaistelun», siis ilmeisesti myös esimerkiksi virkaehtosopimuslain vastaisen työtaistelun aikana.

Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn kannalta ovat edellä selostetut säännökset varsin selviä. Niistä johtuvat minkäänlaiset erimielisyydet eivät ole virkaehtosopimusta koskevia tai siitä johtuvia, eikä niistä näin ollen tarvitse käydä neuvotteluja ennen kanteen vireillepanemista.¹²

TTuomL 11.2 §:n kannalta VVEhtoL tai KVEhtoL 7 §:n säännöksistä johtuvat tai niihin liittyvät erimielisyydet ovat hieman edellä tarkoitettuja monivivahteisempia. Riitaisuusiaan voi syntyä ensiksikin jälkivaikutuksesta mahdollisesti solmitun sopimuksen oikeasta sisällöstä. Tällainen riitaisuus on tietenkin mainittuihin säännöksiin sisältyvään kelpuuttavaan normiin perustuvaa virkaehtosopimusmääräystä koskeva tai siitä johtuva, josta on sovinnon aikaansaamiseksi neuvoteltava. Toiseksi

¹² Ks. TT 83/1974. KSV vaati kanteessaan kolmen virkamiesyhdistyksen tuomitsemista hyvityssakkoon mm. KVEhtoL 8 §:n vastaisen työtaistelutoimenpiteen johdosta. Ennen kanteen vireille panemista ei asiasta ollut käyty KPS:n mukaisia neuvotteluja. Tästä huolimatta työtuomioistuin ratkaisi jutun niiltä osin kun siinä oli kysymys työtaistelutoimenpiteen KVEhtoL 8 §:n vastaisuudesta. On tosin huomattava, että tätä juttua käsiteltäessä sovintoneuvottelut eivät olleet prosessinedellytyksenä virkaehtosopimusjärjestelmässä. — Tekstissä mainituista lainkohdista mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien ratkaiseminen ei tosin aina edes kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Niinpä esimerkiksi yksityisen virkamiehen kieltäytymistä suorittamasta viranomaisen määräämää suojelutyötä on arvioitava lähinnä ao. virkasuhteen puitteissa. Po. säännösten vastainen käyttäytyminen voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi ainakin silloin, kun sen väitetään muodostuneen esim. pysyvän työrauhavelvollisuuden vastaiseksi työtaistelutoimenpiteeksi. Mutta mainittujen säännösten vastaista käyttäytymistä voitaneen muutoinkin pitää TTuomL 1.1 §:n 2 kohdassa tarkoitettuna »menettelynä», jonka virkaehtosopimuslain mukaisuuden työtuomioistuin on kompetenti vahvistamaan.

erimielisyyttä voi olla yksinomaan virkaehtosopimuslain säännösten¹³ tulkinnasta ja soveltamisesta, jolloin sovintoneuvotteluvollisuutta ei edellä esitetyn mukaisesti voi olla, vaikka riitakysymyksen ratkaiseminen kuuluukin työtuomioistuimen toimivaltaan.

Kolmanneksi voi sopimuksettomassa tilassa syntynyt riitaisuus koskea po. lainsäännösten nojalla noudatettavan virkaehtosopimuksen oikeata sisältöä. Jos nämä erimielisyyksykysymykset olisi ratkaistava hallinto-lainkäytön järjestyksessä, ei TTuomL 11.2 §:stä voi aiheutua ongelmia. Edellä (s. 346) katsoin kuitenkin, että legaalisen jälkivaikutuksen nojalla noudatettavista virkaehtosopimusmääräyksistä aiheutuneet riitaisuudet kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan. Palvelussuhteen ehtoja koskevan virkaehtosopimuksen voimassaolon lakkaaminen ei useinkaan merkitse sopimuksetonta kautta prosessuaalisen neuvottelumenettelyn kannalta. Sovintoneuvottelumenettelyhän perustuu (lähinnä) neuvottelumenettelystä solmittujen erillisten sopimusten määräyksiin, joiden on tarkoitettu ja jotka myös ovat olleet voimassa yhtäjaksoisesti riippumatta palvelussuhteen ehtoja koskevasta sopimustoiminnasta.¹⁴

Viimeksi sanotun vuoksi joudutaankin kysymään, olisiko VVEhtoL tai KVEhtoL 7 §:n nojalla noudatettavista virkaehtosopimusmääräyksistä syntyvää riitaisuutta pidettävä sopimusta koskevana tai siitä johtuvana, ja jos on, niin onko pääsopimusten ja luottamusmiessopimusten neuvottelumääräyksissä virkaehtosopimusta koskevilla erimielisyyksillä tarkoitettu myös puheena olevia riitaisuuksia? Lainvalmistelutöiden vaietessa asiasta täysin, oikeuskäytännön tiettävästi puuttuessa, oikean oikeudenkäyntipaikan ja asiavaltuudenkin ollessa epävarmat, lienee pohdinta eri tulkintavaihtoehtojen puolesta ja niitä vastaan paikallaan jättää tässä yhteydessä.

2.3.3. Työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen rikkomista ja valvontavollisuuden laiminlyöntiä koskevat riitaisuudet

TEhtoL 7 §:ssä ja toisaalta VVEhtoL 19.1 §:ssä sekä KVEhtoL 20.1 §:ssä säädetyn hyvityssakkoseuraamuksen määrääminen voi tulla kysy-

¹³ VVEhtoL tai KVEhtoL 7 § sekä VVEhtoL 2.5 § tai KVEhtoL 2.4 §.

¹⁴ VPS ja KPS ovat olleet voimassa virkaehtosopimuslakien voimaantulusta (1.12.1970) yhtäjaksoisesti käytännöllisesti katsoen sellaisinaan. Ks. tässä yhteydessä TT 16/1976.

mykseen vain silloin, kun sopimusmääräyksiä on rikottu tahallisesti. Tästä huolimatta työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten tuottamuksellinen rikkominen ei suinkaan ole sallittua.¹⁵ TEhtoL 8 §:ssä, VVEhtoL ja KVEhtoL 10.2 §:ssä sekä KVEhtoL 11 §:ssä tarkoitettu valvontavelvollisuus liittyy työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten noudattamiseen velvoittaviin TEhtoL:n tai virkaehtosopimuslakien sisältämiin käyttäytymisnormeihin. Mutta toisaalta se on TEhtoL 7 §:n, VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n reaktionormeista riippumaton legaalinen velvollisuus. Valvontavelvollisuuden laiminlyöntejä koskevien erimielisyyksien kytkeytyessä tosiasiallisesti lähinnä työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten väitettyä rikkomista koskeviin erimielisyyksiin,¹⁶ lienee tarkoituksenmukaista käsitellä mainittujen riitaisuuksien suhdetta TTuomL 11.2 §:n säännökseen samassa yhteydessä.

2.3.3.1. Sopimusmääräysten rikkomista koskeva erimielisyys

Toisen osapuolen väittäessä vastapuolen rikkoneen tai aikovan rikkoa työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä, väittää tämä samalla, että sopimuksen määräyksiä on tulkittava tai sovellettava — ainakin kysymyksessä olevassa yksittäistapauksessa — hänen tarkoittamallaan tavalla taikka ainakin jollakin muulla tavalla kuin väitettyyn rikkomukseen syyllistynyt asianomaisia määräyksiä tulkitsee tai soveltaa. Työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen vastaista käyttäytymistä koskeva erimielisyys on siis varsin selvästi sopimusta koskeva tai siitä johtuva riitaisuus. Tällaisesta vahvistusvaatimuksesta annettavan tuomion aineellinen sisältö riippuu välittömästi sopimuksen »sisällyksestä ja soveltamisesta.»¹⁷

TTuomL 11.2 §:n kannalta ei ole merkitystä sillä, minkälaisen sopimusmääräyksen väitetystä rikkomisesta erimielisyys on syntynyt. Yhtä

¹⁵ Ks. esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 141 ja *sama*, LM 1968, s. 314 av. 2.

¹⁶ Ks. ed. s. 318 av. 6. — Jo järjestö- yms. organisatorisista syistä johtuen lienevät valvontavelvollisuuden noudattamisen valvontaa koskevat erimielisyydet varsin harvinaisia. Tämän lisäksi voitaneen olettaa, että tekstissä jäljempänä esitettyä soveltuu osin myös po. »toisen asteen» valvontavelvollisuuteen, joten en käsittele siihen mahdollisesti liittyviä ongelmia lainkaan. Neuvottelovelvollisuuteen työrauhavelvollisuuden rikkomista tarkoittavien riita-asioitten yhteydessä palaan puolestaan myöhemmin.

¹⁷ TT 8/1956. Ks. myös esim. TT 10/1955, 56/1971 ja 76/1974.

hyvin vain osallisia velvoittavan kuin myös pelkästään sidottuja velvoittavan sopimusmääräyksen vastaisesta käyttäytymisestä syntynyt riitaisuus koskee tai johtuu työ- taikka virkaehtosopimuksesta. Vaikka viimeksi sanottu onkin itsestään selvää, lieene paikallaan huomauttaa, että myös sopimukseen mahdollisesti sisältyvän *työrauhalausekkeen* rikkomisesta johtuva erimielisyys koskee sopimusta puheena olevassa lainkohdassa tarkoitettulla tavalla.¹⁸

2.3.3.2. Riitaisuus sopimusrikkomuksen tahallisuudesta

TEhtoL 7 §:n, VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n säännöksiin perustuvissa riitaisuuksissa voidaan käytännössä erottaa usein kaksi osatekijää. Erimielisyyttä on sekä sopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä että siitä, onko väitetty rikkominen ollut tahallista. Aina näin ei suinkaan ole. Sopimusmääräyksen oikeasta tulkinnasta ja soveltamisesta on aina-kin osallisten välillä saatettu olla jo alun pitäen yhtä mieltä¹⁹ tai sitten sovintoneuvottelujen jossakin vaiheessa on päästy yhteisymmärrykseen sopimuksen oikeasta sisällyksestä, mutta vain siitä.²⁰ Sopimusmääräyk-

¹⁸ Ks. TT 63/1973 ja 83/1974. Ensinnä mainitussa jutussa kantajana ollut VM katsoi, että Opettajien Keskusjärjestön toimeenpanema työtaistelutoimenpide oli paitsi legaalisen myös valtion yleisen virkaehtosopimuksen työrauhalausekkeen vastainen. Ministeriö vaati sanotun yhdistyksen ja sen yläyhdistyksen Akavan tuomitsemista hyvityssakkoon, ensinnä mainitun muun muassa juuri työrauhalausekkeen rikkomisesta ja jälkimmäisen valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Vastaajayhdistykset vaativat kanteen jättämistä tutkimatta, koska asiassa ei ollut käyty VPS:n mukaisia neuvotteluja. Työtuomioistuin lausui tuomiossaan, että »mainitussa pääsopimuksessa on määrätty neuvotteluvelvollisuudesta virkaehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa. — — — Tämän vuoksi työtuomioistuin harkitsee oikeaksi — — — jättää kanteen tutkimatta siltä osin kuin sen perusteena on siinä tarkoitettun työtaistelutoimenpiteen väitetty virkaehtosopimuksen vastaisuus.» — Työehtosopimusten työrauhalausekkeilla on varsin vähän oikeudellista merkitystä, koska ne velvoittavat vain osallisia, eikä niiden rikkomisesta voida tuomita TEhtoL:ssa säädettyä hyvityssakkoa. Ks. esim. TT 13/1961, 7/1973, 14/1974 ja 16/1975. Työrauhalausekkeista tark. ks. *Sarkko*, s. 115 ss. ja *Koskinen*, s. 154—155 sekä niissä mainittu kirjallisuus. Virkaehtosopimukseen otettu työrauhalauseke velvoittaa sen sijaan myös pelkästään sidottuja aina yksityistä virkamiestä myöten. Ks. s. 247.

¹⁹ Ks. esim. TT 17 ja 50/1968, 38/1969, 61/1973 sekä 49 ja 50/1976.

²⁰ Ks. esim. TT 4/1963, 26/1968 sekä 10 ja 11/1973.

sen rikkomista koskeva erimielisyys on TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettu sopimusta koskeva tai siitä johtuva riitaisuus. Seuraavassa onkin pyrittävä selvittämään, voidaanko myös *tietensä* rikkomista koskevaa erimielisyyttä pitää prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden piiriin kuuluvana riita-asiana. Sovintoneuvottelujen ajateltuina kohteina ovat tällöin toisaalta kysymys laissa säädetyn seuraamuksen määrittämisen edellytyksen (tahallisuuden) olemassaolosta ja toisaalta kysymys mahdollisesti määrättävän hyvityssakon suuruudesta.²¹

Ratkaistavana on ensiksikin kysymys, onko työ- tai virkaehtosopimuksen vastainen käyttäytyminen tapahtunut sellaisissa olosuhteissa, että sitä voitaisiin pitää sopimuksen tietoisena rikkomisena. Tämän jälkeen on sitten lähinnä saman tosiasia-aineiston perusteella ratkaistava tahallisuuden »aste», joka muun mahdollisen ohella vaikuttaa hyvityssakon määrään. Tahallisuuden olemassaoloa ratkaistaessa joudutaan kiinnittämään huomiota muun muassa, kuinka selvinä tai vastaavasti tulkinnanvaraisina asianomaisia sopimusmääräyksiä on pidettävä, onko työ- tai virkaehtosopimuksen vastaisesti käyttäytynyt saanut ohjeita yhdistykseltään ja onko sillä ollut oikeus luottaa annettuihin ohjeisiin tai onko yhdistys hyväksynyt jäsenensä käyttäytymisen. Edelleen joudutaan ottamaan huomioon

²¹ Tekstissä viimeksi tarkoitettulla kysymyksellä ei voine käytännössä olla juuri merkitystä. Ainakaan työtuomioistuin ei tietääkseni ole joutunut käsittelemään kannetta, jossa riita olisi koskenut vain tuomittavan hyvityssakon määrää. Sitä paitsi lienee epäilyksenalaista, voidaanko pelkästään hyvityssakon suuruutta koskevaa erimielisyyttä pitää lainkaan itsenäisenä riitaisuutena TTuomL 11.2 §:n kannalta. Vrt. esim. TT 42/1976. Tässä tapauksessa työntekijäliitto vaati mm. työnantajan tuomitsemista maksamaan LMS:ssa tarkoitettua korvausta sopimuksen vastaisesti irtisanomalleen luottamusmiehelle. Työnantajaliitto katsoi oikeudenkäyntiväitteessään, ettei kannetta voitaisi, puutteellisten neuvottelujen vuoksi, tutkia kuin LMS 4 §:n oikeata tulkintaa po. tapauksessa koskevalta osaltaan. Työtuomioistuin totesi kuitenkin, että vaikka »(s)elvitys siitä, missä laajuudessa asiaa on käsitelty liittojen välillä käydyissä neuvotteluissa, on jäänyt osittain puutteelliseksi. Kun Rakennusaineteollisuuden Työnantajaliitto näissä neuvotteluissa kuitenkin on katsonut, että Orimattilan Betoni Osakeyhtiö on M.A.K:n irtisanoessaan toiminut luottamusmiessopimuksen 4 §:n mukaisesti, työtuomioistuin neuvottelujen kulusta muunkin selvityksen huomioon ottaen katsoo voivansa tutkia kanneudessa tehdyn korvausvaatimuksen sen estämättä, ettei korvauskysymystä ehkä ole erikseen käsitelty neuvotteluissa.» Tapauksessa oli tosin kysymyksessä sopimusperusteisten korvausmääräysten soveltaminen, mutta sellaisten korvausmääräysten soveltaminen, joilla on katsottu syrjäytetyn TEhtol 7 §:n hyvityssakkosäännökset.

virheellisen soveltamisen laajuus, vastapuolen suhtautuminen jne.²² Tahallisuusvaatimusta koskevasta erimielisyydestä annettavan ratkaisun materiaallinen sisältö ei välittömästi riipu työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten oikeasta tulkinnasta tai soveltamisesta, vaan määrätyn tosiasia-aineiston arvioinnista. Sopimusmääräysten oikeaan sisältöön ei aina tarvitse ottaa lainkaan kantaa. Riittävää saattaa olla esimerkiksi niiden tulkinnanvaraisuuden toteaminen.²³

Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn kannalta edellä sanottu voidaan kiteyttää seuraavasti. Tietensä rikkomista koskevasta erimielisyydestä on sen rikkomista — sopimusmääräyksen vastaista käyttäytymistä — koskeva osa TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettu sopimusta koskeva tai siitä johtuva riittäisyys. Riita saman rikkomuksen tahallisuudesta näyttäisi puolestaan koskevan ensisijaisesti lain soveltamista, eikä siten voisi kuulua prosessuaalisen neuvottelumenettelyn piiriin. Pelkästään TTuomL 11.2 §:n säännöksen kannalta tietensä rikkomista koskevan kanteen tutkimisen sekä vähimmäis- että enimmäisedellytyksenä olisi näin ollen, että sovintoneuvotteluissa on asianmukaisesti käsitelty kysymyksessä olevien sopimusmääräysten oikeata tulkintaa ja soveltamista.²⁴

Työtuomioistuimien on joutunut ottamaan kantaa prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asialliseen ulottuvuuteen sopimusmääräysten rikkomista koskevien kanteiden yhteydessä vajaat kaksikymmentä kertaa. Tuntuva osa tuomioista koskee tapauksia, joissa neuvotteluja ei ole käyty sen paremmin oikeasta tulkinnasta tai soveltamisesta kuin tietensä rikkomisestakaan.²⁵ Näistä tuomioista ei ole juuri apua. Tässä yhteydessä ovat mielenkiintoisia ne tapaukset, joissa on neuvoteltu vain työ- tai virkaeh-

²² Ks. tarkemmin *Sarkko*, Oikeusvaikutukset s. 142 ss. ja siellä mainitut työtuomioistuimen tuomiot.

²³ Ks. esim. TT 60/1972.

²⁴ Todettakoon tässä yhteydessä, että laintarkastuskunta katsoi jo väitteen rikkomuksen tahallisuudesta vapauttavan ainakin väitteen esittäjän kokonaan velvollisuudesta neuvotella. Laintarkastuskunnan lausunto 3/1970, s. 29 ja 34. Neuvotteluvollisuudesta vapautumisesta ks. tark. s. 389. Lienee paikallaan huomauttaa, että TEhtL 7.3 §:n säännökseen perustuvat työehtosopimuksen määräykset ovat tietenkin neuvottelumenettelyn kannalta samassa asemassa kuin muutkin työehtosopimuksen määräykset. Niinpä esimerkiksi ISS 3 ja 4 §:n määräysten tulkinnasta ja soveltamisesta on neuvoteltava ennen kanteen vireille panemista. Ks. TT 17/1972.

²⁵ Ks. esim. TT 11/1949, 16/1962, 26 ja 49/1968, 50 ja 57/1971, 2/1973, 32/1974 sekä 17 ja 20/1976.

tosopimuksen rikotuksi väitettyjen määräysten oikeasta sisällöstä mutta tuloksetta, ja ennen kaikkea tapaukset, joissa neuvotteluissa on saavutettu sovinto tulkintaa tai soveltamista koskevasta erimielisyydestä mutta tietensä rikkomisesta ei ole neuvoteltu lainkaan.²⁶

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 43/1973 esillä olleessa jutussa kantajana ollut Rakennustyöläisten Liitto vaati muun muassa vahvistettavaksi työehtosopimuksen erään palkanlisää koskevan määräyksen oikean sisällön ja työnantajan tuomitsemista maksamaan hyvityssakkoa saman määräyksen tietensä rikkomisesta. Riidanalaisen sopimusmääräyksen oikeasta tulkinnasta oli sovintoneuvottelut käyty. Samalla kun työtuomioistuin tutki mainitun vahvistusvaatimuksen se jätti tietensä rikkomista koskevan vaatimuksen tutkimatta — — — koska työehtosopimuksen 24 §:n mukaan kaikista työnantajan ja työntekijän välisistä erimielisyyksistä on pyrittävä sovintoon neuvottelemalla ensin paikallisesti ja sitten asianosaisliittojen kesken, mutta työtuomioistuimelle ei ole selvitetty, että sopijapuolten välillä olisi neuvoteltu kanteessa väitetystä työehtosopimuksen *tieten rikkomisesta*, — — —».

Tuomiossa TT 4/1963 vaati Suomen Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto Hotelli Koskenniska Oy:n velvoittamista suorittamaan eräitä maksamatta jääneitä työehtosopimuksen mukaisia palkan lisiä. Käytyjen neuvottelujen yhteydessä Suomen Hotelli- ja Ravintolaliitto ilmoitti mainitun yhtiön suostuvan työntekijäliiton esittämään suoritusvaatimukseen. Työtuomioistuimessa työnantajaliitto vaati kanteen jättämistä tutkimatta tai sen hylkäämistä aiheettomana. Työtuomioistuin, todettuaan ensin sovintoneuvottelujen johtaneen suoritusvaatimuksen osalta tulokseen jätti kanteen kokonaisuudessaan tutkimatta, koska »kantajaliitto ei ole näyttänyt, että sopijapuolten välillä olisi lainkaan neuvoteltu kanteessa väitetystä työehtosopimuksen määräysten *tietensä rikkomisesta*.»²⁷

²⁶ Valaisevia olisivat tietenkin myös sellaiset tuomiot, joissa osapuolet jo alun alkaen olisivat olleet yhtä mieltä sopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä, toisin sanoen joissa erimielisyyttä olisi ollutkin vain sopimuksen vastaisen käyttäytymisen tahallisuudesta. Tällaisia tuomioita en kuitenkaan ole havainnut.

²⁷ Ks. myös TT 26/1968 ja 11/1973. Tuomiossa TT 11/1973 Puuliitto vaati mm. Oy Wilh. Schauman Ab:n tuomitsemista hyvityssakkoon viidestä eri työehtosopimuksen saman määräyksen rikkomisesta. Liittotason neuvotteluissa Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto myönsi virheellisen sovellutuksen kahdessa työntekijäliiton tarkoittamassa tapauksessa. Kolme muuta tapausta jäivät jo työehtosopimuksen soveltamista koskevilta osiltaan riittäviksi. Mainitusta kahdesta tapauksesta työtuomioistuin totesi tuomiossaan: »liittojen välisissä neuvotteluissa laaditun muistion mukaan työnantaja on ilmoittanut korjaavansa erheellisen sovellutuksen ja maksavansa hälytysrahan näissä tapauksissa. Sovintoneuvottelut ovat siis johtaneet tulokseen siltä osin kuin on kysymys sanotuista erimielisyyksistä. Sen vuoksi ja kun työehtosopimuksen — — — mukaan kaikista työnantajan ja työntekijän välisistä erimielisyyksistä on sovinnon aikaansaamiseksi neuvoteltava — — —, mutta kantajaliitto ei ole edes väittänyt, että sopijapuolen välillä olisi lainkaan neuvoteltu kanteessa väitetystä työehtosopimuksen *tieten rikkomisesta*, — — — työtuomioistuin — — — jättää kanteen tutkimatta.» Ks. edelleen TT 83/1974.

Oikeuskäytäntö vaikuttaa tältä osin hyvin yksiselitteiseltä. Niin tuomiossa TT 4/1963 kuin 11/1973 vastaajat ovat suostuneet jo neuvotteluissa kantajan vaatimukseen ja siten myöntäneet kanteissa tarkoitetun sopimusmääräysten vastaisuuden. Erimielisyyttä on ollut vain käyttäytymisen tahallisuudesta. Työtuomioistuimessa näyttää näin ollen pidetyn myös työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten vastaisen *käyttäytymisen tahallisuutta* koskevaa erimielisyyttä, edellä oletetusta poiketen, sellaisena sopimusta koskevana tai siitä johtuvana riittäisyytenä, josta on — neuvottelulausekkeesta tosin riippuen — neuvoteltava ennen kanteen vireille panemista. Jos neuvotteluissa on käsitelty vain kysymyksessä olevien sopimusmääräysten oikeata sisältöä, jätetään kanteessa esitetty hyvityssakkovaatimus siis tutkimatta.²⁸

2.3.3.3. Valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva riittäisyys

Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn kannalta legaalisen valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä syntynyt erimielisyys voidaan karkeasti ottaen jakaa kolmeen eri osaan. Ensiksikin valvontavelvollisuus liittyy sopimusmääräysten noudattamisvelvollisuuteen siten, että työ- tai virkaehtosopimuksen vastaisen käyttäytymisen ja valvonnan kohteina ovat samat sopimusmääräykset. Ainakin esikysymyksenä on näin ollen ratkaistava, onko valvottavan käyttäytyminen ollut sopimuksen vastaista tai ovatko valvontavelvollisen antamat ohjeet tms. olleet työ- tai virkaehtosopimuksen vastaisia. Ja tämä taas edellyttää kannanottoa sopimuksen oikeaan sisältöön.²⁹

²⁸ Ks. myös *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 140 av. 50. — Todettakoon, että neuvottelumenettelyn kannalta vähäisen käytännöllisen merkityksensä vuoksi tekstissä ei ole käsitelty sellaisia tapauksia, joissa riittäisyys olisi sen syntymisestä alkaen koskenut *yksinomaan* työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten rikkomisen tahallisuutta. Sopimusmääräyksiä rikkonut voi tällöinkin pyrkiä puolustelemaan käyttäytymistään, mutta vain työ- tai virkaehtosopimuksesta riippumattomilla tekijöillä. Ks. esim. TT 12/1967 sekä 49 ja 50/1976.

²⁹ Työtuomioistuimessa ei tietenkään välttämättä tarvitse ottaa kantaa ao. sopimusmääräyksen oikeaan sisältöön. Voihan olla, ettei siitä esimerkiksi osallisten välillä ole ollutkaan riitaa tai että mahdollisesta erimielisyydestä on neuvotteluissa päästy yksimielisyyteen. Osapuolten yksimielisyys joudutaan tietenkin toteamaan valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan tuomion yhteydessä.

Mutta valvontavelvollisen on huolehdittava myös siitä, etteivät valvottavat tahattomastikaan käyttäydy työ- tai virkaehtosopimuksen vastaisesti. Valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan riitaisuuden ratkaisu ei näin ollen voine mitenkään riippua siitä, onko valvottavan sopimuksen vastaista käyttäytymistä pidettävä tahallisenä, tuottamuksellisenä vaiko tuottamuksettomana.

Toiseksi valvontavelvollisella on pääsääntöisesti oikeus — sopimusmääräysten ollessa tulkinnanvaraisia — noudattaa omaa tulkintaansa, kunnes vastapuoli esittää oman poikkeavan kantansa: Vilpittömin mielin toimineen ei voida katsoa laiminlyöneen valvontavelvollisuuttaan. Valvontavelvollisen vilpittömän mielen olemassaoloa selviteltäessä joudutaan kiinnittämään huomiota muun muassa rikotuksi väitettyihin sopimusmääräyksiin, niiden sanamuotoon, niitä solmittaessa ja myöskin sovellettaessa sattuneisiin tapahtumiin jne.

Kolmanneksi valvontavelvollisuuden täyttäminen edellyttää toimintaa ja toimenpiteitä, jotka eivät mitenkään liity työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin. Valvontavelvollisen on pyrittävä huolehtimaan siitä, että valvottavat todella noudattavat sopimusmääräyksiä. KSV:tä lukuunottamatta valvontavelvollisuus toteutetaan järjestöorganisaation puitteissa ja sen tarjoamin keinoin.³⁰ Tämän vuoksi edellytetäänkin, että yhdistyksen organisaatio muodostetaan »sellaiseksi, että se riittävän tehokkaasti turvaa työehtosopimuksen noudattamisen»³¹ myös ainakin jossakin määrin poikkeuksellisissa olosuhteissa.³² Järjestöorganisaation puitteissa on pyrittävä seuraamaan valvottavien käyttäytymisen sopimuksenmukaisuutta sekä viivytyksettä ja kaikin käytettävissä olevin keinoin — viime kädessä erottamisuhallalla ja erottamisella — pyrittävä huolehtimaan siitä, että valvottavat noudattavat sopimuksen määräyksiä.³³

³⁰ KSV:n osalta ks. Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan ohjesääntö 8.2 §:n 7 k.

³¹ TT 40/1971. Ks. myös TT 84/1978.

³² Ks. TT 76/1972.

³³ Ks. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset, s. 174—178. — Valvontakeinojen kannalta KSV:n asema on hyvin epämääräinen. Missään ei näytä olevan määräyksiä KSV:n käytettävissä olevista valvontakeinoista. Niskuroivan kunnan tai kuntainliiton »erottaminen» ei voi tulla kysymykseen (ks. myös *Suviranta*, KSV:n tiedotuksia 3/1975, s. 18.). Valvontakeinoiksi näyttävät näin ollen jäävän erilaiset kirjelmät, sähköet, puhelinyhteydet, KSV:n edustajien käynnit jne. Käytettävistä keinoista päättää sopimusvaltuuskunnan kokous. Tällaiseen päätökseen ei saa hakea muutosta. Ks. Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan ohjesääntö 8.2 §:n 7 k. ja L kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta 8.1 §.

Valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä syntyneen riitaisuuden voidaan edellä esitetyn perusteella sanoa »koskevan» työ- tai virkaehtosopimusta TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitetulla tavalla kahdessa suhteessa. Sovintoneuvotteluissa lienee siten käsiteltävä (tai ainakin pyrittävä käsittelemään) ensiksikin sitä, onko valvottava ylipäättään käyttäytynyt sitä sitovan sopimusmääräyksen vastaisesti. Valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan kanteen tutkimisen esteenä ei sitä vastoin voine olla se, ettei sovintoneuvotteluissa ole käsitelty kysymystä valvottavan käyttäytymisen tahallisuudesta, vaikka kanteessa olisi kysymys myös tietensä rikkomisesta ja tämä kanteenos olisi neuvottelujen puutteellisuuden vuoksi jätettävä tutkimatta.

Toisaalta prosessuaalinen neuvotteluvollisuus ulottunee kyllä niihin sopimuksesta johtuviin erimielisyyksiin, jotka vaikuttavat valvontavelvollisen vilpittömän mielen olemassaolon arviointiin. Toisin sanoen neuvotteluissa lienee käsiteltävä sopimusmääräysten oikeata tulkintaa ja soveltamista koskevaa erimielisyyttä myös valvontavelvollisuuden täyttämisen kannalta.

TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitetun neuvottelumenettelyn ulkopuolelle jäänevätkin vain sellaiset riitakysymykset, joiden ratkaisu ei mitenkään riipu sopimuksesta tai sen sisällöstä. Esimerkiksi, onko valvontavelvollinen lainkaan ryhtynyt siltä edellytettäviin toimenpiteisiin tai ovatko suoritettut toimenpiteet olleet riittäviä.

Työtuomioistuimen käytäntö valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevasta erimielisyydestä työ- tai virkaehtosopimusta koskevana tai siitä johtuvana riitaisuutena on verraten monipuolista mutta ei kovinkaan laajaa. Kaikista tuomioista ei sitä paitsi ole tässä yhteydessä saatavissa jotta, koska niissä ei ole perusteltu yksityiskohtaisesti valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan kanteen jättämistä tutkimatta. Useissa tuomioissa on vain todettu sopimusmääräysten rikkomista tai tietensä rikkomista koskeneitten neuvottelujen jääneen kesken tai kokonaan tapahtumatta ja jätetty samalla myös valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva kanteen osa tutkimatta.³⁴ Jo näistä tuomioista käy tosin ilmi, että ainakin osaa valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin liittyvistä erimielisyyksistä on työtuomioistuimessa pidetty TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuina riitaisuuksina.

³⁴ Ks. TT 11/1949, 10/1955, 16/1962, 2/1973, 32/1974 ja 17/1976. Ks. myös TT 83/1974.

Työtuomioistuimen tuomioitten TT 56/1971 ja 8/1956³⁵ perusteella voidaan aikaisemmin oletetun mukaisesti todeta, että valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan kanteen(osan) tutkimisen edellytyksenä on, että sovintoneuvotteluissa on käsitelty työ- tai virkaehtosopimuksen niiden määräysten oikeata sisältöä, joita kanteessa väitetään rikotun. Tuomioista näyttää ilmenevän myös sovintoneuvotteluilta edellytettävä vähimmäistaso; valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva kanne tutkitaan vain, jos neuvotteluissa on käsitelty sopimusmääräysten tulkintaa ja soveltamisriittäisyyttä sillä tavalla, että työtuomioistuin katsoo voivansa tutkia sopimuksen vastaista käyttäytymistä koskevan kanteen osan.

Vaikka neuvottelujen käyminen työ- tai virkaehtosopimuksen vastaiseksi väitetystä käyttäytymisestä onkin edellytyksenä sekä rikkomista että valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan kanteen tutkimiselle, katsoin edellä, ettei pelkästään rikkomisen tahallisuutta koskevien neuvottelujen puuttuminen voi johtaa valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan kanteen tutkimatta jättämiseen. Työtuomioistuin näyttää kuitenkin olevan toisella kannalla.

Tuomiossaan TT 43/1973 työtuomioistuin tutki esitetyn vahvistusvaatimuksen, koska ao. työehtosopimuksen määräysten soveltamisesta käsillä olleeseen tapaukseen oli neuvoteltu asianmukaisesti.

Mutta kanne jätettiin tutkimatta siltä osin, kun se koski tietensä rikkomista ja valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä, koska »työtuomioistuimelle ei ole selvitetty, että sopijapuolten välillä olisi neuvoteltu kanteessa väite-

³⁵ Tuomiossa TT 56/1971 Suomen Kiinteistötyöntekijäin Liitto vaati vahvistettavaksi, että työnantaja oli, periessään työsuhdeasuntojen vuokria, rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä ja että Suomen Kiinteistötyönantajainliitto tuomittaisiin TEhtol 8 §:n rikkomisesta hyvityssakkoon. Kun neuvotteluissa ei ollut käsitelty »työehtosopimuksen määräysten soveltamista yhtiön työntekijöihin yleensä» jätti työtuomioistuin koko kanteen tutkimatta, koska »(k)ysymystä siitä, onko Suomen Kiinteistötyönantajainliitto syyllistynyt sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuuden rikkomiseen, ei taas voida ratkaista tutkimatta, onko Roihuvuoren Lämpö Oy syyllistynyt työehtosopimuksen määräyksen virheelliseen soveltamiseen.» Tuomiossa TT 8/1956 työnantajaliitto vaati vahvistettavaksi, että työntekijät olivat rikkoneet työnantajan työehtosopimukseen perustuvaa määräystä ja että työntekijäliitto olisi tuomittava hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Kanne jätettiin neuvottelujen puuttuessa tutkimatta, koska kysymys siitä, oliko työntekijäin menettely työehtosopimuksen vastainen »samoin kuin muutkin kanteessa ilmoitetut kysymykset riippuvat työehtosopimuksen — — — sisällyksestä ja soveltamisesta ja tällaisista asioista — — — on neuvoteltava — — —». Samalla kannalla oltiin myös tuomiossa TT 10/1955, joskaan päätöstä ei tarkemmin perusteltu.

tystä työehtosopimuksen tietien rikkomisesta, eikä kysymystä siitä, onko Putkijohtotyönantajainliitto laiminlyönyt sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuuden, voida ratkaista tutkimatta, onko yhtiö syyllistynyt työehtosopimuksen määräysten rikkomiseen.»

Tuomiossa TT 4/1963 vaati työntekijäliitto työnantajan velvoittamista maksamaan eräitä työehtosopimuksen mukaisia palkan lisiä. Tämän lisäksi liitto vaati sekä työnantajan että työnantajaliiton tuomitsemista hyvityssakkoon. Kanteen vireillepanon jälkeen käydyissä liittotason neuvotteluissa työnantajaliitto ilmoitti työnantajan suostuvan kanteessa tarkoitettuun suoritusvaatimukseen. Todettuaan sovintoneuvottelujen johtaneen tulokseen suoritusvaatimuksen osalta työtuomioistuin jätti koko kanteen tutkimatta, koska »kantajaliitto ei ole näyttänyt, että sopijapuolten välillä olisi lainkaan neuvoteltu kanteessa väitetyistä tietensä rikkomisesta, eikä kysymystä siitä, onko Hotelli- ja Ravintolaliitto laiminlyönyt sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuuden, voida ratkaista tutkimatta, onko yhtiö syyllistynyt työehtosopimuksen määräysten rikkomiseen.»³⁶

Valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevaa vaatimusta ei, kuten selostetuissa tuomioissakin on todettu, voida ratkaista tutkimatta, onko valvottava toiminut häntä sitovien työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten vastaisesti. Mutta tällainen vaatimus voidaan ja käsittääkseni myös pitäisi ratkaista, vaikka valvottavan käyttäytymisen tahallisuuteen perustuvaa hyvityssakkovaatimusta ei, neuvottelujen puuttumisen vuoksi, ehkä voitaisikaan tutkia. Valvontavelvollisuushan on TEhtoL 7 §:n, VVEhtoL 19.1 §:n ja KVEhtoL 20.1 §:n reaktionormeista riippumaton velvollisuus.

Selostetuissa tapauksissa oli neuvoteltu sopimusmääräysten tulkinasta ja soveltamisesta juuri kysymyksessä olleisiin yksittäistapauksiin. Tuomioissa TT 4/1963 ja TT 11/1973 esillä olleissa jutuissa vastapuoli oli sovintoneuvotteluissa jopa myöntänyt valvottavan soveltaneen työehtosopimuksen määräyksiä virheellisesti, siis rikkoneen sopimusmääräyksiä. Valvontavelvollisuuden ulottuessa valvottavien tahattomaankin käyttäytymiseen, pitäisi nyt tarkoitetun kaltaisissa tapauksissa »riittää» tulkintaa ja soveltamista koskevien neuvottelujen käyminen myös valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan kanteen tutkimiseen riippumatta siitä, vaaditaanko kanteessa seuraamusta myös valvottavan käyttäytymisen perusteella.³⁷ Kahdessa viimeksi tarkoitetussa tapauksessa ei työtuomioistuimen olisi edes tarvinnut tutkia, oliko valvottava rikkonut sopimusta, vaan saavutettu sovinto olisi voitu panna tuomion perustaksi.

Työtuomioistuin näyttää kuitenkin asettaneen tietensä rikkomisesta

³⁶ Ks. myös TT 11/1973.

³⁷ Eri asia sitten on, että valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva kanne jouduttaisiin ehkä hylkäämään puutteellisten neuvottelujen vuoksi. Ks. TT 60/1971.

käytävät neuvottelut myös valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevan kanteen tutkimisen edellytykseksi, jos kanteessa vaaditaan hyvityssakkoa TEhtoL 7 §:n, VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n säännöksen perusteella.³⁸ Tai joka tapauksessa sopimuksen vastaista käyttäytymistä koskevilta neuvotteluilta edellytetään suurempaa perinpohjaisuutta, kun kanteessa on kysymys myös tietien rikkomisesta. Näin lienee ymmärrettävissä myös tuomiossa TT 42/1976 prosessiväitteen johdosta lausuttu.

Rakennustyöläisten Liitto vaati työnantajan tuomitsemista maksamaan LMS:n mukaisia korvauksia sopimuksen vastaisesti irtisanotulle luottamusmiehelle sekä Rakennusaineteollisuuden Työnantajaliiton tuomitsemista hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä. Oikeudenkäyntiväitteessään työnantajaliitto katsoi, että kanne voitaisiin tutkia vain LMS 4 §:n oikeata tulkintaa käsillä olevassa tapauksessa koskevalta osaltaan, koska työntekijäliitto ei missään neuvottelujen vaiheessa ollut väittänyt työnantajaliiton laiminlyöneen valvontavelvollisuuttaan eikä työnantajan rikkoneen LMS:sta tietensä. Työtuomioistuin hylkäsi väitteen, koska »(k)anteessa ei — — ole pyydetty yhtiön tuomitsemista seuraamukseen sillä perusteella, että se olisi asiassa rikkonut työehtosopimusta tietensä, *mihin nähdén* ei vastaajaliittoa vastaan lakisääteisen valvontavelvollisuuden väitetyn laiminlyömisestä perusteella tehdyn hyvityssakkovaatimuksen tutkiminen riipu siitä, onko neuvotteluissa käsitelty työehtosopimuksen tietensä rikkomista tai valvontavelvollisuuden laiminlyömistä taikka niiden seuraamuksia.³⁹

Katsoin edellä, että erimielisyyttä valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä sinänsä ei voida pitää TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna riitaisuutena. Toisin sanoen esimerkiksi riitaisuus valvontavelvollisen käyttämien valvontakeinojen tehokkuudesta ei koske tai johdu sopimuksesta tässä lainkohdassa tarkoitetulla tavalla. Jo tuomiossa TT 42/1976 lausutun perusteella voitaneen todeta työtuomioistuimen olevan samalla kannalla. Tuomion perusteluissahan todetaan, ettei »lakisääteisen valvontavelvollisuuden väitetyn laiminlyömisestä perusteella tehdyn hyvityssakkovaatimuksen tutkiminen riipu siitä, onko neuvotteluissa käsitelty — — — valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä» tai sen seuraamusta. Hyvin selvästi sa-

³⁸ Jos neuvotteluja on neuvottelulausekkeen mukaan käytävä vain sopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevista erimielisyyksistä, ei sen paremmin väitetyistä tietensä rikkomisesta kuin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tarvitse neuvotella ennen kanteen vireillepanoa. Ks. tark. jälj. s. 377 ss.

³⁹ Kannettahan ei olisi menestyksellä voitukaan ajaa TEhtoL 7 §:n reaktiionormin perusteella, koska ilmeisesti LMS:n ja ainakin ISS:n korvausmääräyksiä on pidetty TEhtoL 7.3 §:ssä tarkoitettuina sopimuksina, joilla on korvattu lain 7.1 §:n säännökset. Tämä on muun ohessa merkinnyt sitä, ettei näiden korvausten tuomitsemisen edellytyksenä ole sopimusrikkomuksen tahallisuus. Ks. TT 63/1971, 17/1972, 9 ja 19/1973, 51 ja 65/1975 sekä 40/1976. Ks. myös TT 73/1978.

nottu käy ilmi työtuomioistuimen tuomiosta TT 83/1976. Siinä vastaajan väite, ettei valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevaa kanteen osaa voitaisi tutkia sovintoneuvottelujen puuttumisen vuoksi, hylättiin »*lakiin perustumattomana*».

2.3.4. Työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevat riitaisuudet

Prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrytymistä työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevien erimielisyyksien yhteydessä on tarkasteltava ainakin neljältä eri kannalta.⁴⁰ Jo aikaisemmin todettiin, etteivät virkaehtosopimuslakien pysyvän työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevat erimielisyydet ole TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuja riitaisuuksia. Samoin kävi ilmi, että riitaa työtaistelutoimenpiteen työrauhalausekkeen vastaisuudesta on pidettävä sopimusta koskevasta tai siitä johtuvasta aivan samalla tavalla kuin muitakin työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten oikeasta sisällöstä aiheutuneita erimielisyyksiä. Näitä kysymyksiä ei enää tässä yhteydessä liene tarpeellista käsitellä.

Legaalisen työ- tai virkaehtosopimuksen solmimisesta johtuvan työrauhavelvollisuuden rikkomisen aiheuttaa puolestaan kahden tyyppisiä ongelmia. Ensiksikin on selvitettävä, voidaanko käyttäytymisen TEhtoL 8 §:n, VVEhtoL tai KVEhtoL 9 ja 10 §:n taikka KVEhtoL 11 §:n säännösten vastaisuudesta syntynyttä erimielisyyttä pitää TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna sopimusta koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuutena. Toiseksi on tarkasteltava, tuleeko sovintoneuvotteluja käydä sellaisesta työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten oikeasta tulkintaa tai soveltamista koskevasta riitaisuudesta, jonka ratkaisemiseksi on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin. Viimeksi tarkoitettussa tapauksessa on kysymys vastapuolen käyttäytymisen mahdollisesta neuvotteluvollisuudesta vapauttavasta vaikutuksesta siis lähinnä TTuomL 11.2 §:n poikkeussäännöksen tulkinnasta, jota käsitellen vasta jäljempänä.

Lainvalmistelutöistä ei käsillä olevaankaan ongelmaan saada juuri minkäänlaista johtoa.⁴¹ Oikeuskirjallisuudessa Luukanen on tarkastel-

⁴⁰ Vrt. *Fahlbeck*, s. 75 ss.

⁴¹ Ks. *Km.* 1945: 7, s. 24, *Km.* 1969: A 9, s. 22 ja HE 30/1972, s. 3. Ks. myös Laintarkastuskunnan lausunto 3/1970, s. 29 sekä valtiopäivien hajoittamisen takia rauennut HE 84/1971, s. 9 ja toisaalta SoVM 3/1975, vastalause L. *Männistö* ja E. *Laine*.

lut prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallista ulottuvuutta työtaistelutoimenpiteitten yhteydessä mutta hänkin vain ohimennen. Hän toteaa työtuomioistuimen tulkinneen VTTuomL 10 §:n säännöstä johdonmukaisesti »sitä, ettei se koske työrauhavelvollisuuden rikkomista», koska kysymys ei ole po. lainkohdassa tarkoitettusta sopimusta koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta.⁴² Oikeuskäytäntö onkin — tuomioitten perusteluja lukuunottamatta⁴³ — täysin vakiintunut, joten kovin laajaan erittelyyn ei tässä ole syytä ryhtyä. Tarkastelenkin seuraavassa käsillä olevaa kysymystä vain työ- tai virkaehtosopimuksesta johtuvan passiivisen työrauhavelvollisuuden kannalta.

2.3.4.1. Riitaisuus käyttäytymisestä työtaistelutoimenpiteenä

Legaalisen sopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevaa riitaa ratkaistaessa joudutaan ensimmäisenä ottamaan kantaa siihen, voidaanko aiottua tai jo aloitettua käyttäytymistä pitää laissa tarkoitettuna työtaistelutoimenpiteenä.⁴⁴ TEhtol:ssa ei ole pyrittykään määrittelemään työtaistelutoimenpiteen käsitettä. Tästä huolimatta lie-nee täysin selvää, että kysymys on *lain* säännöksen tulkinnasta ja sen soveltamisesta kulloinkin käsillä olevaan tosiseikastoon. Harkinnan kohteena olevaan tosiseikastoon saattaa tosin sisältyä työehtosopimusta ja sen oikeata sisältöä koskevia aineksia, mutta tällaisessakaan tapauksessa erimielisyyttä käyttäytymisen luonteesta ei voitane pitää työehtosopimusta koskevana tai siitä johtuvana.⁴⁵

⁴² Luukanen, Juhlaulkaisu, s. 146. Luukanen, perustelee esittämäänsä myös sillä, »ettei työtaistelua ole lupa pitkittää aikaa vievillä neuvotteluilla, ennenkuin kanne voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.» Vaikka työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevaa erimielisyyttä pidettäisiinkin joiltakin osin TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna riitaisuutena, ei se välttämättä merkitsisi työtaistelun pitkittämistä neuvotteluilla. Neuvotteluvollisuuttahan ei olisi aina-kaan työtaistelun kestäessä, ts. kanne olisi tutkittava neuvotteluista riippumatta. Ks. jälj. s. 392.

⁴³ Ks. jälj. s. 371.

⁴⁴ Ks. tästä Sarkko, s. 35 ss.

⁴⁵ Ks. esim. TT 32/1974 ja 17/1976. Tuomiossa TT 32/1974 Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta oli eräällä tuotantolaitoksellaan sattuneen osittaisen työnteiden johdosta lopettanut töitten järjestämisen lakon ulkopuolella oleville työntekijöille ilmoittaen syyksi raaka-aineen puutteen. Suomen Elintarviketyöläisten Liitto piti toimenpidettä lomauttamisena. Koska työnantaja ei ollut ilmoit-

Virkaehtosopimuslaeissa on pyritty rajaamaan periaatteessa sallitut työtaistelutoimenpiteet mahdollisimman tarkasti. Mutta virkaehtosopimuslaeissakaan ei ole pyritty määrittelemään työtaistelutoimenpiteen käsitettä sinänsä. VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:n säännöksissä on puolestaan vielä kertaalleen kielletty kaikki »työtaistelutoimenpiteet», joilla pyritään vaikuttamaan näissä säännöksissä tarkoitettuihin asioihin. Kysymys käyttäytymisen ominaisuudesta työtaistelutoimenpiteenä ei näin ollen välttämättä ole yksinomaan VVEhtoL tai KVEhtoL 8 §:n tulkintaa, mutta kuitenkin lain tulkintaa ehkä vielä selvemmin kuin TEhtoL:n kohdalla.

2.3.4.2. Erimielisyys työtaistelutoimenpiteen »kohdistumisesta»

TEhtoL 8 §:ssä säädetty työrauhavelvollisuus kytkeytyy työehtosopimukseen muun muassa siten, että kiellettyjä ovat vain työehtosopimukseen laissa tarkoitettulla tavalla kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet. Aina-kin karkeasti ottaen voidaan *Sipilän* tavoin todeta, että asioista, joista ei työehtosopimuksin ole sovittu, »käy kyllä taistelemisen».⁴⁶

Työehtosopimuksen *yksittäiseen määräykseen* työtaistelutoimenpiteen on katsottu voivan kohdistua ⁴⁷ TEhtoL 8 §:ssä tarkoitettulla tavalla ensinnäkin, kun sillä pyritään joko muuttamaan tai kumoamaan kysymyksessä oleva työehtosopimusmääräys. Työtaistelutoimenpide saattaa kohdistua työehtosopimuksen määräykseen myös silloin, kun se toteutetaan rikko-

tanut toimenpiteestään VISS 5 §:n määräysten mukaisesti, työntekijäliitto katsoi työnantajan syyllistyneen työehtosopimuksen vastaiseen painostustoimenpiteeseen ja vaati sen tuomitsemista hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajan ollut näytetty pyrkineen toimenpiteellään painostamaan työntekijöitä työehtosopimuksen vastaisesti, koska »työnantaja- ja työntekijäpuoli ovat eri mieltä siitä, olisiko puheena olevasta työn keskeyttämisestä ollut tehtävä irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu ilmoitus työvoimaviranomaisille, eikä irtisanomissuojasopimuksen tulkinnasta tältä osin ole asianmukaisesti neuvoteltu liittojen välillä». Kuten tapausselostuksesta käy ilmi, ratkaisu perustettiin kyllä työehtosopimuksen määräyksiin, mm. niiden tulkinnanvaraisuuteen, mutta itse riitaisuus koski laissa tarkoitettua *työtaistelutoimenpiteen* erään *perustunnusmerkin* — painostustarkoituksen — olemassaoloa. Sopimusmääräysten tulkinnanvaraisuus ja neuvottelujen puuttuminen muodostivat vain sen tosiseikaston, johon TEhtoL 8 §:n säännöstä jouduttiin soveltamaan.

⁴⁶ *Sipilä*, LM 1947, s. 463.

⁴⁷ Ks. tästä tark. *Sarkko*, s. 131 ss.

malla työehtosopimuksen jotakin määräystä. Sen sijaan jos työtaistelutoimenpiteellä tuetaan vaatimusta, josta tai jonka toteuttamisesta työehtosopimuksessa ei ole sovittu, työtaistelutoimenpiteen ei voida katsoa kohdistuvan työehtosopimuksen yksittäiseen määräykseen. Toisin sanoen työtaistelutoimenpide voi olla TEhtoL 8 §:n kannalta sallittu, jos sen tarkoituksena on jokin työehtosopimuksen kannalta avoin kysymys ja työtaistelutoimenpide toteutetaan rikkomatta työehtosopimuksen määräyksiä.⁴⁸

Tässä yhteydessä ei ongelmana kuitenkaan ole, milloin työtaistelutoimenpiteen voidaan katsoa kohdistuvan työehtosopimuksen yksittäiseen määräykseen, vaan minkä seikkojen perusteella kohdistumisongelma on ratkaistavissa. Kohdistumisongelmaa ratkaistaessa on ensinnä selvitettävä riidan kohteena olevan vaatimuksen suhde työehtosopimukseen: Onko työehtosopimuksessa määräys, jonka perusteella esitetty vaatimus voitaisiin ratkaista työtuomioistuimen tuomiolla tai määräys, jonka mukaisessa menettelyssä erimielisyys on pyrittävä ratkaisemaan. Ja tämän selvittäminen edellyttää työehtosopimuksen tulkintaa.

Työehtosopimuksen määräyksen oikea sisältö saatetaan joutua selvittämään samalla tavalla ja aivan yhtä perusteellisesti kuin jos erimielisyydessä olisi kysymys esimerkiksi sopimusmääräyksen tietensä rikkomisesta tai valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, kuten esimerkiksi työtuomioistuimen tuomiosta TT 49/1975 voidaan hyvin selvästi havaita. Samalla tavalla voidaan joutua selvittämään myös rikkomisobjektiksi väitetyn määräyksen oikea sisältö.⁴⁹ Kun työtaistelutoimenpiteen väitetään kohdistuvan työehtosopimuksen yksittäiseen määräykseen TEhtoL 8 §:ssä kielletyllä tavalla, ei kohdistumisongelmaa voida periaatteessa ratkaista selvittämättä työehtosopimuksen oikeata sisältöä.

Kun otetaan huomioon edellä selostettu prosessuaalisen neuvotteluvelvollisuuden laajuutta koskeva oikeuskäytäntö, lienee perustellusti ajateltavissa, että erimielisyys työtaistelutoimenpiteen TEhtoL:n vastaisuudesta olisi neuvotteluvelvollisuuden kannalta eriteltävä toisaalta lain tulkintaa ja toisaalta työehtosopimusta koskevaan tai siitä johtuvaan osaan.

⁴⁸ Esimerkiksi jos työehtosopimuksessa ei ole määrättyä työtä koskevia palkanormeja eikä myöskään menettelytapamääräyksiä palkan määrittämisestä, saat-
taa palkkavaatimuksen tukemiseksi toimeenpantu työtaistelutoimenpide olla sallittu TEhtoL 8 §:n kannalta. Ks. esim. TT 13/1961 ja 15/1962 sekä myös *Sipilä*, Pääasiat, s. 69—70 ja *Sarkko*, s. 200.

⁴⁹ Ks. *Sarkko*, s. 136 ja esim. TT 32/1974 ja 17/1976.

Jälkimmäiseen kuuluvista asioista, lähinnä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisesta syntyneistä erimielisyyksistä olisi neuvoteltava TTuomL 11.2 §:ssä säädetyn mukaisesti samalla tavalla kuin esimerkiksi työehtosopimuksen rikkomisesta on neuvoteltava valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevien riitaisuuksien yhteydessä. Mutta toisaalta erimielisyys työtaistelutoimenpiteen kohdistumisesta on *lain tulkintaa* koskeva riitaisuus: Kohdistuuko työtaistelutoimenpide työehtosopimuksen johonkin määräykseen TEhtoL 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla vai eikö kohdistu?

Viimeksi sanottu käy hyvin selkeästi ilmi, kun palautetaan mieliin, että kiellettyjä ovat myös sellaiset työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen *kokonaisuudessaan*. Oikeuskirjallisuudessa työtaistelutoimenpiteen on katsottu voivan olla TEhtoL 8 §:n vastainen, vaikka se ei kohdistuisikaan työehtosopimuksen yksittäisiin määräyksiin, jos se vaarantaa olennaisesti työehtosopimuksen »merkitystä työrauhan turvaajana». ⁵⁰ Ratkaisu ei tällöin välttämättä mitenkään riipu työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä, vaan arvioinnin kohteena on toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen ominaisuudet työehtosopimuksen TEhtoL:ssakin tarkoitetun toisen pääfunktion luomaa taustaa vasten. ⁵¹ Erimielisyys työtaistelutoimenpiteen kohdistumisesta työehtosopimukseen kokonaisuudessaan ei siis voi miltään osin olla TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettu riitaisuus.

Virkaehtosopimuslaeissa säädetyn työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevien riitaisuuksien yhteydessä voi edellä käsitellyn kaltaisia ongelmia syntyä varsin harvoin. Tämä johtuu paitsi itse työrauhavelvollisuutta koskevista lain säännöksistä myös osallisten sopimuskelpoisuuden suppeudesta, virkaehtosopimuksissa sovittujen etujen määräytymismekanismista jne. Tässä yhteydessä riittänee, kun käsittelen lyhyesti vain työrauhavelvollisuutta koskevia säännöksiä.

⁵⁰ Ks. tästä esim. *Sarkko*, s. 147 ss. sekä siellä mainittu kirjallisuus ja työtuomioistuimen tuomiot. Ks. lisäksi TT 88/1973 ja 19/1979.

⁵¹ Esim. TT 88/1973: »— — — kun sitä paitsi otetaan huomioon, että kanteessa tarkoitettuihin lakkoihin, vaikka ne ovatkin saavuttaneet melkoisen laajuuden, kuitenkin on ottanut osaa vain verraten pieni osa runkosopimuksen piiriin kuuluvista toimihenkilöistä, eikä lakkojen taloudellisesta vaikutuksesta liioin ole esitetty tarkempaa selvitystä, työtuomioistuin katsoo, ettei runkosopimuksen voida lakkojen vuoksi katsoa menettäneen merkitystään työrauhan turvaajana sillä tavoin, että työtaistelujen voitaisiin katsoa kohdistuneen runkosopimukseen (työehtosopimukseen, lis. tässä) kokonaisuudessaan.»

Lainvalmisteluasiakirjojen mukaan pyrittiin VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:ssä tarkoitettu työrauhavelvollisuus säätämään työehtosopimusjärjestelmän mukaiseksi kuitenkin »ottaen huomioon vakiintunut käytäntö».⁵² Virkaehtosopimuksen voimassaoloa edellyttävän työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus muodostui kuitenkin TEhtoL 8 §:ssä säädettyä työrauhavelvollisuutta laajemmaksi muun muassa siten, että yleisen virkaehtosopimuksen ollessa voimassa ei missään tapauksessa saa työtaistelutoimenpitein tukea uuden virkaehtosopimuksen aikaansaamista.⁵³

Työtaistelutoimenpide, johon ryhdytään yleisen virkaehtosopimuksen ollessa voimassa, on »kohdistumisongelman» kannalta siis varsin selkeä. »Kohdistumisongelma» voidaan ratkaista ottamatta kantaa virkaehtosopimuksen oikeaan sisältöön. Tämän kaltaisella työtaistelutoimenpiteellä rikottaisiin VVEhtoL ja KVEhtoL 9 §:ssä säädettyä työrauhavelvollisuutta, ei siksi, että se »kohdistuisi» johonkin sopimusmääräykseen, vaan siksi, että se rikkoisi *lain säännöstä*.

Virkaehtosopimuksen oikeasta sisällöstä voi sopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden vastaiseksi väitetyn työtaistelutoimenpiteen arviointi riippua vain, jos siihen on ryhdytty yleisen virkaehtosopimuksen voimassaolon lakattua ja kun sen väitetään »kohdistuvan» joko voimassa olevaan pääsopimukseen tai muita kuin työtaistelutoimenpitein tuettavassa riidassa kysymyksessä olevia »erityiskysymyksiä» koskevaan virkaehtosopimukseen. Tällaisissa tapauksissa passiivisen työrauhavelvollisuuden rikkomista tarkoittavan kanteen ratkaiseminen riippuu ao. virkaehtosopimuksen oikeasta sisällöstä samalla tavalla kuin TEhtoL 8 §:n kohdistumisongelmaa ratkaistaessa, joten tyydyn tässä vain viittaamaan edellä esitettyyn.

Työtuomioistuimen käytäntö on täysin vakiintunut. Työrauhavelvollisuuden rikkomista on prosessuaalisen neuvottelumenettelyn kannalta käsitelty *yhtenäisenä* asiana erittelemättä riitaa toisaalta lain tulkintaa koskevaan ja toisaalta sopimusta koskevaan tai siitä johtuvaan osaan ja TEhtoL 8 §:n, VVEhtoL tai KVEhtoL 9 §:n säännöksiin perustuvat *työrauhakanteet on tutkittu poikkeuksetta, vaikka sovintoneuvottelut olisivatkin jääneet tapahtumatta*.⁵⁴ Oikeuskäytäntö perustunee VTTuomL

⁵² Esim. HE 14/1970, s. 8.

⁵³ Ks. TT 63/1973. Ks. myös Tiitinen, Oikeus 2/1973, s. 17.

⁵⁴ Ks. esim. TT 3, 8 ja 10/1955, 5/1958, 13/1959, 8/1960, 10/1961, 17/1966, 44/1969, 7 ja 63/1973, 14, 32 ja 76/1974, 17/1976 sekä 32/1978. — Todettakoon tässä

10 §:n ja TTuomL 11.2 §:n tulkintaan, vaikka neuvottelujen puuttumisen vuoksi tehtyjen oikeudenkäyntiväitteiden hylkäämistä onkin perusteltu hieman ristiriitaisesti.

Prosessiväitteitä on hylätty ensiksikin, »koska kanne ei koske työtuomioistuimesta annetun lain (1946) 10 §:ssä tarkoitettua, työehtosopimuksesta johtuvaa tai sitä koskevaa riitaisuutta, vaan *työehtosopimuslaissa säädetyn työrauhavelvoitteen rikkomista*».⁵⁵ Toiseksi sovintoneuvottelujen tapahtumatta jäämisen vuoksi tehtyjä väitteitä on hylätty, koska kanteessa »on kysymys työrauhavelvoitteen rikkomisesta, eikä asianosaisliittojen välinen *työehtosopimus edellyttä neuvotteluja* sellaisesta kysymyksestä ennen sen saattamista työtuomioistui-meen».⁵⁶

Viimeksi tarkoitettu perustelutapa viittaa siihen, että työrauhavelvoitteen rikkomista olisi sittenkin pidettävä TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna riitaisuutena. Sovintoneuvottelujen puuttuminen ei vain mainituissa tapauksissa voinut olla prosessin etenemisen este, koska neuvottelulausekkeella oli rajoitettu neuvotteluvollisuuden asiallista ulottuvuutta.⁵⁷

Asianomaisista neuvottelumääräyksistä ei ole löydettävissä syytä perustelujen erilaisuuteen.⁵⁸ En katso kuitenkaan aiheelliseksi pyrkiä selvittämään käytettyjen

yhteydessä, että myös vaatimus työ- tai virkaehtosopimuksen *purkautuneeksi julistamiseksi* jää lain säännöksen tulkintaa ja soveltamista koskevana asiana prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden ulkopuolelle.

⁵⁵ TT 10/1961. Ks. myös TT 8/1955, 13/1959, 8/1960 ja 63/1973. — Myös Ruotsin työtuomioistuin on katsonut, ettei KAL 4 §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden rikkomista voitu pitää LAD 14 §:ssä tarkoitettuna sopimusta koskevana riitana (tvist rörande avtalet). Ks. AD 1929: 63 a, 1930: 74 a, 1949: 18, 1956: 6 ja 1966: 20. Tuomioista tark. ks. *Fahlbeck*, s. 76 ss., *Schmidt*, SvJT 1970 s. 716—718 ja SOU 1975: 1, s. 550. Vrt. LARA 4: 7 ja sen johdosta *Fahlbeck*, s. 93 ss.

⁵⁶ TT 5/1958. Ks. myös TT 3/1955, 17/1966, 44/1969 sekä 7 ja 32/1973.

⁵⁷ Ks. TT 32/1978, jossa vastaajan prosessiväite hylättiin tekstissä tarkoitettun kysymyksen kannalta »latentisti»: »——— työehtosopimuksessa on määrätty neuvotteluvollisuudesta työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa erimielisyydessä, kun taas neuvotteluvollisuutta ei ole erimielisyyden koskiessa lakisääteisen työrauhavelvollisuuden rikkomista».

⁵⁸ Tuomiossa TT 5/1958 käsillä olleen työehtosopimuksen neuvottelulausekkeen mukaan tuli »kaikista erimielisyyksistä» pyrkiä sopimaan liittojen välisissä neuvotteluissa. Muissa av:ssa 54 mainituissa tuomioissa käsillä olleiden neuvottelumääräysten mukaan oli neuvotteluja käytävä työehtosopimuksen »tulkinnasta» (3/1955), »soveltamisesta» (7/1973) sekä »tulkinnasta, soveltamisesta tai rikkomisesta» (17/1966, 44/1969 ja 32/1973) syntyvistä erimielisyyksistä. Niissä jutuissa, joissa väitepäätöstä perusteltiin VTuomL 10 §:n tai TTuomL 11.2 §:n säännöksellä, oli neuvottelumääräysten mukaan puolestaan neuvoteltava sopimuksen »tulkinnasta» (8/1960), »tulkinnasta ja soveltamisesta» (8/1955 ja 63/1973) sekä »tulkinnasta, soveltamisesta tai 'muusta syystä' syntyvistä» (13/1959 ja 10/1961) erimielisyyksistä.

perustelujen erilaisuuteen johtaneita syitä. Riittänee kun todetaan, että yksinomaan kysymyksessä olevien neuvottelulausekkeitten kannalta myös edellä viimeksi mainittua perustelutapaa voidaan pitää oikeana. Ko. neuvottelulausekkeissa ei ollut määrätty käytäväksi neuvotteluja työrauhavelvoitteen rikkomisesta ennen kanteen nostamista.⁵⁹

2.3.5. Erimielisyys työ- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä

Työ- tai virkaehtosopimus taikka sopimuksen yksittäinen määräys voi olla pätemätön samoista syistä kuin sopimukset yleensä, ts. niiden pätevyyttä on lähtökohtaisesti arvioitava samojen sääntöjen perusteella kuin muidenkin sopimusten pätevyttä. Lisäksi työ- tai virkaehtosopimuksen pätemättömyys tai mitättömyys tai pätemättömyys työ- tai virkaehtosopimuksena saattaa johtua TEhtL:n tai virkaehtosopimuslakien sopimuskelpoisuutta, sopimuksen määrämuotoisuutta tai osallisten kelpoisuutta koskevien säännösten sivuuttamisesta.

Tässä yhteydessä ei ole mahdollista käsitellä työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyteen liittyviä ongelmia eikä edes juuri mainittujen TEhtL:n ja virkaehtosopimuslakien säännösten tulkintaa koskevia kysymyksiä.⁶⁰ Käsillä olevan aiheen mukaisesti tarkastelenkin seuraavassa vain, onko erimielisyyttä työ- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä pidettävä TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna sopimusta koskevana tai siitä johtuvana riitaisuutena.⁶¹

Vaikka sopimuksen pätevyden arviointi on lain säännösten tai sopimus oikeudellisten periaatteiden soveltamista, ei selvitetävään kysymyk-

⁵⁹ TTuomL 11.2 §:n asiallisesta ulottuvuudesta työtuomioistuimen mielestäni selvästi omaksuman tulkinnan kannalta ei sitä vastoin liene aivan korrektilä hylätä neuvottelujen tapahtumatta jäämisestä tehtyä oikeudenkäyntiväitettä neuvottelumääräyksen perusteella. Jos legaalisen työrauhavelvollisuuden rikkomista ei lainkaan pidetä TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna sopimusta koskevana tai siitä johtuvana riitaisuutena, ei sopimuksin liene mahdollista määrätä sovintoneuvotteluja työrauhakanteen tutkimisen edellytykseksi.

⁶⁰ Ks. esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset s. 13 ss. ja *Rytkölä*, s. 30, 34—38, 39—41, 116—117, 119—121 ja 123—125.

⁶¹ Todettakoon, että TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna neuvottelumenettelyn piiriin voivat kuulua tietenkin vain sellaiset erimielisyydet, joissa on kysymys sopimuksen tai sen yksittäisen määräyksen pätevydestä työ- tai virkaehtosopimuksena. Sopimuksen pätevyden arviointi muulta kannalta ei kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan.

seen ehkä ole annettavissa yhtä ainoata vastausta. Sopimuksen pätemättömyyteen johtavat syyt ovat varsin moninaiset. Samoin vaihtelevat ne intressit ja intressitahot, joita työ- tai virkaehtosopimuksen pätemättömyydellä on lähinnä pyritty suojaamaan.⁶² Näin ollen myös esimerkiksi säännösten soveltamisessa huomioon otettava tosiasia-aineisto vaihtelee tapauksesta toiseen. Kun kuitenkin työ- ja virkaehtosopimusten pätevyyden arvioinnilla näyttää olevan käytännössä melko vähäinen merkitys, ei seuraavassa liene tarkoituksenmukaista edes pyrkiä tyhjentävään esitykseen, vaan voidaan tyytyä vain joidenkin pääpiirteittäisten näkökohtien esittämiseen.

Erimielisyys työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyyydestä »koskee» sopimusta varsin olennaisesti. Kielelliseltä kannalta ei lienekään estettä pitää tällaista riitaisuutta TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna erimielisyytenä. Mutta toisaalta vaikka virhe, joka voi johtaa pätemättömyyteen, on sopimuksessa, sen syntymisessä, muodossa tai sisällyksessä, on kysymys lain — käytännössä lähinnä TEhtoL:n, virkaehtosopimuslakien tai OikTL:n — säännöksistä johtuvasta riitaisuudesta, jonka ratkaisussa sopimusta tai sopimusneuvotteluja koskevat kysymykset ovat enintään tosiseikaston asemassa hieman samalla tavalla kuin sopimusta koskevat seikat arviotaessa työtaistelutoimenpiteen TEhtoL 8 §:n vastaisuutta. Aina pätemättömyysperusteet eivät sitä paitsi liity lainkaan itse sopimukseen.

Niinpä jos työ- tai virkaehtosopimuksen väitetään olevan pätemätön siksi, ettei osallinen ole ollut sopimuskelpoinen TEhtoL 1.2 §:n tai virkaehtosopimuslakien 3 §:n säännöksissä tarkoitettulla tavalla, voi lainkohtien soveltamisen kannalta merkityksellinen tosiseikasto koskea vain joko sopijapuolten »ominaisuuksia»⁶³ tai KVEhtoL 3.2 §:ssä tarkoitettua valtuutusta.

TEhtoL 2.1 §:n ja virkaehtosopimuslakien 4.1 §:n säännösten mukaan kirjallinen muoto on työ- ja virkaehtosopimuksen pätevyyden edellytys.⁶⁴ Näitä muutosäännöksiä tulkittaessa ja sovellettaessa on arvioitavana lähinnä vain kysymykset, onko sopimus laadittu ja allekirjoitettu asianmukaisesti, täyttääkö työ- tai virkaehtosopimuksessa oleva viittaus toiseen

⁶² Ks. esim. VVEhtoL 2.6 § verr. 3.2 §:ään.

⁶³ Ks. esim. TT 57/1972.

⁶⁴ Ks. esim. Muukkonen s. 22 ja siellä mainittu kirjallisuus ja Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 16 sekä Rytkölä, s. 40.

lähteeseen määrämuotoisuuden⁶⁵ tai onko neuvotteluissa laadittu pöytäkirja todettu oikeaksi »yhteisesti sovitulla tavalla».⁶⁶ Säännösten soveltamisen kannalta merkityksellinen tosiseikasto koostuu näin ollen joko sopimusta »kokoonpantaessa»⁶⁷ tai sopimusneuvotteluissa sattuneista tapahtumista, joilla ei ole välittömiä yhtymäkohtia sopimuksen sisältöön.

Myös osallisten kelpoisuuden ylittämistä koskeva erimielisyys on — ainakin pelkästään sidottujen oikeusaseman kannalta⁶⁸ — ratkaistavissa periaatteessa lain tulkinnalla; riittäisyys »koskee» ensisijaisesti esimerkiksi TEhtol 1.1 §:n tai virkaehtosopimuslakien 2, 3 ja 9 §:n säännöksiä. Niinikään esimerkiksi riittäisyys valtuutuksen puuttumisesta on ratkaistavissa soveltamalla valtuutussäännöstöä tosiseikastoon, johon eivät kuulu itse sopimus tai sen tulkinta. Sen sijaan eräiden muiden OikTL:n, esimerkiksi OikTL 32 §:n säännösten soveltamisen kannalta merkitykselliset tosiseikat saattavat »koskea» osapuolten tahdonilmaisuja ja niiden tulkintaa varsin läheisesti, samoin kuin esimerkiksi ne tosiseikat, joiden perusteella voidaan ratkaista, onko TEhtol 1.1 §:n taikka VVEhtol 3.2 §:n ylittävä sopimusehto kokonaan pätemätön vai onko sitä pidettävä pätevänä osallisten välisessä suhteessa.

Pelkästään kielellisin perustein prosessuaalisen neuvottelumenettelyn ulkopuolelle on mielestäni suljettavissa aivan kiistatta vain erimielisyys osallisten laissa säädetystä työ- tai virkaehtosopimuskelpoisuudesta. Muut työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyyttä koskevat riitaisuudet ovat TTuomL 11.2 §:n kannalta ainakin hieman epäselvempiä. Melko epäluotettavan kielellisen erittelyn lisäksi lienee johtoa saatavissa muun muassa siitä, minkälaista reagointia pätemättömyyden voimaansaattaminen edellyttää: Jos sopimuksen tai yksittäisen sopimusmääräyksen pätemättömyys on työtuomioistuimessa otettava huomioon viran puolesta (pätemättömyys on mitättömyyttä), ei pätevyyydestä syntynyttä erimielisyyttä voitaisi pitää TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna riitaisuutena.⁶⁹ Sopimuk-

⁶⁵ Samalla voi tietenkin olla kysymys myös viittausmääräyksen tulkinnasta, kuten käytännössä pääsääntöisesti näyttääkin olevan.

⁶⁶ Ks. esim. TT 10/1970 ja 47/1977.

⁶⁷ Ks. esim. TT 15/1968.

⁶⁸ Ainakin TEhtol 1.1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden ylittävä määräyshan voi olla pätevä velvoitemääräyksenä.

⁶⁹ Tekstissä tarkoitettuna lisäksi, tosin siihen liittyvänä seikkana, lienee syytä kiinnittää huomiota myös siihen, kenen tai minkä intressin suojaksi pätemättömyydestä on säädetty, ja niinikään samaan liittyen, onko pätemättömyys lopullista vai korjauskelpoista.

sen pätevyyshän on ratkaistava asianosaisten reagoinnista riippumatta, jos pätemättömyyteen johtavat puutteet jotenkin käyvät ilmi oikeudenkäynnissä.

Tällä perusteella prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden ulkopuolelle jäisivät paitsi juuri mainittu erimielisyys työ- tai virkaehtosopimuskelpoisuudesta myös muotomääräyksen laiminlyöntiä koskeva riitaisuus. Näistä seikoista johtuva pätemättömyys lienee ilman muuta otettava huomioon työtuomioistuimessa viran puolesta, vaikka laissa ei tästä olekaan nimenomaista säännöstä.⁷⁰ Kysymyshän on siitä, voidaanko solmittua sopimusta ylipäättään pitää työ- tai virkaehtosopimuksena ja jos ratkaistavana on samalla esimerkiksi sopimuksen oikeata sisältöä koskeva erimielisyys, myös työtuomioistuimen toimivallasta, ehdottomasta prosessin edellytyksestä.

VVEhtoL ja KVEhtoL 2 §:ssä säädetyn kelpoisuuden ylittävät määräykset ovat puolestaan lain nimenomaisen säännöksen nojalla mitättömät.⁷¹ Edellä katsoin, että TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitetun säännöstämis-kompetenssin ylitys olisi, nimenomaisen säännöksen puuttumisesta huolimatta, otettava huomioon viran puolesta, mikäli kysymys on pelkästään sidottujen asemasta ja samoin lienee asianlaita myös sopimusmääräyksen ylittäessä virkaehtosopimuslaeissa säädetyn muun kuin palvelussuhteen ehtoja koskevan kelpoisuuden. Viimeksi tarkoitettujakaan erimielisyyksiä ei näin ollen voitane pitää TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuina riitaisuuk-sina.⁷²

⁷⁰ Ks. myös Muukkonen, s. 119 av. 46.

⁷¹ VVEhtoL 2.6 §:n tai KVEhtoL 2.5 §:n nojalla lienee pidettävä mitättömänä myös sellaisia virkaehtosopimusmääräyksiä, joilla on sovittu muiden kuin lakien 1.2 §:ssä tarkoitettujen virkamiesten palvelussuhteen ehdoista. Ks. Virkaehtosopimus eräiden kuulustelumaksujen poistamisen korvaamisesta asianomaisille opettajille 1 § ja sen johdosta Km. 1974:106, s. 7—8.

⁷² Sopimuksen tai sopimusmääräyksen pätevyttä koskevan erimielisyyden yhteydessä voidaan käytännössä usein joutua käsittelemään myös ao. sopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä syntyneitä erimielisyyttä. Tästä on tietenkin neuvoteltava normaalissa järjestyksessä. — Myös TEhtoL 4.3 §:n sekä VVEhtoL ja KVEhtoL 5.3 §:n kollisiosäännösten soveltaminen edellyttää sen seikan selvittämistä, sattuuko sopimusten henkilöllinen ulottuvuus yhteen väitetyllä tavalla. Ks. esim. TT 15/1974.

2.4. Osallisten kelpoisuudesta määrätä prosessuaalisen neuvottelumenettelyn asiallisesta laajuudesta

Prosessuaalinen neuvotteluvollisuus perustuu sopimusmääräykseen. Ellei työ- tai virkaehtosopimuksessa ole lainkaan sovintoneuvottelulauseketta, ei minkäänlaisia neuvotteluja tarvitse ennen kanteen vireillepääntä edes pyrkiä käynnistämään.¹ Osalliset voivat näin ollen määrätä sovintoneuvottelujen asiallisesta laajuudesta ainakin TTuomL 11.2 §:ssä säädettyissä rajoissa, toisin sanoen määrätä suppeammasta kuin työ- tai virkaehtosopimusta koskevia tai johtuvia erimielisyyksiä koskevasta neuvotteluvollisuudesta.

Tarkasteltaessa työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeitä, voitiin havaita, että puheena olevan neuvotteluvollisuuden asiallinen laajuus on joissakin sopimuksissa määritelty TTuomL 11.2 §:ää suppeammaksi, mutta joissakin myös sitä laajemmaksi. Neuvotteluja tulee useimmiten käydä asianomaisen sopimuksen »tulkinnasta» ja/tai »soveltamisesta» ja/tai »rikkomisesta» syntyneistä erimielisyyksistä, mutta joissakin työehtosopimuksissa neuvotteluja on määrätty käytäväksi myös »jos josakin asiassa» yleensä tai jos »jostakin muusta syystä» kuin sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä.

TTuomL 11.2 §:n säännöstä on oikeuskäytännössä tulkittu siten, etteivät sen piiriin kuulu sopimuksesta sinänsä johtuvien legaalisten velvollisuuksien laiminlyönnistä aiheutuvat riitaisuudet. Tältä pohjalta on vastaavasti pidettävä selvänä, että osalliset *eivät voi* pätevästi *sopia* TTuomL 11.2 §:ssä säädettyä *laajemmasta prosessuaalisesta* neuvotteluvollisuudesta.² Osallisten disponointivalta rajoittuu neuvottelumenettelyyn sopi-

¹ Ks. TT 16/1968.

² TTuomL 11.2 §:ssä säädettyä laajemman sopimusperusteisen neuvotteluvollisuuden laiminlyönti ei siten voisi olla oikeudenkäynnin etenemisen este, mutta periaatteessa kylläkin kanteen hylkäämisen peruste. Ks. TT 83/1974, jossa virkaehtosopimuksen työrauhausekkeen vastaisen käyttäytymisen johdosta esitetty hyvityssakkovaatimus hylättiin pääsopimuksessa tarkoitettujen neuvottelujen puuttuminen vuoksi ennenaikaisena. TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettu prosessuaalinen neuvotteluvollisuus koski tuolloin (1.10.1974—1.7.1975) nimittäin vain työehtosopimuksesta aiheutuneita riitaisuuksia, mikä puolestaan johtui lainvalmistelijoitten »lipsahduksesta». — En katso aiheelliseksi pohtia, voitaisiinko TTuomL 11.2 §:ssä säädettyä laajempaa neuvotteluvollisuusmääräystä pitää pätevänä työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksenä joissakin sidotuissa henkilö-tahoissa. Merkityksettömänä kysymystä ei tosin voitane pitää. Jos nimittäin

musmääräysten oikeasta sisällöstä ja niiden rikkomisesta syntyneissä riitaisuuksissa. Tarkastelen osallisten puheena olevaa kelpoisuutta seuraavassa vain työtuomioistuimen tulkintojen valossa.

Työtuomioistuin on paria poikkeusta lukuunottamatta tulkinnut prosessuaalisia neuvottelulausekkeita varsin johdonmukaisesti ja lausekkeitten pienehköistä sanamuodollisista eroista huolimatta yhtenäisesti. Tässä tulkinnassa sopimusta koskevat tai siitä johtuvat riitaisuudet on ryhmitelty kahteen tyyppiin myötäillen sovintoneuvottelulausekkeissa käytettyjä ilmaisuja.

Sopimuksen *»tulkintaa»* tai *»soveltamista»* koskevana riitaisuutena on pidetty sekä työ- tai virkaehtosopimuksen *oikeasta sisällöstä* että sopimukseen sidotun *sopimusmääräyksen vastaisesta käyttäytymisestä* aiheutuneita erimielisyyksiä, viimeksi mainittuja tosin vain, milloin kanteessa ei ole vaadittu hyvityssakon tuomitsemista sopimuksen vastaiseksi väitetystä menettelystä. Sovintoneuvottelut on siten tullut ainakin pyrkiä käynnistämään ennen sopimuksen vastaista menettelyä koskevan vahvistusvaatimuksen vireillepanoa, vaikka neuvottelulausekkeessa ei edellytettäisikään käytäväksi neuvotteluja *»rikkomista»* koskevasta riitaisuudesta, koska *»kysymys siitä, onko ——— menettely ollut työehtosopimuksen vastainen ——— riippuu työehtosopimuksen ——— sisällyksestä ja soveltamisesta»*.³

Toisen erimielisyystyyppin työtuomioistuimen käytännössä muodostavat sovintoneuvottelulausekkeissa tarkoitetut työehtosopimuksen *»rikkomista»* koskevat erimielisyydet. Aikaisemmin todettiin, että työtuomioistuimessa on pidetty sopimusrikkomuksen tahallisuutta koskevaa riitaisuutta sopimusta koskevana tai siitä johtuvana, vaikka kysymyksessä voidaankin sanoa olevan lähinnä lain soveltamista koskevan erimielisyyden. Ja juuri TEhtoL 7 §:n, VVEhtoL 19.1 §:n tai KVEhtoL 20.1 §:n sään-

tällaista määräystä pidettäisiin esim. osallisten välisessä suhteessa pätevänä, voitaisiin neuvotteluvollisuudesta määrätä myös legaalisten velvollisuuksien laiminlyönnistä syntyneissä riitaisuuksissa. (Ks. TT 83/1974: *»Samalla työtuomioistuin toteaa, ettei neuvotteluja ole määrätty käytäväksi kunnallisen virkaehtosopimuslain väitettyn rikkomiseen perustuvan erimielisyyden johdosta»*.) Vaikka usean työehtosopimuksen sovintoneuvottelulausekkeen asiallinen ulottuvuus on hyvin laaja, en ole havainnut työtuomioistuimessa kertaakaan vaaditun esim. työrauhakanteen hylkäämistä ennenaikaisena neuvottelujen tapahtumatta jäämisen vuoksi.

³ TT 8/1956. Ks. myös TT 10/1955, 56/1971 ja 76/1974. Ks. TTuomL 1.1 §:n 1 k. verr. 2 k:aan.

nöksiin perustuvia vaatimuksia on oikeuskäytännössä pidetty neuvottelulausekkeissa tarkoitettuina sopimuksen »rikkomista» koskevinä erimielisyyksinä.⁴

Sovintoneuvotteluja tahallisesti rikotuksi väitetyn sopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä tai edes tästä saavutettua sovintoa ei ole pidetty riittävänä tietensä rikkomista koskevan kanteen tutkimiseksi, jos sovintoneuvottelulausekkeen mukaan neuvotteluja on tullut käydä myös »rikkomisesta». Niinpä työtuomioistuimen tuomiossa TT 43/1973 jätettiin TEhtoL 7 §:ään perustettu vaatimus tutkimatta neuvottelujen puuttumisen vuoksi, vaikka kanteessa esitetty vahvistusvaatimus tutkittiin, koska tietensä rikkomisesta, toisin kuin sopimuksen oikeasta sisällöstä, ei ollut neuvoteltu työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla. Samasta syystä jätettiin tuomiossa TT 4/1963 ja 11/1973 hyvityssakkovaatimus tutkimatta, vaikka asianomaisen sopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä oli neuvotteluissa saavutettu sovinto.⁵

Oikeuskäytännössä näyttää lisäksi pidetyn tietensä rikkomista koskevaa vaatimusta itsenäisenä, voinee sanoa sopimusmääräyksen oikeata sisältöä koskevasta riitaisuudesta riippumattomana erimielisyytenä, kuten muun muassa työtuomioistuimen tuomiosta TT 60/1972 voidaan havaita:

Rakennustyöläisten Liiton ja Rakennusaineteollisuuden Työnantajaliiton välillä oli solmittu toisaalta kalkki- ja sementtiteollisuutta ja toisaalta betonituotealan tehtaita koskeva työehtosopimus. Näiden työehtosopimusten mukaan sovintoneuvotteluja oli käytävä »soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa» ja toisaalta »tulkinnasta» syntyneistä erimielisyyksistä.

Paraisten Kalkki Oy, jonka pääasiallinen toiminta tapahtui kalkki- ja sementtialalla, oli soveltanut tämän alan työehtosopimusta myös eräässä betonituotealan tehtaassa. Rakennustyöläisten Liitto vaati ensiksikin vahvistettavaksi, että yhtiö oli velvollinen maksamaan betonituotealan teh-

⁴ Vrt. kuit. TT 63/1973 (ja 83/1974). Ensin mainitussa tuomiossa jätettiin tutkimatta virkaehtosopimuksen työrauhalausekkeen tietensä rikkomista koskeva kanne neuvottelujen tapahtumatta jäämisen vuoksi, vaikka pääsopimuksen mukaan neuvotteluja tuli käydä vain »tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa». Sittenmin tuomiossaan TT 23/1978 työtuomioistuin on nimenomaisesti todennut, »ettei valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehtyyn pääsopimukseen sisälly työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentissa tarkoitettua määräystä neuvotteluvollisuudesta virkaehtosopimuksen väitettyä rikkomista koskevan riitaisuuden johdosta».

⁵ Ks. tässä yhteydessä myös esim. TT 49/1968 ja TT 111/1976. Viimeksi mainitussa tuomiossa käsillä olleen työehtosopimuksen mukaan neuvotteluja oli käytävä »jos jossakin asiassa syntyy erimielisyyttä». Työtuomioistuin jätti tietensä rikkomista koskevan kanteen tutkimatta liittojen välisissä neuvotteluissa käsiteltyä laajemman rikkomisen osalta.

taassa työskenteleville työntekijöille palkkaa tämän alan työehtosopimuksen mukaan. Toiseksi liitto vaati muun muassa työnantajan tuomitsemista TEhtol 7 §:n nojalla hyvityssakkoon.

Vastajaat katsoivat, että yhtiöllä oli ollut oikeus soveltaa kalkki- ja sementtiteollisuuden työehtosopimusta myös betonituotealan tehtaassaan ja vaativat kanteen hylkäämistä.

Tuomiossaan työtuomioistuin totesi, että soveltamisriidasta oli paikallisesti neuvoteltu, mutta että liittotason neuvottelut olivat jääneet tapahtumatta ja *jätti vahvistusvaatimuksen tutkimatta VTtuomL 10 §:n nojalla mutta tutki kanteen siltä osin, kun siinä oli kysymys tietensä rikkomisesta.*⁶

Mainittujen tuomioitten perusteella näyttää siltä, ettei tahallisesti rikotuksi väitetyn työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksen oikeasta sisällöstä tarvitse neuvotella ennen tietensä rikkomista koskevan kanteen vireillepanoa, jos sovintoneuvottelulausekkeessa edellytetään käytäväksi neuvotteluja vain sopimuksen »tulkinnasta» tai »soveltamisesta» syntyneistä erimielisyyksistä, mutta ei »rikkomista» koskevista riitaisuuksista. Mitään huomauttamista tällaista tulkintaa vastaan ei liene esitettävissä. Tietensä rikkomista koskevan vaatimuksen ratkaiseminenhan edellyttää pääsääntöisesti vain sen selvittämistä, onko rikotuksi väitettyä sopimusmääräystä pidettävä pelkästään sidotun työnantajan tai työntekijän kanalta selvänä vai tulkinnanvaraisena.

Tässä yhteydessä on huomautettava erästä sovintoneuvottelulausekkeitten oikeata sisältöä koskevasta seikasta. Työtuomioistuin on nimittäin täysin vakiintuneesti katsonut, että prosessuaalisia neuvotteluja on käytävä tietensä rikkomisesta aiheutuneesta erimielisyydestä paitsi silloin, kun neuvotteluja on neuvottelulausekkeen mukaan käytävä sopimuksen »rikkomisesta» myös, jos neuvotteluja on määrätty käytäväksi esimerkiksi »jostakin asiasta» yleensä tai »muusta syystä» kuin tulkinnasta ja soveltamisesta aiheutuneesta riitaisuudesta.⁷

Neuvottelulausekkeitten edellä tarkoitettua kaksijakoista tulkintaa ei oikeuskäytännössä näytä noudatetun poikkeuksetta. Sidotun sopimuksen vastaista menettelyä koskevaa erimielisyyttä näyttää nimittäin pidetyn, edellä esitetystä poiketen, sovintoneuvottelulausekkeissa tarkoitettuna

⁶ Ks. myös TT 24/1968. Työnantajan jätettyä työehtosopimuksen vastaisesti sopimatta kirjallisesti hinnoitteleman urakkatyön yksikköhinnoista ja antamatta työselitykset työntekijöille, työntekijäliitto vaati työnantajan tuomitsemista hyvityssakkoon. Vastineessa väitettiin, ettei erimielisyydestä käytyjä neuvotteluja ollut saatettu loppuun asianmukaisesti. Työtuomioistuin hylkäsi väitteen, tutki jutun ja tuomitsi työnantajan maksamaan TEhtol 7 §:n nojalla hyvityssakkoa, koska sovintoneuvottelulausekkeen mukaan oli neuvoteltava vain »tulkintaa» koskevista erimielisyyksistä.

⁷ Ks. esim. TT 50 ja 57/1971, 2, 11 ja 43/1973 sekä 17/1976.

»rikkomista» koskevana riitaisuutena silloin, kun kanteessa on vaadittu valvontavelvollisen tuomitsemista hyvityssakkoon velvollisuutensa laiminlyönnistä.

Tällaisen tulkinnan pohjalta lienevät ymmärrettävissä ensiksikin ne tuomiot, joissa sopimuksen oikeata sisältöä koskeva vahvistusvaatimus on jätetty neuvottelujen tapahtumatta jäämisen vuoksi tutkimatta, mutta kanne valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä on tutkittu yhdessä tietensä rikkomisesta esitetyn vaatimuksen kanssa, koska sovintoneuvottelulausekkeessa ei ole edellytetty neuvotteltavan »rikkomisesta» vaan ainoastaan »tulkinnasta» tai »soveltamisesta» syntyneestä erimielisyydestä.⁸

Juuri sanotulla tavalla lieene prosessuaalisia neuvottelulausekkeitä tulkittu myös niissä tuomioissa, joissa vaatimus hyvityssakon tuomitsemisesta valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä on jätetty tutkimatta yhdessä tietensä rikkomista koskevan vaatimuksen kanssa, vaikka oikeata sisältöä koskeva vaatimus onkin tutkittu tai siitä on peräti päästy sovintoneuvotteluissa yhteisymmärrykseen, kun neuvottelulausekkeen mukaan neuvotteluja on tullut käydä myös »rikkomisesta», mutta »kantajaliitto ei ole näyttänyt, että sopijapuolten välillä olisi lainkaan neuvoteltu kanteessa väitetystä työehtosopimuksen määräysten tietensä rikkomisesta, eikä kysymystä siitä, onko (vastaaja)liitto laiminlyönyt sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuuden, voida ratkaista tutkimatta, onko yhtiö syyllistynyt työehtosopimuksen määräyksen rikkomiseen».⁹ Työtuomioistuimen tuskin voidaan olettaa kytkeneen valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä ja sopimuksen tietensä rikkomista toisiinsa siten, kuin tuomiolauselmista yhdessä neuvottelulausekkeista muutoin noudatetun kaksijakoisen tulkinnan perusteella voitaisiin ymmärtää. Valvontavelvollisenhan on valvottava, etteivät valvottavat tahattomastikaan menettele sopimuksen vastaisesti.

3. Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn henkilöllisestä ulottuvuudesta

3.1. TTuomL 11.2 §:n henkilöllisestä laajuudesta

Sovintoneuvottelulausekkeitten neuvottelujärjestys on lähes poikkeuksetta kaksi- tai useampiportainen ja epäilemättä osallisten, mutta ehkä

⁸ TT 60/1972. Ks. myös TT 24/1968.

⁹ TT 4/1963. Ks. myös TT 50 ja 57/1971, 2, 11 ja 43/1973.

myös TTuomL 11.2 §:n tarkoitus on, että neuvottelumenettely toimisi mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti ja että myös pelkästään sidotut neuvottelisivat sovitulla tavalla. Puheena olevaa neuvottelumenettelyä hän perusteltiin prosessiekonomisin syin: Syntyvät erimielisyydet olisi ensisijaisesti pyrittävä ratkaisemaan neuvotteluissa, jolloin voitaisiin välttää »turhia» oikeudenkäyntejä.¹ Prosessuaalinen neuvottelumääräys ei velvoita TEhtol:n nojalla pelkästään sidottuja, vaan velvoitemääräyksenä vain osallisia.² Virkaehtosopimuksen vastaava määräys voi sitä vastoin velvoittaa virkaehtosopimuslain nojalla kaikkia sopimukseen sidottuja. Seuraavassa onkin pyrittävä selvittämään, miten laajalti po. neuvottelumääräys velvoittaa TTuomL 11.2 §:n nojalla.

3.1.1. Sovintoneuvottelut prosessinedellytyksenä

Jos työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovintoneuvottelulauseke, on lausekkeessa tarkoitettujen neuvottelujen käyminen prosessinedellytys, tai kuten *Parikka* asian ilmaisee, neuvottelulausekkeessa tarkoitettujen neuvottelujen tapahtumatta jääminen on »oikeudenkäynnin eteenpäinmenon esteenä eli prosessinesteenä»,³ lukuunottamatta TTuomL 11.2 §:n viimeisessä lauseessa säädettyä poikkeusta. Puuttumatta juuri ilmenneeseen nimityskysymykseen voidaan todeta, että työtuomioistuimen on sovintoneuvottelujen puuttuessa tai niiden ollessa puutteelliset vetäydyttävä pääasian käsittelystä joko kokonaan tai osittain ja tilanteesta riippuen joko jo pantaessa kannetta vireille⁴ tai vasta sen pääkäsittelyssä.⁵

¹ Ks. Km. 1945:7, s. 24—25.

² Kuten edellä selvisi (s. 231), sovintoneuvottelulauseke voi normimääräyksenä kelpuuttaa siinä tarkoitettuja henkilötahoja tekemään sovinnon.

³ *Parikka*, LM 1969, s. 683.

⁴ TTuomL 17.2 §:n 2 k.

⁵ TTuomL 23.1 §:n 2 k:n nojalla puheenjohtaja voi päätöksellään jättää tutkimatta asian, »milloin ilmeisesti puuttuu jokin sellainen oikeudenkäyntiedellytys, joka ei ole korjattavissa.» Kuten jäljempänä selviää sovintoneuvottelujen puuttuminen tai niiden puutteellisuus voidaan korjata vielä oikeudenkäynnin ollessa vireillä, joten esivalmistelun jälkeen kannetta ei voitane jättää tutkittavaksi ottamatta. Ks. kuitenkin TT 5/1976. Sen sijaan ei liene mitään estettä, että oikeudenkäyntiä lykätään ja osapuolet osoitetaan neuvottelemaan kanteessa tarkoitusta riittävuudesta. Ks. tässä yhteydessä TT 19 ja 28/1967, 67/1976 ja 61/1977.

Puheena olevaan prosessinedellytykseen liittyvistä oikeudellisista ongelmista tyydyn tässä vain lyhyesti mainitsemaan eräitä. VTTuomL:n voimassa ollessa milteipä klassiseksi muodostunut kiista siitä, onko neuvottelujen puuttuminen ehdoton vai tahdonvaltainen prosessinedellytys,⁶ on nyttemmin ymmärtääkseni ratkaistu TTuomL:ssa. Neuvottelujen puuttuminen on otettava huomioon viran puolesta. TTuomL 17 §:n mukaanhan työtuomioistuimen puheenjohtajan on jo kannetta vireillepantaessa, siis jo ennen kuin vastapuolella on ollut mahdollisuus esittää oikeudenkäyntiväitettä, jätettävä asia tutkimatta haastehakemukseen kirjoitettavalla päätöksellään, mikäli on käynyt ilmi, ettei erimielisyydestä ole sovinnon aikaansaamiseksi neuvoteltu asianmukaisesti. Myös työtuomioistuin on nimenomaisesti todennut, että se »ottaa neuvotteluvollisuuden laiminlyömisestä ilman väitettäkin huomioon».⁷

Työtuomioistuimen on siis neuvottelujen puuttuessa jätettävä viran puolesta tutkimatta kanne tai se osa kanteesta, josta ei ole asianmukaisesti neuvoteltu. Viimeksi tarkoitettussa tapauksessa, jollaisia esiintyy käytännössä yllättävän usein,⁸ TTuomL 11.2 §:n säännöksen voidaan sanoa vastaavan ja täydentävän OK 14.2.1:een sisältyvää kanteenmuutoskieltoa.⁹ Sen seikan selvittämiseen, milloin käytyjä neuvotteluja voidaan TTuomL 11.2 §:n kannalta pitää riittävinä tai »asianmukaisina», ei tässä yhteydessä voida ryhtyä. Neuvottelumenettelyä koskevien menettelytapanormien ollessa pääsääntöisesti hyvin ylimalkaisia, olisi yleisten linjojen esittäminen vaikeata, ehkäpä harhaanjohtavaakin.¹⁰

Mainittakoon lopuksi, että korjauskelpoista¹¹ oikeudenkäyntiedellytystä koskevana prosessiratkaisuna, joka in abstracto ei voi vaikuttaa uudessa oikeuden-

⁶ Ks. tästä *Parikka*, LM 1969, s. 678 ss. ja siellä mainittu kirjallisuus.

⁷ TT 105/1977.

⁸ Ks. esim. TT 49/1968, 1/1972, 23, 40, 65, ja 90/1973, 14, 27, 49 58, 68, 76 77, 78, 79, ja 87/1974, sekä 5, 10, 39 ja 111/1976.

⁹ Ks. tästä esim. *Tirkkonen* Sp I, s. 448 ss.

¹⁰ Ks. tässä yhteydessä esim. TT 11/1949, 7/1950 ja 26/1968, joista näyttää käyvän ilmi, ettei puhelinneuvotteluja tai -keskusteluja voida pitää TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuina neuvotteluina. Sanotun johdosta ks. myös Km. 1969: A 9, s. 22. Tuomiossa TT 29/1964 ei kirjeenvaihtona käytyjä neuvotteluja näytä pidetyn riittävinä mutta kylläkin tuomiossa TT 95/1973, jossa jutun kirjojen (asia n:o 82/73, suull.käs. 4. 12. 1973) perusteella neuvottelut näyttää käydyn kokonaan kirjallisesti. Neuvottelukertojen lukumäärällä sinänsä ei ole merkitystä, vaan yksikin neuvottelutilaisuus voi olla riittävä, kuten tuomiosta TT 45/1967 käy ilmi. Myöskään puutteellisuudet muodollisuuksissa eivät voi vaikuttaa TTuomL 11.2 §:ää sovellettaessa (TT 25/1973). Ks. tässä yhteydessä myös AD 1974: 47. — Todettakoon vielä, että vaikka jossakin määrin puutteelliset neuvottelut katsottaisiinkin TTuomL 11.2 §:n kannalta riittäviksi, voi puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen aiheuttaa prosessissa(kin) muita haitallisia seurauksia, esim. oikeudenkäyntikulujen korvausten muodossa. Ks. esim. TT 33 ja 39/1973 ja toisaalta TT 13/1959, 60/1972, 1 ja 36/1973 sekä 55/1974. Neuvottelukulujen korvaamisesta ks. TT 26/1966.

¹¹ Ks. TT 5/1974 ja 10/1975.

käynnissä, jutun tutkimattajättämisspätös ei tule oikeusvoimaiseksi,¹² eikä se siten »estä nostamasta uutta kannetta samasta asiasta sitten kun tutkimatta jättämisen syy on poistunut».¹³

3.1.2. TTuomL 11.2 §:n soveltamisesta neuvottelujärjestyksessä

Prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden laiminlyönnin seurauksena työtuomioistuimen on siis vetäydyttävä itse pääasian käsittelystä ja ratkaisemisesta. TTuomL poikkeuksellisten asiavaltuussäännösten vuoksi tämä seuraus kohdistuu käytännössä pääsääntöisesti osallisiin. Nämähän ajavat kannetta myös pelkästään sidotun puolesta, joka voi omasta puolestaan esiintyä kantajana vain, jos osallinen antaa luvan kanteen ajamiseen tai kieltäytyy sitä ajamasta.¹⁴ Olen edellä katsonut, että myös TTuomL 11.2 §:ää on pidettävä osallisia kelpuuttavana normina. Sen nojalla voidaan määrätä sovintoneuvottelumenettelystä siten, että TTuomL 11.2 §:ssä säädetty oikeusvaikutukset ulottuvat myös pelkästään sidottuihin.

TTuomL 11.2 §:n sanamuodon mukaan prosessuaalinen neuvotteluvollisuus koskee »kantajaa». Jo tämän perusteella voitaneen katsoa, että neuvotteluvollisuus koskee *kulloistakin kantajaa* riippumatta tämän asemasta työ- tai virkaehtosopimukseen sidottuna.¹⁵ Toisin sanoen pelkästään sidotunkin on täytettävä omalta osaltaan puheena oleva neuvotteluvollisuus, mikäli hän poikkeuksellisesti aikoo ajaa kannetta työtuomioistuimessa. Työtuomioistuimen käytäntöä asiasta ei tosin ole. Joka tapauksessa sillä, kuka jutussa on oikea vastaaja, ei ole tässä yhteydessä merkitystä. Kantajana osallisliiton on täytettävä neuvotteluvollisuutensa sovitussa neuvottelujärjestyksessä, vaikka vastaajaksi olisi haastettava pelkästään sidottu.¹⁶

¹² Ks. esim. *Tirkkonen*, Sp II, s. 283.

¹³ TT 16/1976. Ks. myös tuomioparit TT 10/1955 ja 2/1956, 21/1971 ja 23/1973 sekä 56/1971 ja 45/1972.

¹⁴ TTuomL 12 ja 13 §.

¹⁵ Ks. myös *Koskinen*, s. 159. — En tässä käy pohtimaan, voidaanko kantajan käymät neuvottelut katsoa riittäviksi myös mahdollisen väliintulijan kannalta, vai olisiko viimeksi mainitun täytettävä oma neuvotteluvollisuutensa. Ks. tässä yhteydessä TT 17/1967.

¹⁶ Ks. esim. TT 16/1962 ja 26/1968. — Valtion ja sen viranomaisten asema TTuomL 11.2 §:n soveltamisen kannalta on jossakin määrin ongelmallinen. Jätän tämän kuitenkin vain maininnan varaan.

Tässä yhteydessä lienee paikallaan todeta, että VPS ja KPS 10.1 §:n määräykset¹⁷ ovat TTuomL 11.2 §:n ja 13.1 §:n kannalta hieman ongelmalliset. Mainittujen sopimusmääräysten sanamuodon mukaan keskusneuvottelut on ehdottomasti käytävä ennen kanteen vireillepanoa. Puuttumatta niihin melko useihin erilaisiin tilanteisiin, joissa TTuomL:n mainittujen säännösten ja pääsopimusten po. määräysten soveltaminen saattaa aiheuttaa ongelmia, totean tässä vain yhden kysymällä, miten määräytyy virkaehtosopimukseen pelkästään sidotun asema, jos tämän VPS tai KPS 1 §:ssä tarkoitettu myötäpuoli kieltäytyy keskusneuvotteluista?

Pelkästään sidotun oikeusturvatie näyttää suljetun pääsopimusten 10.1 §:n määräyksillä. Toisaalta TTuomL 13.1 §:n (sen paremmin kuin TTuomL 12.1 §:n) säännökset asialegitimatiosta eivät liene dispositiiviset. Tarkastelematta esitettyäkään kysymystä tarkemmin tyydyn vain viittaamaan työtuomioistuimen tuomioon TT 33/1973, jossa lausekkeen »(e)rimiellisyyttä ei voida saattaa Työtuomioistuimen ratkaisuun» johdosta lausutaan: »Työtuomioistuimen asiana on — — — työtuomioistumesta annetun lain 1 §:n mukaan ratkaista työehtosopimuksia koskevat riita-asiat — — —. Tästä ei laissa ole säädetty muuta poikkeusta kuin että riita-asia voidaan — — — eräin poikkeuksin jättää välimiesten ratkaistavaksi, — — —. Prosessioikeudessa on sitä paitsi yleisemminkin katsottu, ettei sopimuksella voida etukäteen sitovasti luopua oikeudesta saattaa vastaisuudessa syntävä oikeusriita tuomioistuimen ratkaistavaksi.»

Varsin epävarmaa on sitä vastoin se, ulottuuko prosessuaalinen neuvotteluvollisuus kaikkiin sidottuihin henkilötahoihin sovitussa neuvottelujärjestyksessä vai ainoastaan kulloiseenkin kantajaan. Toisin ilmaistuna: Onko TTuomL 11.2 §:n säännöstä sovellettava koko sopimuksessa määrättyyn neuvottelujärjestykseen? TTuomL 11.2 §:n säännöksestä tai sen esitöistä ei tähän kysymykseen saada selvää vastausta. Lainkohdassa käytetyt sanamuodot näyttäisivät viittaavan lähinnä kielteiseen vastaukseen. Siinä puhutaan vain »kantajasta» ja myös ilmaisua »neuvottelu» on käytetty yksikkömuodossa.

Oikeuskirjallisuudessa Koskinen on todennut, että työtuomioistuin »näyttää kiinnittäneen huomiota vain siihen, onko osallisten välillä neuvoteltu».¹⁸ Tämä seikka ei kuitenkaan välttämättä merkitse, että TTuomL 11.2 §:ää olisi sovellettava vain oikeudenkäynnin asianosaisiin. Suviranta onkin huomauttanut, että Koskisen tarkoittama seikka saattaa olla selitettävissä sillä, että työtuomioistuin on katsonut neuvottelujärjestyk-

¹⁷ Ks. edellä s. 212.

¹⁸ Koskinen, s. 159. Hieman myöhemmin (s. 161) Koskinen kuitenkin huomauttaa, että paikallisilla neuvotteluilla voi olla merkitystä liittotason neuvottelujen riittävyttä arvioitaessa.

sessä ylemmän subjektin voivan luopua vetoamasta alemman tason neuvottelujen puuttumiseen tai puutteellisuuksiin suostumalla neuvotteluihin.¹⁹

Työtuomioistuimessa ei ole jouduttu käsittelemään tapausta, jossa olisi välittömästi ollut kysymys TTuomL 11.2 §:n tulkinnasta puheena olevalta kannalta. Mutta eräiden prosessuaalista neuvottelumenettelyä koskevien tuomioitten perusteluista näyttäisi olevan pääteltävissä työtuomioistuimen katsovan sovintoneuvottelulausekkeen voivan periaatteessa velvoittaa puheena olevan säännöksen nojalla kaikkia lausekkeessa tarkoitettuja henkilötahoja neuvottelujärjestyksessä.

TT 9/1966: Jutussa esillä ollut aineellinen erimielisyys oli syntynyt osallisliittojen välillä. Osalliset olivat myös neuvotelleet siitä. Kuitenkin oikeudenkäynnissä vastaajat vaativat työtuomioistuinta jättämään kanteen tutkimatta, koska erimielisyydestä ei ollut neuvoteltu työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla paikallisesti. Työtuomioistuin hylkäsi oikeudenkäyntiväitteen, »koska jutussa oli riidatonta, ettei työnantajan ja työntekijäin kesken ollut ilmaantunut sellaisia erimielisyyksiä kuin (työehtosopimuksessa) tarkoitettiin eikä heidän välillään siis ollut ollut tarpeen sovinnon aikaansaamiseksi käydä neuvotteluja — — —».

TT 47/1974: Pelkästään sidotun työnantajan viivyteltä paikallisen erimielisyysmuistion toimittamisessa liitolleen, vaati työntekijäliitto työnantajan tuomitsemista tästä hyvityssakkoon TEhtoL 7 §:n nojalla. Työtuomioistuin hylkäsi vaatimuksen, koska »(y)htiön menettelyä sen viivytellessä — — — neuvottelumuistion toimittamisessa — — —, josta on työtuomioistuimesta annettu lain (1946) 10 §:ssä sanottu seuraamus, ei työtuomioistuimen vakiintuneen käytännön mukaan voida pitää työehtosopimuksen määräysten rikkomisena työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.»²⁰

Tuomiossa TT 9/1966 lausuttu näyttää viittaavan varsin selvästi siihen, että sovintoneuvotteluja tulee käydä sovitun neuvottelujärjestyksen mukaisesti TTuomL 11.2 §:ssä säädetyn seurauksen uhalla. Tuomiosta TT 47/1974 ei voida vetää kovinkaan varmoja johtopäätöksiä, mutta siinäkin neuvotteluvollisuuden laiminlyönnin seuraamuksesta lausuttu viittaa siihen, että edellä esitettyyn kysymykseen olisi vastattava myöntävästi.

Erilaisilla tarkoituksenmukaisuusnäkökohdilla, joita en tässä ryhdy tarkastelemaan, voitaneen puoltaa kumpaakin esitetystä tulkintavaihtoehtoista, ehkä kuitenkin selvemmin sitä, että TTuomL 11.2 §:n säännöstä olisi sovellettava kaikissa neuvottelulausekkeessa tarkoitetuissa henkilö-

¹⁹ *Suviranta*, LM 1973, s. 472. Ks. tässä yhteydessä myös TT 42/1976.

²⁰ Ks. lisäksi TT 1/1967. Tässä yhteydessä ks. myös TT 13/1959 sekä 78/1978.

tahoissa. Varsinkin virkaehtosopimuksen neuvottelulausekkeitten kohdalla tällainen tulkinta tuntuu luontevalta; ne kun voivat velvoittaa muutoinkin mainittuja henkilötahoja.²¹

3.2. Osallisten kelpoisuudesta sopia neuvotteluvollisuuden henkilöllisestä laajuudesta

Puheena oleva neuvotteluvollisuus voi perustua vain sopimusmääräykseen. Osalliset voivat siten neuvottelulausekkeella rajoittaa pätevästi neuvotteluvollisten piirin työ- tai virkaehtosopimukseen sidottujen piiriä suppeammaksi, esimerkiksi koskemaan vain itseään.¹ Hieman monivivahteisempi on sen sijaan kysymys osallisten kelpoisuudesta laajentaa sovintoneuvottelujärjestys työ- tai virkaehtosopimukseen sidottujen piirin ulkopuolelle.

Kun viimeksi tarkoitettuihin määräyksiin liittyvillä oikeudellisilla ongelmilla ei näytä olevan juuri minkäänlaista käytännöllistä merkitystä,² todettakoon niistä vain lyhyesti muutama seikka. Ensiksikään työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksellä ei voida velvoittaa sidottujen piirin ulkopuolella olevia henkilötahoja. Mutta kysymyksenalaista lienee sekin, voivatko osalliset itseään tai ainakaan pelkästään sidottuja sitovasti sopia sidottujen piirin ulkopuolella tapahtuvasta sovintoneuvottelumenettelystä. TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna reaktiotapaa

²¹ Tekstissä viimeksi sanottua ei tosin voida pitää kovinkaan painavana argumenttina. Olen edellä pyrkinyt useassa kohden korostamaan, että neuvottelulausekkeitten samaankin sidottuun henkilötahoon kohdistuvat oikeusvaikutukset perustuvat eri lainsäädännöksiin. Niinpä se, että sovintoneuvottelulausekkeen neuvottelumääräys tai määräaikalauseke velvoittaa tai sitoo pelkästään sidottua esim. virkaehtosopimuslain nojalla, ei välttämättä merkitse, että ao. sopimusmääräyksellä olisi TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettut oikeusvaikutukset samassa, saatika sitten neuvottelujärjestyksessä seuraavaksi ylemmässä henkilösuhteessa.

¹ Ks. esim. Merenkulun Työnantajaliiton (nytemmin Suomen Varustamoyhdistys) ja Ålands Redarföreningin sekä Suomen Merimies-Unionin välinen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskeva työehtosopimus (1973) 25 §. Ks. myös edellä s. 89 mainitut neuvottelumääräykset.

² Aikaisemmin esitellyssä (s. 91) YS 1 k:n toisessa kappaleessa on siinäkin kysymys vain lausuntomenettelystä, jolla ei ole pyritty rajoittamaan SAK:n tai STK:n jäsenliittojen »toimintavapautta». Tätä määräystä ei siten esim. voitane pitää TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna sitovana reaktiotapanormina. Ks. myös SAK:n ohjelmat, s. 45.

koskevana normina tällainen määräys ei ehkä ole oikeudellisesti arvelluttava, mutta sen sijaan lausekkeen mahdollisen kelpuuttavan osan pelkästään sidottuihin ulottuvat oikeusvaikutukset ovat kysymyksenalaiset. Työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksellä osalliset voivat määrätä työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat riita-asiat käsiteltäväksi työtuomioistuimen sijasta välimiesmenettelyssä.³ Mutta TTuomL:n esitöiden perusteella näyttää toisaalta siltä, että välimies-oikeus olisi tarkoitettu ainoaksi sidottujen kannalta »ulkopuoliseksi» elimeksi, jolle voidaan pätevästi siirtää kelpoisuutta ratkaista työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvia riitaisuuksia.⁴ Mitenkään selvää tämä ei ole.⁵

3.3. *» — — paitsi jos asianhaaroista käy ilmi, ettei kantaja ole syypää neuvottelun tapahtumatta jäämiseen»*

Otsikkoon lainatun TTuomL 11.2 §:n viimeisen lauseen mukaan toisella osapuolella on oikeus saattaa erimielisyys työtuomioistuimen tutkittavaksi, mikäli se on asianmukaisesti pyrkinyt saamaan aikaan sovintoneuvottelut siinä kuitenkin onnistumatta. Lainkohdassa tarkoitettuna perusteena, joka vapauttaa tai saattaa vapauttaa kantajan prosessuaalisesta neuvotteluvelvollisuudesta, näyttää tulevan kysymykseen lähinnä vasta puolen kieltäytyminen neuvotteluista tai tämän puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen. Lain sanamuoto ei estä pitämästä muitakin seikkoja sellaisina, jotka vapauttavat kantajan neuvotteluvelvollisuudesta. Muun muassa työtuomioistuimen käytännöstä ja Laintarkastuskunnan lausunnosta N:o 3/1970 käykin ilmi, että esimerkiksi sopimusmääräysten tahallista rikkomista ja työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä on pidetty tai katsottu voitavan pitää seikkoina, jotka saattavat vaikuttaa toisen osapuolen puheena olevaan neuvotteluvelvollisuuteen.

Sanamuotonsa mukaan TTuomL 11.2 §:n säännös näyttää koskevan vain oikeudenkäyntiä välittömästi edeltäviä, kantajan käymiä neuvotteluja. Tästä huolimatta edellä todettiin, että tätä säännöstä lienee työtuomioistuimen käytännönkin mukaan noudatettava koko sovituissa neuvottelujärjestyksessä. Tarkastelenkin TTuomL 11.2 §:n poikkeussäännös-

³ TTuomL 11.1 §.

⁴ Ks. SoVM n:o 4 Vp. 1974, s. 2 verr. esim. HE 30/1972, s. 2—3. Ks. myös SoVM n:o 4 Vp. 1974, s. 7 (vastalause) — Nk. eturiitojen osalta ks. TRIitaL 15 §.

⁵ Sidottujen piirissä neuvottelumenettely voidaan tietenkin organisoida hyvin eri tavoin. Ks. tässä yhteydessä esim. TT 42/1967 ja 87/1974.

tä tältä pohjalta. Esityksen pitämiseksi mahdollisimman suppeana oletan neuvottelujärjestyksen kaksipuortaiseksi.¹

Käsillä olevan säännöksen soveltamisesta koko sovittuun neuvottelujärjestykseen aiheutuu joukko vaikeita, aikaisemmin käsittelemättömiä tulkintaongelmia. Näiden yksityiskohtainen tarkastelu ei tässä yhteydessä ole mahdollista, eikä se ehkä ole tarpeenkaan. Oikeuskäytännössä TTuomL 11.2 §:n viimeinen lause ei nimittäin näytä aiheuttaneen ongelmia juuri lainkaan. Vaikka työtuomioistuimessa on toisinaan jouduttu soveltamaan po. säännöstä, ei juuri tarkoitettuihin tulkintaongelmiin ole jouduttu ottamaan kantaa kuin muutaman kerran. Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn erilaisten tarkoituserien vuoksi ei sitä paitsi liene syytä edes pyrkiä muodostamaan kovinkaan kiinteitä tulkintasuosituksia.

3.3.1. Tietensä rikkomisen ja työtaistelutoimenpiteen vaikutuksesta neuvotteluvollisuuteen

Työtuomioistuintoimikunnan mietinnöstä antamassaan lausunnossa Laintarkastuskunta totesi, että »(k)äytännössä asia on neuvottelusta riippumatta — — tutkittu myös silloin, kun on ollut kysymys työehtosopimuksen määräyksen tietoisesta rikkomisesta» ja ehdotti tämän käytännön vahvistamista selvällä säännöksellä.² Lausunnosta ei täysin yksiselitteisesti selviä, tarkoitettiinko siinä vain erimielisyyttä sopimuksen tietensä rikkomisesta, siis lähinnä TEhtoL 7 §:ään perustuvaa seuraamusvaatimusta, vaiko myös riitaisuutta tietensä rikotuksi väitetyn sopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä. TTuomL:n kannalta tällä seikalla ei tosin ole mitään merkitystä. Laintarkastuskunnan esitys ei toteutunut,³ eikä sen käsitys sitä paitsi vastaa työtuomioistuimen käytäntöä. Oikeuskäytännössähän on erimielisyyttä rikkomuksen tahallisuudesta pidetty TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna sopimusta koskevana tai siitä johtuvana riitaisuutena ja toisaalta katsottu, ettei sopimusmääräyksen tahallinenkaan rikko-

¹ Yhtä työnantajaa koskevan nk. liityntäsopimuksen useampiportaisen neuvottelujärjestyksen soveltamisesta ks. TT 8/1951 ja 2/1970.

² Laintarkastuskunnan lausunto N:o 3/1970, s. 29.

³ Valtiopäivien hajoittamisen johdosta rauenneeseen hallituksen esitykseen laiksi työtuomioistuimesta sisältyi Laintarkastuskunnan ehdottama säännös mutta ei enää TTuomL:n säätämiseen johtaneeseen hallituksen esitykseen. Ks. HE 84/1971, s. 9 (17.2 §) ja toisaalta HE 30/1972.

minen voi vapauttaa vastapuolta neuvottelemasta rikotuksi väitetyn sopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä.

Työtaistelutoimenpiteen ja neuvotteluvelvollisuuden keskinäistä suhdetta on tarkasteltu osittain jo aikaisemmin. Tällöin voitiin todeta ensiksikin, ettei erimielisyyttä työtaistelutoimenpiteen TEhtöL:n tai virkaehtosopimuslain vastaisuudesta ole pidetty TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuna riitaisuutena, vaan legaalisen työrauhavelvollisuuden rikkomista koskeva kanne on tutkittu neuvottelujen tapahtumatta jäämisestä huolimatta. Toiseksi selvisi, että työtaistelutoimenpiteen työrauhausekkeen vastaisuudesta syntynyt erimielisyys on sopimusta koskeva tai siitä johtuva riitaisuus aivan samalla tavalla kuin muutkin sopimuksen vastaista käyttäytymistä koskevat riitaisuudet.⁴ Tässä yhteydessä jääkin selvitettäväksi vain, mikä merkitys osapuolten neuvotteluvelvollisuuteen on sillä, että toinen osapuoli ryhtyy työtaistelutoimenpiteisiin työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden ratkaisemiseksi.

Oikeuskirjallisuudessamme ei ole tarkasteltu työtaistelutoimenpiteen merkitystä TTuomL 11.2 §:n viimeisen lauseen kannalta. Sen sijaan juuri mainitussa Laintarkastuskunnan lausunnossa näyttää nimenomaisesti otetun kantaa puheena olevaan ongelmaan. Siinä todetaan, että työtuomioistuin on neuvottelujen puuttumisesta huolimatta tutkinut kanteen, jos siinä on ollut kysymys »riitaisuudesta, joka on johtanut työtaistelutoimenpiteeseen.»⁵ Lausunnon muotoilu viittaa varsin selvästi siihen, että Laintarkastuskunnan käsityksen mukaan oikeuskäytännössä työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymistä olisi pidetty seikkana, joka vapauttaa vastapuolen neuvottelemasta myös sopimuksen oikeata sisältöä koskevasta erimielisyydestä, jonka ratkaisemiseksi on ryhdytty painostustoimenpiteisiin. Mutta mahdollista on, että lausunnossa onkin tarkoitettu vain legaalisen työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevia kanteita. Tätä koskeva oikeuskäytäntö oli nimittäin jo tuolloin verraten laaja, kun taas ensinnä mainittua käsitystä tukeva oikeuskäytäntö oli mahdollisimman suppea.

TT 46/1967: Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Työnantajaliiton ja Suomen Merimies-Uniönin välillä oli erimielisyyttä näiden välisen työehtosopimuksen palkkatarkistuseläusekkeen oikeasta sisällöstä. Liittojen välisissä neuvotteluissa työntekijäliitto oli ilmoittanut, ettei se voinut »taata» työ-

⁴ Ks. edellä s. 355 ja s. 365 ss.

⁵ Laintarkastuskunnan lausunto N:o 3/1970, s. 29.

rauhan säilymistä, ellei sen omaksumaa tulkintaa hyväksyttäisi. Tämän johdosta työnantajaliitto pani vireille työehtosopimuksen oikeata sisältöä koskevan kanteen. Merimies-Unioni pani vireille vastakanteen, jossa se niinikään vaati sopimusmääräyksen oikean sisällön vahvistamista sekä työnantajaliiton tuomitsemista hyvityssakkoon »sopimuksen rikkomisesta». Samalla esittämässään oikeudenkäyntiväitteessä Merimies-Unioni vaati työnantajaliiton kanteen jättämistä tutkittavaksi ottamatta, koska viimeksi mainittu oli syyppää neuvottelujen katkeamiseen.

Työtuomioistuin hylkäsi mainitun prosessiväitteen »aiheettomana» ja tutki kummankin riitapuolen kanteet. Työtuomioistuin hylkäsi Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Työnantajaliiton kanteen hyväksyen siten Merimies-Unionin vahvistusvaatimuksen. Työntekijäliiton esittämän hyvityssakko-vaatimuksen työtuomioistuin sitä vastoin hylkäsi, koska työnantajaliitolla »on ollut aihetta saattaa kysymys puheena olevasta palkkojen korotuksesta työtuomioistuimen harkittavaksi ja tämä on esitetty ilman tarpeetonta viivytystä».

Selostettu tuomio on käsillä olevalta kannalta varsin tulkinnanvarainen. Ennen kuin tarkastelen lyhyesti työtaistelutoimenpiteen merkitystä TTuomL 11.2 §:n viimeisen lauseen kannalta, onkin paikallaan selostaa vielä toinen edellä selostettua tuomiota hieman selkeämpi työtuomioistuimen tuomio.

TT 81/1976: Oy Nokia Ab:n Nokian tehtaan erällä tuotanto-osastolla työnantaja pyrki muuttamaan noudatettavan työaika muodon keskeytyvästä kaksivuorotyöstä keskeytymättömäksi kaksivuorotyöksi. Työntekijät, paikallinen ammattiosasto ja Kumi- ja Nahkatyöväen Liitto pitivät työnantajan yksipuolista toimenpidettä työehtosopimuksen työaika määräysten vastaisena, minkä vuoksi työntekijät kieltäytyivät noudattamasta työnantajan määräämää työaikajärjestelmää ollen kuitenkin työssä (työpaikalla) aikaisemman työaika muodon mukaisesti. Työnantaja ja Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä (STYR) pitivät työntekijäin käyttäytymistä työtaistelutoimenpiteenä ja kieltäytyivät neuvottelemasta muun muassa työehtosopimuksen työaika määräysten oikeasta sisällöstä kunnes työntekijät alkaisivat noudattaa työnantajan määräämää työaikaa.

Kumi- ja Nahkatyöväen Liitto vaati tämän johdosta vahvistettavaksi, että STYR oli menetellyt työehtosopimuksen sovintoneuvottelulausekkeen vastaisesti kieltäytyessään neuvotteluista. STYR kiisti vaatimuksen, koska »työntekijäin kieltäytyminen työskentelemästä työnantajan osoittamissa työvuoroissa oli työtaistelutoimenpide, joten (sillä) ei ollut painostuksen alaisena työehtosopimuksen — — mukaista neuvotteluvollisuutta».

Työtuomioistuin todeten ensin työnantajapuolen saaneen »käsitellä työntekijäin työstä kieltäytymistä työehtosopimukseen kohdistuvana» työtaistelutoimenpiteenä lausui työntekijäliiton vaatimuksesta: »Työmarkkinajärjestöjen kesken on vanhastaan tunnettua, ettei työnantajapuoli katso voivansa neuvotella asiakysymyksistä käynnissä olevan työehtosopimukseen kohdistuvan työtaistelun aikana. Muun selvityksen puuttuessa työtuomioistuin ei katso työehtosopimuksen (sovintoneuvottelulausekkeella) tarkoitettua poiketa mainitusta käytännöstä. Tämän vuoksi — — työtuomioistuin ei katso Suomen Työnantajain Yleisen Ryhmän menetelleen vastoin työehtosopimusta kieltäytyessään — — neuvottelemasta työehtosopimuksen työaika määräysten soveltamisesta — —.»

Viimeksi selostetusta tuomiosta käy yksiselitteisesti ilmi, että työehtosopimuksen vastaisen työtaistelutoimenpiteen kohteeksi joutuneella osapuolella ei ole velvollisuutta ryhtyä neuvottelemaan taustalla olevan ai-neellisen erimielisyyden selvittämiseksi. Mutta toisaalta tuomion osalta on erityisesti korostettava, ettei siinä ole välittömästi otettu kantaa pros-sessuaaliseen neuvotteluvelvollisuuteen eikä ainakaan TTuomL 11.2 §:n viimeisen lauseen soveltamiseen.

Tuomiossa TT 81/1976 on nimenomaisesti lausuttu vain työntekijälii-ton selostuksesta ilmenneestä vahvistusvaatimuksesta ja siten ehken vain sovintoneuvottelulausekkeen velvoittavuudesta työehtosopimuksen velvoi-temääräyksenä. Ja tällä kohden — vaikka ko. sovintoneuvottelulausek-keessa sen paremmin kuin työehtosopimusten neuvottelulausekkeissa yleensäkin ei asiasta ole nimenomaisia määräyksiä — katsottiin yleisen työmarkkinakäytännön perusteella (josta ao. työehtosopimuksella ei kat-sottu poiketun), ettei neuvotteluista kieltäytymistä voida pitää sopimus-rikkomuksena ainakaan työehtosopimukseen kohdistuvan työtaistelutoi-menpiteen aikana.⁶

Kummastakaan edellä selostetusta tuomiosta ei välittömästi selviä, va-pauttaisiko toisen osapuolen työtaistelutoimenpide vastapuolen myös pros-sessuaalisesta neuvotteluvelvollisuudesta, jolloin tämä voisi neuvotteluit-ta saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi sen tulkinta- tai soveltamis-erimielisyyden, jonka johdosta toinen osapuoli on ryhtynyt työtaistelutoi-menpiteisiin. Tuomiosta TT 81/1976 ilmenevän periaatteen kanssa joh-donmukaista olisi tietenkin katsoa, että työtaistelutoimenpiteen kohteeksi joutunut vapautuisi sovintoneuvotteluvelvollisuudesta. Hänellähän on varsin korostettu intressi saada nopeasti ja auktoritatiivisesti ratkaistuksi taustalla oleva erimielisyys toisen osapuolen pyrkinessä neuvottelumenet-telyn syrjäyttämisen ratkaisemaan sen laissa tai sopimuksessa kielletyin kei-noin edukseen. Työtuomioistuimen tuomiosta TT 46/1967 näyttäisi myös

⁶ Tekstissä tarkoitetun periaatteen voitaneen katsoa vallitsevan työmarkki-noilla yleensä, joten myös virkaehtosopimukseen sidotut voinevat vastaavissa ta-pauksissa kieltäytyä neuvotteluista syylistymättä VVEhtoL 19.1 §:ssä tai KVEhtoL 20.1 §:ssä tarkoitettuun käyttäytymiseen, ellei sitten pääsopimusten neuvottelu-lausekkeista johdu muuta. Vrt. MBL 43 § ja siitä esim. *Bergqvist—Lunning*, s. 234 ss. ja *Edlund—Gustafsson*, s. 135—136. — Todettakoon vielä, että tuomion TT 81/1976 perustelut viittaavat jossakin määrin siihen, että työtuomioistuin olisi, ilmeisesti ensimmäisen kerran turvautunut nk. piilevien määräysten konstruktion. Ks. näistä *Suviranta*, *Scandinavian*, s. 179 ss.

olevan saatavissa jonkinlaista, joskin hyvin epävarmaa tukea juuri sanotulle.⁷

Jos työtuomioistuimen tuomioista TT 46/1967 ja 81/1976 katsotaan olevan mahdollista päätellä työtaistelutoimenpiteen vaikutuksista prosessuaaliseen neuvotteluvollisuuteen, käy niistä melko selvästi ilmi työtaistelutoimenpiteen neuvotteluvollisuudesta vapauttavan vaikutuksen kesto. Tuomiosta TT 46/1967 selviää, edellä ilmenevin varauksin, että jo työtaistelutoimenpiteen uhka vapauttaa vastapuolen sovintoneuvotteluvollisuudesta.⁸ Tuomiosta TT 81/1976 näyttää taas käyvän ilmi, että työtaistelutoimenpiteen päätyttyä lakkaa myös sen neuvotteluvollisuudesta vapauttava vaikutus.⁹

Oikeuskäytännöstä ei sitä vastoin saada minkäänlaista johtoa siihen, kuinka laajana työtaistelutoimenpiteisiin johtanut erimielisyys — konkreettisenä työtaistelutoimenpiteisiin johtaneena riitaisuutena vai ehkä yleisenä vahvistusvaatimuksena — voitaisiin saattaa neuvotteluitta työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Kummastakaan edellä selostetusta tuomiosta ei voida päätellä mitään siitäkään, olisiko ainakin tuomiosta TT 81/1976 ilmenevää periaatetta sovellettava koko neuvottelujärjestyksessä. Toisin sanoen, vapauttaisiko esimerkiksi paikallinen työtaistelutoimenpide vastapuolen kaikki neuvottelulausekkeen mukaiset subjektit poikkeuksetta prosessuaalisesta neuvotteluvollisuudesta. Jätän viimeksi esittämäni kysymykset tämän maininnan varaan.¹⁰

⁷ Prosessiväitteen hylkääminen »aiheettomana» ja ennen kaikkea se, että myös työtaistelutoimenpiteellä uhanneen osapuolen vahvistusvaatimus tutkittiin, viittaavat vahvasti siihen, että osapuolten välillä käytyjä sittemmin keskeytyneitä neuvotteluja pidettiin TTuomL 11.2 §:n kannalta riittävinä. Mutta toisaalta eräät tapausselostuksen lausumat sekä työntekijäliiton esittämän hyvityssakkovaatimuksen hylkäämisen perustelutapa viittaavat taas siihen, että työtaistelun uhan olisi katsottu vapauttaneen vastapuolen prosessuaalisesta neuvotteluvollisuudesta. — Ruotsin osalta ks. *Schmidt*, SvJT 1970, s. 716—718 ja *Fahlbeck*, s. 94—97.

⁸ Muunlainen kanta ei ehkä olisi mahdollinenkaan, ei ainakaan johdonmukainen, koska työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista on pidetty itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Ks. *Sarkko*, s. 62 ss.

⁹ » — — työtaistelun aikana». Ks. myös *Fahlbeck*, s. 97.

¹⁰ Niin tuomiossa TT 46/1967 kuin 81/1976 tutkittiin työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyneen tai sitä tukeneen kanne myös työtaistelutoimenpiteeseen johtaneen aineellisen erimielisyyden osalta. Näistä tuomioista ei kuitenkaan saada selvitystä tekstissä tarkoitettuun kysymykseen, koska niissä kummassakin kantaja oli aktiivisesti mukana työtaistelutoimenpiteen toteuttamisessa ja ennen kaikkea, kos-

3.3.2. Neuvotteluista kieltäytyminen ja puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen

Puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen ja ennen kaikkea neuvotteluista kieltäytyminen voi johtua hyvin erilaisista syistä, joita on TTuomL 11.2 §:n viimeisen lauseen kannalta ehkä arvioitava eri tavalla. Käsillä olevan säännöksen kannalta kieltäytymisperusteet voidaan karkeasti ottaen jakaa kahteen ryhmään. Ensiksikin neuvotteluista kieltäytyvä voi katsoa, että hänellä on oikeudellisesti pätevä peruste kieltäytymiselleen, toisin sanoen, ettei hänellä ole lainkaan velvollisuutta ryhtyä asialliseen neuvotteluun. Tällaisina perusteina saattavat tulla kysymykseen muun muassa se, että asia katsotaan jo aiemmin sovituksi, vastapuolen katsotaan menettäneen »prosessuaalisen» määräajan ja saatavan siten rauenneen, saatavan katsotaan vanhentuneen, alemman tason neuvottelujen katsotaan puuttuvan tai olevan puutteelliset, vastapuolen neuvotteluesitystä ei pidetä asianmukaisena tai vastapuolella on ryhdytty työtaistelutoimenpiteisiin erimielisyyden ratkaisemiseksi.

Jo edellä olevasta luettelosta voitaneen havaita, että siinä mainitut kieltäytymisperusteet voidaan edelleen jakaa kahteen ryhmään. Toisaalta kieltäytymisperusteena voi olla vastapuolen puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen tai tämän neuvottelumenettelyyn negatiivisesti vaikuttava käyttäytyminen. Tarkoiton viimeksi mainitulla työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä erimielisyyden ratkaisemiseksi, joka voidaan nähdä myös neuvottelumenettelyn ainakin osittaisena syrjäyttämisenä. Tällä kohden tyydyn vain viittaamaan edellä esittämäni. Toisaalta neuvotteluista voidaan kieltäytyä vetoamalla neuvotteluesityksessä tarkoitettua vaatimusta koskevaan oikeudellisesti merkitykselliseen seikkaan.

Mutta toinen osapuoli voi esimerkiksi jostakin »sisäisestä» syystä käyttäytyä neuvotteluissa tavalla, joka ei täytä sopimuksen tai vakiintuneen tavan mukaista neuvotteluvelvollisuuden minimiä tai kieltäytyä sovinto-neuvotteluista kokonaan edes pyrkimättä vetoamaan johonkin perusteseen.

Neuvotteluista kieltäytyminen tai selvästi puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen eivät voine käytännössä aiheuttaa TTuomL 11.2 §:n vii-

ka kummassakin tapauksessa aineellisesta erimielisyydestä oli ainakin jossakin määrin neuvoteltu sovinnon aikaansaamiseksi.

meisen lauseen soveltamisen kannalta kovinkaan moninaisia tai vaikeita tulkintaongelmia; säännös tulee sovellettavaksi sellaisenaan.¹¹ Kun olen edellä katsonut, että käsillä olevaa säännöstä olisi sovellettava koko sovittussa neuvottelujärjestyksessä, lienee paikallaan tarkastella asiaa tältä kannalta hieman yksityiskohtaisemmin. Selvitän TTuomL 11.2 §:n poikkeussäännöksen sovellutuksia seuraavassa kaksipuolaisen neuvottelujärjestyksen puitteissa vain kaavamaisesti ja lähinnä vain oikeuskäytännön valossa.

Sovittu neuvottelujärjestys oletetaan siis seuraavaksi:

A—B

a—b

Jos lähdetään siitä, että **a** syytä ilmoittamatta kieltäytyy asettumasta neuvottelupöydän ääreen **b:n** vaadittua asianmukaisesti neuvotteluja vaikkapa sopimusmääräyksen oikeata sisältöä koskevassa asiassa, on selvää, että **b** voi saattaa erimielisyyden **A:n** ja **B:n** välisiin neuvotteluihin.¹² Kun »kantaja» (**b**) ei ole syyppää paikallisuoneuvottelujen tapahtumatta jäämiseen, ei **A** voi kieltäytyä neuvottelemasta **B:n** kanssa vetoamalla TTuomL 11.2 §:n säännökseen, vaikka erimielisyys onkin syntynyt paikallistasolla.¹³

A:n ja **B:n** välisessä suhteessa TTuomL 11.2 §:n soveltaminen merkinnee **B:lle** väliaikaista vapautta valita kahden vaihtoehdon välillä. **B** voi joko vaatia käytäväksi paikallisia neuvotteluja, **A:n** voimatta (toistaiseksi) vedota TTuomL:n puheena olevaan säännökseen tai se voi vaatia suoraan **A:n** ja **B:n** välisiä neuvotteluja. Viimeksi mainittujen neuvottelujen käynnistyttyä **B** ei voi enää TTuomL

¹¹ En ryhdy tässä selvittämään, kuinka jyrkän kieltäytymisen tulisi olla, kuinka aktiivisesti vastapuolen tulisi vaatia neuvotteluja jne. Ks. tästä esim. TT 60/1972 ja Ruotsin osalta *Fahlbeck*, s. 70—71. Tarkemmista selvityksistä voitaneen jättää myös kieltäytymisen peruuttamisen vaikutukset vastapuolen neuvotteluvollisuuteen. Ruotsin osalta ks. *Fahlbeck*, s. 71 ss. Todettakoon kuitenkin vielä tässä, että neuvottelujen puuttuminen voidaan korjata vielä jutun ollessa jo viireillä.

¹² Ks. esim. TT 38/1973 ja 47/1974.

¹³ Ks. myös työtuomioistuimen tuomiot TT 5/1953, 9/1966 ja 113/1977, joista selvää, että erimielisyyden syntytaaso vaikuttaa, kuten luonnollista, myös prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden henkilölliseen ulottuvuuteen. (Tuomiossa TT 113/1977 näyttää tosin olevan kysymys myös ao. neuvottelulausekkeen tulkinnasta) — Tässä yhteydessä lienee syytä todeta, että sovintoneuvottelumenettelyn henkilölliseen ulottuvuuteen vaikuttanee myös riittaisen määräyksen TEhtoL:iin tai virkaehtosopimuslakiin perustuvien oikeusvaikutusten henkilöllinen ulottuvuus: Sovintoneuvotteluja on käytävä vain ao. neuvottelusubjekteja velvoittavista tai sitovista määräyksistä syntyneistä erimielisyyksistä. Ks. tässä yhteydessä TT 40/1967.

11.2 §:n kannalta vedota paikallisneuvottelujen puuttumiseen, ei ainakaan siinä tapauksessa, ettei **B** ole esittänyt tästä varausta.¹⁴

Mutta **B:n** valinnanvapaus on väliaikaista. Selväähän on, että **B:n** on täytettävä oma neuvotteluvollisuutensa. Paikallisneuvottelujen puuttuminen ei oikeuta **B:tä** saattaamaan erimielisyyttä suoraan työtuomioistuimen ratkaistavaksi,¹⁵ edes siinä tapauksessa, että **a** edelleen kieltäytyisi neuvotteluista. Mutta näiden puuttuminen ei toisaalta voine olla **B:n** kannalta »lopullinen» kieltäytymisperuste vastapuoleenkaan nähden. Kysymyshän on menettelystä oikeudellisten erimielisyyksien joustavaksi selvittämiseksi. Ja **a:n** kieltäytymistä voidaan taas arvioida — tosin vain virkaehtosopimusjärjestelmässä — myös muiden normien perusteella.

Tapaukset, joissa neuvotteluista kieltäydytään, koska vastapuolen neuvotteluesitystä ei (vilpittömin mielin) pidetä sopimuksen tai vakiintuneen käytännön mukaisena¹⁶ tai sitä pidetään liian ylimalkaisena¹⁷ taikka neuvotteluja on vaadittu käytäväksi (tai käyty) sovitun neuvottelujärjestyksen ulkopuolella,¹⁸ ovat periaatteessa melko ongelmattomat. Tällöinhän kieltäytymisperusteena on toisen osapuolen puutteellinen neuvottelukäyttäytyminen, joten TTuomL 11.2 §:n säännöstä on sovellettava sellaisenaan.¹⁹ Edellä kuvatun esimerkin kannalta tilanne vain on päinvastainen.

TTuomL 11.2 §:n kannalta ovat edellä tarkoitettuja ehkä hieman ongelmallisempia tilanteet, joissa neuvotteluista kieltäydytään sen vuoksi,

¹⁴ TT 42/1976: »— kun liitot ovat ottaneet erimielisyyskysymyksen välillä neuvoteltavaksi, ei asian tutkimista työtuomioistuimessa estä se, ettei asiaa ole sitä ennen käsitelty paikallisesti käydyissä neuvotteluissa.» Ks. myös TT 19/1974, jossa tosin oli kysymys ilman paikallisia neuvotteluja liittotasolla syntyneen sovinnon sitovuudesta, ja *Suviranta*, LM 1973, s. 472.

¹⁵ Ks. TT 1 ja 83/1973. Ks. toisaalta TT 105/1977. Ks. myös TT 32/1974, jossa tosin oli kysymys ko. työehtosopimuksen neuvottelulausekkeen tulkinnasta.

¹⁶ Kuten neuvottelulausekkeita esiteltäessä selvisi, tekstissä tarkoitetut menettelytapamääräykset ovat melkoisen harvinaisia ja pääsääntöisesti vielä varsin ylimalkaisia, joten TTuomL 11.2 §:n soveltamiseen näiden kohdalla on suhtauduttava varsin varovaisesti. Ks. tässä yhteydessä TT 67/1976.

¹⁷ Ks. tässä yhteydessä TT 29/1973.

¹⁸ Ks. tässä yhteydessä TT 21/1971.

¹⁹ Neuvotteluja ensinnä esittäneen käyttäytymisestä mahdollisesti syntyvä erimielisyyskään ei liity alkuperäiseen aineelliseen erimielisyyteen, vaan tietenkin neuvotteluista tämän vuoksi kieltäytymisestä mahdollisesti syntyvään riitaisuuteen. Alkuperäiseen erimielisyyteen tekstissä tarkoitetuilla selkoilla voi tosin olla hyvinkin olennainen vaikutus silloin, kun puutteellinen neuvotteluvaatimus tms. ja siitä johtuva neuvottelujen tapahtumatta jääminen johtavat määräajan menettämisen myötä vaatimuksen raukeamiseen.

että (vilpittömin mielin²⁰) katsotaan vastapuolen menettäneen »prosesuaalisen» määräajan ja sopimukseen perustuvan oikeuden siten rauenneen, saatavan vanhentuneen taikka neuvoteltavaksi vaaditusta asiasta jo sovitun. Tällöinhän syntyy asiallisesti alkuperäiseen erimielisyyteen liittyvä erimielisyys, jonka ratkaisusta ensinnä mainitun vaatimuksen menestyminen riippuu olennaisesti sekä mahdollisesti myös riitaisuus neuvotteluvelvollisuuden laiminlyönnistä.²¹

Aivan mahdotonta ei liene ajatella, että juuri mainittuja seikkoja pidettäisiin pätevinä kieltäytymisperusteina, jolloin erimielisyyden sattumassa olisi ensin pyrittävä ratkaisemaan »esikysymykseksi» noussut riitaisuus niiden oikeellisuudesta. Tällöin tietenkin alkuperäisen neuvotteluesityksen tehneellä osapuolella olisi velvollisuus — toisen osapuolen vaatimuksesta — ryhtyä neuvotteluun siitä.

Oikeudenkäynnissä väite siitä, että esitetty aineellinen vaatimus on syystä tai toisesta rauennut taikka että asiasta on aiemmin tehty sovinto, on kuitenkin asiaväite,²² ja tältä pohjalta asiaa on nähdäkseni tarkasteltava myös sovintoneuvottelumenettelyn kannalta. Työtuomioistuimen käytännöstä selviää, että väite puheena olevasta oikeuden raukeamisesta on pääsääntöisesti tehtävä jo sovintoneuvottelumenettelyssä uhalla, että oikeus sanottuun seikkaan vetoamiseen menetetään.²³ Mutta tämä ei voi-

²⁰ Mikäli tekstissä tarkoitettu väite esitetään vilpillisin mielin, voidaan syntyvä tilanne TTuomL 11.2 §:n kannalta rinnastaa siihen, että neuvotteluista kieltäydytään perusteluitta.

²¹ Tekstissä viimeksi tarkoitettu riitaisuus ei asiallisesti liity kahteen muuhun erimielisyyteen kuin siten, että ne saattavat vaikuttaa neuvotteluvelvollisuuden laiminlyönnin törkeyden arviointiin.

²² Ks. TT 47 ja 70/1975 ja 13/1977 ja toisaalta 36/1976. Vrt. Ruotsin osalta *Fahlbeck*, s. 67—68 ja 231—232.

²³ TT 13/1977: Virkaehtosopimuksen soveltamista koskeneet paikallisneuvottelut oli käyty 9. 12. 1975. Näiden päätyttyä erimielisyyteen, oli vaatimus keskusneuvottelujen käymisestä toimitettu VM:öön 10. 3. 1976. VM katsoikin TVK-V:n menettäneen puhevaltansa asiassa. Sama erimielisyys oli kuitenkin otettu uudelleen käsiteltäväksi paikallisissa neuvotteluissa, joiden jälkeen käydyissä keskusneuvotteluissa VM uudelleen ilmoitti katsovansa toimihenkilöjärjestön menettäneen puhevaltansa. Työtuomioistuimessa VM vaati kanteen jättämistä sanotulla perusteella tutkittavaksi ottamatta. Työtuomioistuin todeten ensin, että väite puhevallan menettämisestä on asiaväite, lausui tuomiossaan: » — asiassa on käyty uudet paikallisneuvottelut ilman että valtion puolesta olisi esitetty huomautusta tai varausta puhevallan menettämisen perusteella. Tähän nähden työtuomioistuin katsoo, ettei valtiovarainministeriö ole voinut enää sanottujen paikal-

ne merkitä sitä, että seurauksista voitaisiin kokonaan kieltäytyä käsittelemästä neuvotteluissa, ts. esiprosessissa alkuperäistä erimielisyyttä, vaan pikemminkin päinvastoin.

Prosessuaalisen neuvottelumenettelyn keskeisten tarkoitusten kannalta olisi sitä paitsi ainakin varsin epätarkoituksenmukaista, jos »vastaaja» voisi asiaväitteellä vapautua neuvotteluvollisuudestaan. Tämähän johtaisi tai saattaisi johtaa lopullisen ratkaisun melkoiseen pitkittymiseen. Nimenomaisen oikeuskäytännön²⁴ puuttuessakin voitaneen näin ollen lähteä siitä, että alkuperäisen vaatimuksen esittänyttä ei voitaisi pitää syypäänä neuvottelujen tapahtumatta jäämiseen, jos »puhevallan menettämisestä» tms. väitteen tehnyt kieltäytyisi neuvotteluista. Osapuolilla olisi siten velvollisuus puolin ja toisin ryhtyä neuvotteluun vastapuolen esittämistä erimielisyyksyksistä.

4. *Prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden ajallisesta ulottuvuudesta*

4.1. *Taustaksi*

Suomessa työ- ja virkaehtosopimuskaudet ovat pääsääntöisesti verratun lyhyitä, 1 à 2 vuoden pituisia. Sopimukset ovat käytännössä voimassa useimmiten irtisanomisenvaraisina määräajan, joten kukin työ- ja virkaehtosopimus on oikeudellisesti itsenäinen sopimus. Vain hyvin harvoin

lisneuvottelujen jälkeen — — pidetyissä uusissa keskusneuvotteluissa eikä niiden jälkeen vedota siihen, että puhevalta olisi menetetty — —». Ks. myös TT 72/1976. — Tuomiot TT 72/1976 ja 13/1977 herättävät varsin mielenkiintoisia kysymyksiä neuvottelulausekkeissa tarkoitettujen subjektien dispositiokompetenssista. Näissä tapauksissa oli kysymys saman virkaehtosopimukseen sidotun subjektin, valtion eri edustajien käyttäytymisestä. Luopumista vetoamasta menetettyyn määräaikaan tai sen tuottamuksellista menettämistä olisi ehkä arvioitava eri pohjalta niin kunnallisessa virkaehtosopimusjärjestelmässä kuin työehtosopimusjärjestelmässä yleensä (valtiota jälleen lukuunottamatta). Näitä neuvotteluissa saavutetun sovinnon sitovuutta sivuavia ongelmia ei tässä ole mahdollista käsitellä.

²⁴ Tuomiossaan TT 13/1977 työtuomioistuin voi tosin olla tarkoittanut, ettei sovintoneuvotteluista voi kieltäytyä tekstissä tarkoitetuilla perusteilla, todetessaan, että huomautus tai varaus määräajan menettämisestä riittää väiteoikeuden säilyttämiseksi. Tässä yht. ks. myös TT 78/1978.

saman sopimuksen voimassaoloa jatketaan joitakin yksittäisiä määräyksiä muuttaen. Melko usein peräkkäisten sopimusten väliin jää, joskus suhteellisen pitkäksi venyvä sopimukseton kausi. Joissakin tapauksissa sopimukseton kausi voi tosin jälkeinpäin muodostua osittaiseksi. Tarkoitan viimeksi sanotulla tilanteita, joissa sopimuksettoman kauden jälkeen solmittuun sopimukseen on otettu taannehtivia määräyksiä.

Työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeenkin syntyvien taikka pikemminkin ilmenevien riitakysymysten ratkaiseminen kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, jos sopimukseen perustuvat vaatimukset kohdistuvat aikaan, jolloin sopimus vielä oli voimassa.¹ Työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä on sen määräyksistä noudatettava edelleen ainakin työnormeja. Tämä noudattamisvelvollisuus perustuu kuitenkin työsopimuksen täyttämiseen velvoittavaan normiin,² joten työnormeistakin syntyneet erimielisyydet kuuluvat yleisten tuomioistuinten ratkaistaviin.³ Syntyvät riitaisuudet eivät siten voi olla TTuomL 11.2 §:ssä tarkoitettuja riitakysymyksiä.⁴

Virkaehtosopimuksen määräyksillä palvelussuhteen ehdoista on legaalinen jälkivaikutus. Hieman epäselvää on sitä vastoin, missä foorumissa on ratkaistava virkaehtosopimuslakien 7 §:n säännösten nojalla noudatettavista määräyksistä syntyneet erimielisyydet. Mikäli nämä olisivat työ-

¹ Vahvistuskanteiden osalta on puheena olevassa tapauksessa(kin) otettava huomioon, että kanteen tutkimisen edellytyksenä on määrätynasteinen oikeudellinen intressi. Ks. esim. Km. 1969: A 9, s. 19. Vrt. VTTuomL 9 §, jossa edellytettiin, että vahvistusvaatimuksella tuli olla »huomattavampi merkitys» kanteen vireillepanijalle. VTTuomL 9 §:n soveltamisesta ks. esim. TT 13/1965 ja 35/1966.

² Ks. edellä s. 346.

³ TTuomL 39 §:n nojalla työtuomioistuin voi tosin joutua antamaan lausuntonsa yleiselle tuomioistuimelle mm. kanteen perusteeksi esitetyn työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä. Lausuntomenettelyssä on työehtosopimukseen osallisille varattava mahdollisuus antaa lausuntonsa ja heidän ollessa eri mieltä, asiassa voidaan työtuomioistuimen puheenjohtajan harkinnan mukaan toimittaa esivalmistelu ja pääkäsittely, kuten oikeudenkäynnissä yleensäkin. Mitään sovintoneuvotteluvelvollisuutta tähän menettelyyn ei kuitenkaan liity.

⁴ Eri asia tietenkin on, jos »uuteen» työehtosopimukseen on otettu taannehtivia määräyksiä; taikka tällaisten puuttuessaakin, jos kanne perustetaan »uuteen» sopimukseen. Viimeksi mainitussa tapauksessakin juttu kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, vaikka vaatimusta ei asiallisesti voidakaan hyväksyä. Ks. esim. TT 35/1975. Prosessuaalinen neuvotteluvelvollisuus määräytyy kummassakin po. tapauksessa tietenkin »uuden» työehtosopimuksen neuvottelumääräysten mukaisesti.

tuomioistuimen ratkaistavat, muodostuisi sovintoneuvotteluvelvollisuuden kannalta useimmiten ensisijaiseksi kysymys TTuomL 11.2 §:n asiallisesta ulottuvuudesta, kuten jo aikaisemmin todettiin.⁵ Neuvottelulausekkeittenkin lakattua olemasta voimassa, ei prosessuaalista neuvotteluvelvollisuutta voisi po. tapauksissa tietenkään olla, vaikka oikeuspaikkana olisi-kin työtuomioistuin. Legaalinen jälkivaikutus koskee vain määräyksiä palvelussuhteen ehdoista.

Työehtosopimuksen määräyksenä sovintoneuvottelulausekkeen voimassaolo on ainakin lähtökohtaisesti sidoksissa itse työehtosopimuksen voimassaoloon. Virkaehtosopimusjärjestelmässä määräykset sovintoneuvottelumenettelystä ovat erityisiin kompetenssinormeihin perustuvissa pääsopimuksissa ja luottamusmiessopimuksissa, joskin ainakin valtion yleinen ja useat erityiset virkaehtosopimuksetkin⁶ sisältävät neuvottelumääräyksiä. Pääsopimusten ja luottamusmiessopimusten voimassaolo on sekä tarkoitettu olemaan että käytännössä myös ollut riippumaton muiden virkaehtosopimusten voimassaolosta, joten sovintoneuvottelulausekkeitten osalta sopimukseton tila on verraten harvinainen. Sehän voi syntyä (käytännössä) vain silloin, kun ensin sekä pääsopimus että luottamusmiessopimus on lakannut olemasta voimassa ja tämän jälkeen myös se virkaehtosopimus, josta on syntynyt erimielisyyttä.⁷

4.2. Prosessuaalisen neuvottelulausekkeen »jälkivaikutuksesta»

Neuvottelumääräykset sisältävän sopimuksen voimassaolon päättyessä lakkaa myös näiden määräysten velvoittavuus työ- tai virkaehtosopimuk-

⁵ Ks. edellä s. 352 ss.

⁶ Ks. s. 33 av. 24.

⁷ Toistaiseksi voimassa olevissa luottamusmiessopimuksissa on määräykset paikallisesta »neuvonpidosta» sekä viittaus pääsopimusten neuvottelumääräyksiin (VLMS ja KLMS 6 §. Ks. tässä yhteydessä TT 46/1974). Niinikään toistaiseksi voimassa olevien pääsopimusten 3—8 §:n neuvottelumääräyksiä (mutta ei 9 ja 10 §:n määräyksiä) on noudatettava sopimuksen irtisanomisesta ja irtisanomisajan päättymisestä huolimatta ainakin sellaisissa erimielisyyksissä, jotka ovat syntyneet pääsopimusta irtisanottaessa voimassa olleista (muista) virkaehtosopimuksista (VPS ja KPS 18 §: »—». Jos jokin osapuolista irtisanoo sopimuksen, koskee irtisanominen kaikkia osapuolia, kuitenkin niin, että 3—8 §:iä on irtisanomisajan päätyttyäkin sovellettava niiden osapuolten välillä, jotka ovat sidottuja virkaehtosopimuksiin»).

sen määräyksinä. Tarkoitan sitä, ettei neuvotteluista kieltäytymisellä ole enää ainakaan kaikkia niitä haitallisia seuraamuksia tai seurauksia, jotka siihen liittyvät sopimuksen ollessa voimassa. Esimerkiksi virkaehtosopimuksen neuvottelumääräysten tietensä rikkomisesta ei voi seurata VVEhtoL 19.1 §:ssä tai KVEhtoL 20.1 §:ssä tarkoitettua hyvityssakkoa. Mutta tämä ei välttämättä merkitse sitä, etteikö sovintoneuvottelulauseke voisi velvoittaa TTuomL 11.2 §:n nojalla.

TTuomL esitöissä ei näytä kiinnitetyn huomiota prosessuaalisen neuvottelulausekkeen oikeudelliseen merkitykseen sellaisissa, käytännössä suhteellisen yleisissä tapauksissa, joissa työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvia vaatimuksia esitetään sopimuksen ja siten (lähinnä työehtosopimuksen) neuvottelulausekkeen lakattua olemasta voimassa. Huomatava kyllä on, että TTuomL 11.2 §:ssä käytetty sanamuoto on puheena olevassa suhteessa melko neutraali, siinä ei oteta nimenomaisesti kantaa erimielisyyden syntyminen tai kanteen vireillepanon ajankohtaan.

Sovintoneuvotteluvollisuuden jatkumista sopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin voidaan puoltaa melko voimakkaasti ainakin tarkoituksenmukaisuus. Käytännön kannalta olisi ilmeisen epätarkoituksenmukaista jos erimielisyyksien selvittelyä ja ainakin riitakysymysten yksilöintiä palveleva ja siten oikeudenkäyntiäkin hyödyntävä neuvotteluvollisuus päättyisi, vaikka sopimukseen perustuvia vaatimuksia voitaisiin esittää menestyksellä vielä hyvinkin pitkän ajan kuluttua.

Oikeudellisena, lähinnä ex analogia-argumenttina neuvottelulausekkeen TTuomL 11.2 §:ään perustuvan »jälkivaikutuksen» puolesta voidaan esittää seuraava KKO:n tuomio.

KKO 1954 II 11. (Ään. 4—1). Rakennusurakoitsijayhtiö oli ilmoittanut rakennuttajalle, ettei se kyennyt jatkamaan urakkasopimuksen täyttämistä. Tästä ilmoituksesta, jonka rakennuttaja oli selittänyt hyväksyvänsä urakkasopimuksen irtisanomisena, ei katsottu johtuvan, että sopimukseen sisällytetty välityslauseke olisi lakannut olemasta voimassa.

Selostettu tuomio voitaneen ymmärtää siten, että siinä on välityssopimusta pidetty urakkasopimukseen nähden itsenäisenä, VML:iin perustuvana sopimuksena, jonka voimassaolo(kin) on arvioitava välityssopimuksen sisällön ja tarkoituksen pohjalta.

KKO:n tuomion perusteella voitaneen todeta, että työ- (ja virka)ehtosopimusten välityslausekkeet, joilla on sovittu VML:ssa tarkoitettusta

välimiesmenettelystä,¹ ovat voimassa työ- (tai virkaehto)sopimuskauden päättymisestä riippumatta itse välityslausekkeissa mahdollisesti sovituin, esimerkiksi määräaikausrajoituksin.² Mutta samalta pohjalta on mahdollista arvioida ja nähdäkseni arvioitavakin sovintoneuvottelulausekkeitten voimassaoloa.

Käytännössä puheena olevat tilanteet eivät ole niinkään harvinaisia. Kuitenkin oikeuskäytännössä kysymys sovintoneuvotteluvollisuuden ajallisesta ulottuvuudesta näyttää — paria poikkeusta lukuunottamatta — sivuutetun ongelmattomana. Mainitut kaksi poikkeusta on paikallaan selostaa lyhyesti.

TT 56/1971: Työehtosopimuksen rikkomista ja valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva kanne perustettiin vuoden 1967 työehtosopimuksen määräyksiin. Työtuomioistuin jätti kanteen neuvottelujen tapahtumatta jäämisen vuoksi tutkimatta, koska »asianosaisliittojen välisen työehtosopimuksen 15 §:n (so. vuoden 1971—1972) ja sitä vastaavien aikaisempien määräysten mukaan» oli pyrittävä sovintoon neuvottelemalla.

Tuomion perusteluista saa sen käsityksen, että velvollisuuden neuvotella sovinnon aikaansaamiseksi lakanneesta työehtosopimuksesta syntyneestä erimielisyydestä olisi katsottu johtuvan sekä kannetta vireille panttaessa voimassa olleen että sitä aikaisempien työehtosopimusten sovintoneuvottelulausekkeista. Tällaista perustelua ei ehkä voida oikeudellisesti pitää aivan moitteettomana, ja joka tapauksessa hieman epäselväksi jää prosessuaalinen neuvotteluvollisuus silloin, kun kanne pyritään panemaan vireille sopimuksettomassa tilassa. Tuomiossa TT 56/1971 lieenee kuitenkin kysymys vain perustelujen muotoilusta, kuten seuraavasta voidaan havaita.

TT 50/1971. Kanteessa vaadittiin työnantajan ja työnantajaliiton tuomitsemista hyvityssakkoon, ensinnä mainitun vuosien 1970 ja 1971—1972 työehtosopimusten eräiden määräysten tahallista rikkomisesta ja jälkimmäisen valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Neuvottelujen puuttuessa kanne jätettiin tutkimatta, koska »asianosaisliittojen välisten vuoden 1970 työehtosopimuksen — sekä vuosien 1971—1972 työehtosopimuksen — mukaan» sovintoneuvotteluja tuli käydä myös tietensä rikkomista koskevista riitaisuuksista.³

¹ Edellä (s. 211) voitiin todeta, että joissakin työehtosopimuksissa on välitysmenettelyä määrätty noudatettavaksi myös muissa kuin työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvissa riitaisuuksissa, ts. lähinnä nk. eturidoissa. Näitä lausekkeitä tekstissä sanottu ei voine koskea.

² Määräaikaislausekkeista ks. esim. *Halila*, DL 1970, s. 361 ss.

³ Ks. myös esim. TT 27, 55 ja 78/1974.

Selostettu tuomio ei kaivanne laajoja selityksiä. Kantajan vaatimusten perusteena olleen kummankin peräkkäisen työehtosopimuksen neuvottelulausekkeitten mainitseminen tuomion perusteluissa lienee epäilyksittä osoitus siitä, että neuvottelumääräyksissä tarkoitetun prosessuaalisen neuvotteluvollisuuden on oikeuskäytännössä katsottu jatkuvan — ilmeisesti TTuomL 11.2 §:n säännöksen nojalla — työehtosopimuksen voimassaolon päättymisestä huolimatta. Näin ollen sovintoneuvotteluvollisuuden asiallinen ja henkilöllinen laajuus sekä noudatettavat menettelytavat määräytyvät riittaisen työ- tai virkaehtosopimuksen neuvottelulausekkeen eivätkä esimerkiksi kannetta nostettaessa voimassa olevan sopimuksen neuvottelumääräysten mukaisesti. Eri asia tietenkin on, että ao. sovintoneuvottelulausekkeessa on asiasta voitu määrätä toisin.⁴

⁴ Edelle jakson 4.1. av. 7 lainatut pääsopimusten määräykset saattaisivat olla ymmärrettävissä siten, että kun sidonnaisuus näissä määräyksissä tarkoitettuihin virkaehtosopimuksiin lakkaa, päättyy myös sovintoneuvotteluvollisuus, ellei sitten ao. virkaehtosopimuksessa ole neuvottelulauseketta. Mitenkään selvää tämä ei ole.

ÜBER DIE VERHANDLUNGSKLAUSELN BEI TARIFVERTRÄGEN UND DIENSTTARIFVERTRÄGEN

*Untersuchung über die, auf örtlicher Ebene beginnendes
Verhandlungsverfahren betreffenden Verhandlungsklauseln
und ihre Rechtswirkungen*

Zusammenfassung

I

Die bemerkenswertesten Tarifverträge werden zwischen den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer abgeschlossen, zum Teil auch zwischen deren Zentralorganisationen. Man hat das Arbeitsleben mit Hilfe der Tarifverträge ziemlich weitgehend und bis in Einzelheiten hinein zu regeln versucht. Dabei hat man jedoch u.a., weil die Tarifverträge meistens das ganze Staatsgebiet Finnlands umfassen, in ihnen nicht alle Einzelheiten der Arbeitsverhältnisse berücksichtigen können. Und andererseits werden, obwohl die Tarifvertragsperioden in Finnland verhältnismässig kurz sind, u.a. infolge der technischen Entwicklung auch während der Vertragsperioden verschiedene Regelungen der Produktion und der Arbeit durchgeführt, die auf die in den Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen sich auswirken können. Der Standpunkt ist, dass der Arbeitgeber über Regelungen von Produktion und Arbeit einseitig beschliesst.

Über die Bedingungen der Dienstverhältnisse der Beamten des Staates, der Gemeinden und der Gemeindeverbände einigt man sich auf Diensttarifverträge. Das Diensttarifvertragssystem ist schon legal zentralisierter als das Tarifvertragssystem. Die Diensttarifverträge werden zwischen den Zentralorganisationen der Beamten einerseits und der, den Staat vertretenden Behörde andererseits abgeschlossen, entsprechend auch inbezug auf Gemeinden und Gemeindeverbände von der Gemeindliche Delega-

tion. Durch Diensttarifverträge hat man versucht, die Bedingungen des Dienstverhältnisses möglichst erschöpfend festzulegen.

Die zentral abgeschlossenen Verträge werden natürlich in der Praxis auf die betreffenden Arbeitsplätze angewandt. Das setzt eine Regelung der örtlichen Zusammenarbeit voraus, in erster Linie Verfahrensnormen zur Klärung von Unstimmigkeiten, die sich aus einem Vertrag ergeben, auch zur Festlegung der Bedingungen für Arbeits- oder Dienstverhältnisse an sich ändernden Verhältnissen usw. Ausser dem, den privaten Sektor betreffenden YYL (Gesetz über Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens, vom 22. 9. 1978, dessen Zweck die Entwicklung der »Mitbestimmung« ist) und den, den öffentlichen Sektor betreffenden sog. Verhandlungsrechtsgesetzen hat man jedoch in erster Linie nur das Schlichtungsverfahren bei drohenden Interessenkonflikten vorgeschrieben. Im übrigen ist das Verhandlungsverfahren auf dem Arbeitsmarkt weitgehend von Verträgen zwischen den Beteiligten oder von der eingebürgerten Praxis abhängig.

In dieser Untersuchung wird das mit der Arbeitsplatzstufe beginnende auf Vertragsgrundlage fussende Verhandlungsverfahren betrachtet, mit anderen Worten die Vertragspraxis, welche die Anwendungsverhandlungen bei Tarif- und Diensttarifverträgen regelt. Erstens ist untersucht worden, über welcherart Sachen die Partner — wie man voraussetzt — miteinander verhandeln, wie die Verhandlungsbestimmungen die Beschlussfassung auf den Arbeitsplätzen beeinflussen sollen, und welcherart Verfahrensweisen und Verhandlungsordnungen anzuwenden sind, um eventuell entstehende Meinungsverschiedenheiten entscheiden zu können.

An die Tarifverträge sind ausser den Vertragspartnern auch deren unterstellte Vereine sowie die zu diesen als private Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehörenden Personen gebunden. An die Diensttarifverträge sind neben den vertragschliessenden Partnern u.a. auch die einzelnen Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die den Untervereinen von Beamtenvereinen Angehörigen und die dazugehörigen einzelnen Beamten gebunden. Die Vollmacht der Beteiligten, für ihre »Mitglieder« verpflichtende Bestimmungen zu erlassen, ist jedoch beschränkt: nur die über im Gesetz erwähnte Sachen abgeschlossenen Vertragsbedingungen haben Rechtswirkungen, die sich unmittelbar auf die »Mitglieder« erstrecken. Als zweites wird denn auch in der Untersuchung betrachtet die verschiedene Rechtswirkungen, die sich aufgrund des Tarifvertragsgesetzes (vom

7. 6. 1946), des Dienstarifvertragsgesetzes (vom 6. 11. 1970) und des Gesetzes über das Arbeitsgericht (vom 31. 7. 1974) auf die verschiedenen gebundenen Personengruppen erstrecken.

II

In diesem Abschnitt werden die Bestimmungen über das Verhandlungs- und Vertragsabschlussverfahren inbezug auf Tarif- und Dienstarifverträge geschildert und analysiert. Aufgrund der Zwecke sowie der Allgemeinheit oder Genauigkeit der Bestimmungen, die untersucht werden, ist es möglich, die Bestimmungen in zwei Hauptgruppen zu gliedern. Die eine Gruppe besteht aus den allgemeinen Verhandlungsklauseln. Ihrem Zweck nach sind diese Bestimmungen in irgendeiner Weise nach rückwärts gerichtet. In dem für sie vorgeschriebenen Verhandlungsverfahren muss versucht werden, die zwischen den Partnern entstandenen Meinungsverschiedenheiten zu klären. Gemäss dem Namen dieser Angelegenheiten ist das in ihnen gemeinte Verhandlungsobjekt allgemein definiert.

Meistens ist in allgemeinen Verhandlungsklauseln vorgeschrieben, dass Verhandlungen über eine Aussöhnung nur über rechtliche Meinungsverschiedenheiten geführt werden, die aus Arbeits- oder Dienst-Unstimmigkeiten entstanden sind. Die Beteiligten sollen aber nach einigen Bestimmungen auch andere sich aus Arbeits- oder Dienstverhältnissen ergebende Meinungsverschiedenheiten, und bei einigen Tarifverträgen sogar alle Unstimmigkeiten, die Arbeitsverhältnisse — ungeachtet ihres Grundes — betreffen oder berühren, klargestellen versuchen.

In den Klauseln, die in der Untersuchung besondere Verhandlungsbestimmungen genannt worden sind, ist wiederum als Verfahrensgegenstand eine verhältnismässig genau spezifizierte Sache. Diese Bestimmungen, die es hauptsächlich nur in Tarifverträgen gibt, sind sowohl ihren Verfahrensgegenständen als auch ihren Zwecken nach recht vielgestaltig. Die besonderen Verhandlungsklauseln weichen von den allgemeinen auch darin ab, dass sie in der Hauptsache auf die Zukunft gerichtet sind.

Durch besondere Verfahrensbestimmungen hat man erstens den örtlichen Beteiligten die Möglichkeit reserviert, das Unternehmen, dessen Produktion usw. oder die persönlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer oder deren besondere Eigenschaften sowie die darin vorkommenden Veränderungen zu berücksichtigen, indem die ins einzelne gehenden Arbeitsbedingungen den örtlichen Beteiligten überlassen bleiben. Viel-

leicht als das wichtigste dieser Dinge sind die Bestimmungen über den Leistungslohn sowie dessen Festsetzung und Überprüfung zu nennen.

Zweitens hat man versucht, durch einige besondere Verfahrensbestimmungen in den Tarifverträgen die Stellung der Arbeitnehmer zu sichern, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner alleinigen Befugnis Änderungen einführt, die auf die Arbeitsbedingungen einwirken. In dieser Absicht hat man sich auf verschiedene Mitteilungsverfahren geeinigt, die oft mit dem Verhandlungsverfahren zusammenhängen oder es wenigstens unterstützen. Ausser der blossen Mitteilungspflicht ist dem Arbeitgeber in einigen Tarifverträgen die Pflicht auferlegt, (von sich aus) eine Beratung über eine geplante Massnahme abzuhalten, ohne dass jedoch das Direktionsrecht oder das Vorrecht des Arbeitgebers zur Auslegung der arbeitsrechtlichen Normen sachlich beschränkt würde.

In einigen Verfahrensklauseln von Tarifverträgen ist mit der Verhandlungspflicht des Arbeitgebers auch die Pflicht verbunden, vor der Ausführung der geplanten Massnahme nach einem Vertrag mit der Arbeiterschaft zu streben. Und in einigen — zwar seltenen — Klauseln ist die Vollmacht des Arbeitgebers, über die Produktion, die Arbeitsregelungen usw. zu bestimmen, ziemlich stark beschränkt, indem ein Ausgleich oder Vertrag zwischen den Partnern gefordert wird, was die Voraussetzung für die Verwirklichung der Änderung oder Regelung sein soll. In diesen Bestimmungen sind in der Hauptregel die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses Ziel des Vertrages. Man hat durch Klauseln mittelbar auf die Handlungsbefugnis des Arbeitgebers einzuwirken versucht: ein Vertrag über die Bedingung des Arbeitsverhältnisses oder über dessen Überprüfung ist Voraussetzung dafür, dass dem Arbeitgeber die ausschliessliche Entscheidung über die Ausführung des Beschlusses zusteht, auch wenn über den Inhalt des Beschlusses an sich nicht einmal immer verhandelt zu werden braucht.

Ausser der sachlichen Erstreckung der auf einen Vertrag gegründeten Verhandlungspflicht werden in diesem Absatz auch die Verhandlungsordnung sowie die Beziehungen zwischen allgemeinen und besonderen Verhandlungsbestimmungen betrachtet. Desgleichen werden vor allem die ordnungsmässigen Bestimmungen über die im Verhandlungsverfahren einzuhaltenden Vorschriften sowie die Anweisungen über die Termine geklärt, die in den Verhandlungen einzuhalten sind. Ein Teil der letztgenannten Bestimmungen hat Ordnungscharakter: die Versäumnis der Frist ist »nur« als ein Verstoß gegen den Tarif- oder Dienstarifvertrag

anzusehen. Aber besonders bei Diensttarifverträgen gibt es auch zum Verhandlungsverfahren gehörige befristete Vorschriften, in denen Versäumnisse der vereinbarten Fristen entweder zum Verlust des Klagerechts oder zum Veralten der auf dem Diensttarifvertrag beruhenden Forderung führt.

III

Durch Tarifverträge kann man aufgrund des Tarifvertragsgesetzes mit Rechtswirkungen, die sich auf den Tertius erstrecken, nur über die in »Arbeitsverträgen oder sonstigen Arbeitsverhältnissen« einzuhaltenden Dinge bestimmen. Hingegen können sich die Beteiligten verpflichten, sich untereinander im Rahmen der allgemeinen Regeln des Vertragsrechts zu halten. Die Bestimmungen des Tarifvertrags sind denn auch aufgrund ihrer verschiedenen Rechtswirkungen in zwei Gruppen eingeteilt: im Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten gemäss den allgemeinen Regeln des Vertragsrechts in wirksame Obligationsbestimmungen und in den normativen Teil des Tarifvertrags, der aufgrund des Tarifvertragsgesetzes private Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet.

Im Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer — in den »Arbeitsverträgen« — als einzuhaltenden Bedingungen — Individualnormen — hat man u.a. die Bestimmungen über Lohn, Arbeitszeit, Jahresurlaub, Aufsayung des Arbeitsvertrages, Direktionsrecht usw. betrachtet. Als in »Arbeitsverhältnissen sonst« einzuhaltende Bedingungen (Solidarnormen) hat man wiederum in erster Linie die Bestimmungen über den Arbeitsschutz angesehen, ferner einige Vorschriften, welche die Verwirklichung des Tarifvertrags betreffen. Als Beispiele für die letztgenannten können u.a. die Bestimmungen über die Vertrauensleute der Arbeitnehmer und die Rechte der Vertrauensleute genannt werden. Die Solidarnormen verpflichten aufgrund des Tarifvertragsgesetzes nur den Arbeitgeber und wirken sich im Verhältnis zwischen diesem und dem Verein der Arbeitnehmer aus.

In der Rechtsliteratur hat man die Ansicht geäussert, dass man über das Direktionsrecht durch Tarifvertrag sich einigen kann. Dagegen ist man nicht der Ansicht gewesen, dass die hauptsächlich auf dem Eigentumsrecht beruhende Leitungsbefugnis des Arbeitgebers zu der im Tarifgesetz bestimmten Kompetenz gehört: sie kann nicht triftig durch eine Bestimmung des Tarifvertrags eingeschränkt werden. Die Grenze zwischen Direktionsrecht einerseits und der Befugnis der Geschäftsleitung

andererseits ist jedoch ziemlich unbestimmt geblieben. Diese Grenze hat man in der Untersuchung zu präzisieren versucht, vor allem im Blick auf die Ausdehnung der Kompetenz der am Tarifvertrag Beteiligten.

Die Verhandlungsklauseln der Tarifverträge hat man im allgemeinen ohne genauere Spezifizierungen als Obligationsbestimmungen betrachtet. Durch Analyse der Entscheidungen des Arbeitsgerichts — eines Sondergerichts für die Schlichtung von Tarifvertragsstreitigkeiten — lässt sich jedoch nachweisen, dass man sich in der Rechtspraxis nicht ebenso schematisch zu den Verhandlungsvorschriften über Tarifverträge gestellt hat wie in der Rechtsliteratur.

Die Bestimmung, welche die Ausdehnung der Kompetenz der Beteiligten ausdrückt, »in einem Arbeitsvertrag oder sonst in Arbeitsverhältnissen«, ist sprachlich ungenau, fast einer Generalklausel gleich. Wenigstens bei der Abwägung der verschiedenen Verfahrensvorschriften von Tarifverträgen scheint man die auf dem Tarifvertragsgesetz beruhenden Rechtswirkungen im Arbeitsgericht so zu beurteilen, dass eine Art von Gesamtbeurteilung angewandt wird.

In der Gesamtbeurteilung ist erstens das Objekt des Verhandlungsverfahrens berücksichtigt: könnte man das Verhandlungsobjekt als eine »in Arbeitsverträgen oder sonst in Arbeitsverhältnissen« zu befolgende Sache ansehen oder nicht, ist in den Verhandlungen eine ins einzelne gehende Bedingung zu behandeln, oder nähert sich das Verhandlungsobjekt in seiner Allgemeinheit dem Objekt von Tarifverhandlungen, haben die örtlichen Verhandlungssubjekte die Befugnis, über die betreffende Sache zu disponieren usw.? Zweitens ist in der Gesamtbeurteilung der Zweck der Verfahrensklausel berücksichtigt: ist es beabsichtigt, dass die Arbeitnehmer bei der Beschlussfassung mitbestimmen oder mitwirken, oder ist durch die Klausel nur über eine mitteilungsartige Verhandlungspflicht bestimmt? Und ferner, kann der (an erster Stelle stehende) Zweck der Verhandlungsbestimmung sich verwirklichen, auch wenn der Arbeitgeber seine darin bestimmte Verhandlungspflicht nicht erfüllt und deshalb die Verhandlungen auf der nächstfolgenden Stufe der Verhandlungsordnung geführt werden müssen?

So hat man beispielsweise Klauseln über Klärungen rechtlicher Meinungsverschiedenheiten, in erster Linie allgemeine Verhandlungsklauseln im Arbeitsgericht als Obligationsbestimmungen angesehen, u.a. weil das Objekt des Verfahrens, der einzelne Auslegungstreit, immer in der Verhandlungsordnung weitergebracht werden kann, in letzter Linie

vom Arbeitsgericht entschieden werden soll und somit das Versäumnis des Verhandlungsverfahrens »ersetzt« wird. Andererseits hat man z.B. einige Verhandlungsklauseln über die Festlegung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses als Normbestimmungen, als Solidarnormen, angesehen, die den privaten Arbeitgeber verpflichten auch in dem Fall, dass durch eine Bestimmung indirekt die Arbeitsleitungsbefugnis eines Arbeitgebers ausserhalb der Geschäftsführungskompetenz gelassen würde.

Aus der Praxis des Arbeitsgerichts geht ausserdem hervor, dass auch dann, wenn man die in einer Verfahrensbestimmung enthaltene Verhaltensregel — die Verpflichtung zu Verhandlungen — ohne Zweifel als eine Obligationsbestimmung anzusehen hat, der darin enthaltene legitimierende »Teil« eine Normbestimmung sein kann: auf verschiedenen Stufen der Verhandlungsordnung können unter gewissen Beschränkungen Ausgleichs- und Verträge geschlossen werden, die auch andere, durch den Tarif- oder Diensttarifvertrag Gebundene verpflichten.

In dem obengenannten YYL ist eine Norm enthalten, wodurch man die Befähigung der Spitzenorganisationen geklärt und auch einigermaßen erweitert hat. Die Spitzenorganisationen können mit den Rechtswirkungen des Tarifvertrages vereinbaren, dass die Personal das Recht an der Beschlussfassung im Unternehmen teilzunehmen hat, und dadurch die Geschäftsführungsbefugnis des Arbeitgebers beschränken.

Durch Diensttarifverträge können über die zentralen Bedingungen des Dienstverhältnisses eines Beamten Vereinbarungen getroffen werden (hauptsächlich über die aus dem Dienstverhältnis sich ergebenden wirtschaftlichen Vorteile), ferner über die Arbeitsfriedenspflicht sowie »über das Verhandlungsverfahren und über die Sicherung des Arbeitsfriedens oder über ein anderes solches Verfahren«. Die im Rahmen der zulässigen Normen der Diensttarifvertragsgesetze geschlossenen Vertragsbestimmungen zu diesen Gesetzen können ihre Rechtswirkungen — anders als die Rechtswirkungen der Tarifvertragsbestimmungen — gleichmässig auf alle durch den Vertrag Gebundenen erstrecken.

Man kann also mit den in den Diensttarifvertragsgesetzen erlassenen Rechtswirkungen sich über das »Verhandlungsverfahren« einigen. Aus einigen anderen Bestimmungen der Diensttarifvertragsgesetze ergibt sich jedoch, dass die Kompetenz der Beteiligten in dieser Hinsicht verhältnismässig engbegrenzt ist. Über das Verhandlungsverfahren kann man sich in Meinungsverschiedenheiten über den Diensttarifvertrag oder seine Anwendung einigen, d.h. auch über Diensttarifvertragsstreitigkeiten, die

dem Arbeitsgericht in zu dessen Kompetenz gehörigen Schlichtungen übertragen werden können. Ausserdem kann gemäss den Dienstarifvertragsgesetzen in Vertragsverhandlungen über die in Vertragsangelegenheiten einzuhalten den Verfahren und über das Verhandlungsverfahren zur Sicherung des Arbeitsfriedens Einigung erzielt werden.

Über die Bedingungen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses kann man sich nach der Hauptregel nicht zwischen dem Arbeitgeber und einem einzelnen Beamten einigen. Dadurch und infolge der legalen Zentralisierung der Dienstarifvertragssysteme kann über Vertragsverhandlungen örtlich nur begrenzt entschieden werden. Durch den staatlichen Dienstarifvertrag dürfte gar nicht bestimmt werden, dass Verhandlungen über die Bedingungen des Dienstverhältnisses von jemand anders geführt würden als den zuständigen Behörden. Somit kann durch Vorschrift des Dienstarifvertrags nicht einmal die Festlegung einzelner Bedingungen des Dienstverhältnisses delegiert werden. Durch Verordnung kann zwar bestimmt werden, dass die leitenden Beamten verschiedener Behörden oder Anstalten bei Dienstarifvertragsverhandlungen »Hilfe leisten« sollen. Die Gemeindliche Vertragsanstalt kann lediglich eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband »bevollmächtigen«, entweder zu verhandeln oder auch von sich aus über die in der Bevollmächtigung durch den Dienstarifvertrag spezifizierten Bedingungen ein einzelnes Dienstverhältnis einzugehen. Über eine derartige Bevollmächtigung dürfte ausser durch Entscheidung der Gemeindlichen Vertragsdelegation auch durch Bestimmung eines Dienstarifvertrags bestimmt werden.

Durch (Verfahrens)bestimmung des Dienstarifvertrags kann nicht einmal indirekt die allgemeine Kompetenz des Arbeitgebers beschränkt werden, über die ausserhalb des Bereichs der Vertragsfreiheit bleibenden Dinge zu entscheiden. Eine Vertragsbedingung, die die alleinige Handlungsfreiheit des öffentlichen Arbeitgebers in amtlichen Dingen beschränken würde, ist ungültig. Man kann aber auch nicht mit den in den Dienstarifvertragsgesetzen erlassenen Rechtswirkungen über Verhandlungspflicht über solche Dinge einkommen, über die man nicht gültig durch Dienstarifverträge entscheiden kann.

Zwar haben die öffentlichen Arbeitgeber den betreffenden Beamtenorganisationen die Möglichkeit zu bieten, vor allem in Form von Verhandlungen ihre Meinungen über Dinge zu äussern, welche die geplanten Dienstverhältnisse betreffen oder berühren und ebenso über Änderungen, die ausschliesslich zur Kompetenz des Arbeitgebers gehören. Diese auf

besondere Verhandlungsrechtsgesetze gegründete sog. zwangsweise Anhörung, wodurch die Befugnisse der Behörden keineswegs beschränkt sind, über die Dinge in »gesetzlicher Ordnung« zu beschliessen, ist abweichend vom Diensttarifvertragssystem aufgeteilt. Die Verhandlungen werden je nach Ämtern und Einrichtungen geführt, auch in den Gemeinden und Gemeindeverbänden. Die Koordination der zwangsmässigen Anhörung mit den Verhandlungen über die vertragsmässigen Bedingungen des Dienstverhältnisses ist jedoch aufgrund von Diensttarifverträgen lediglich auf dem gemeindlichen Sektor beschränkt möglich, so dass die Verhandlungen über die zur Befugnis des Arbeitgebers gehörigen, auf die Dienstverhältnisse einwirkenden Massnahmen weitgehend aufgeteilt geführt werden müssen, während über die möglichen Einwirkungen dieser Massnahmen auf die Bedingungen des vertraglichen Dienstverhältnisses zentralisiert verhandelt und eine Einigung erzielt werden muss.

IV

Die Verhandlungsklauseln, in denen bestimmt ist, Verhandlungen über Streitigkeiten zu führen, die zur Befugnis des Arbeitsgerichts gehören, sind nur Obligationsbestimmungen des Tarifvertrags, der die Beteiligten verpflichtet. Die entsprechenden Bestimmungen des Diensttarifvertrags können dagegen aufgrund der Diensttarifvertragsgesetze alle durch den Diensttarifvertrag Gebundenen verpflichten, und auch die Sanktionen für Versäumnisse dürften gemäss den Bestimmungen der Diensttarifvertragsgesetze festgesetzt werden. Mit den in Rede stehenden Klauseln sind aber auch einige prozessuelle Wirkungen verbunden.

Nach dem Arbeitsgerichtsgesetz ist das Verhandlungsverfahren ein zwangsläufiges Vorstadium des Prozesses, »wenn nach dem Tarif- oder Diensttarifvertrag über eine ihn betreffende oder von ihm herrührende Streitigkeit zwecks Erzielung einer Einigung erst beraten werden muss.« Die sachliche Ausdehnung des betreffenden Verhandlungsverfahrens hängt ab von der betreffenden Verhandlungsklausel, andererseits aber ist sie auf die im Arbeitsgerichtsgesetz bestimmte Weise enger als die Befugnis des Arbeitsgerichts. Die Auslegung des Tarifgesetzes und der Diensttarifgesetze oder deren Anwendungsstreitigkeiten, z.B. solche, die eine Verletzung der legalen Arbeitsfriedenspflicht enthalten, bleiben unabhängig von der Verhandlungsbestimmung ausserhalb des Verhandlungsverfahrens.

Das Arbeitsgericht hat also von Amts wegen die Klage abzuweisen, ausser wenn das Unterbleiben von Verhandlungen nicht vom Kläger herührt. Da die betreffende Bestimmung des Arbeitsgerichtsgesetzes in der ganzen Verhandlungsordnung anzuwenden sein dürfte, sind auf den Tarif- oder Dienstarifvertrag gegründete Forderungen unabhängig von der verhandlungshierarchischen Stellung der Partei wenigstens ernsthaft vorzubringen, um Aussöhnungsverhandlungen einzuleiten, wenn sie sich nicht auf einen Grund berufen kann, der sie von der Verhandlungspflicht befreit. Als ein derartiger Grund kommt vor allem eine von der Gegenseite zur Entscheidung der Meinungsverschiedenheit eingeleitete Arbeitskämpfmassnahme in Frage.

ASIAHAKEMISTO

Esityksen jatkumista seuraavalla tai seuraavilla sivuilla ei ole osoitettu.

- Direktio-oikeus** 28, 31, 45, 154, 156
Edullisemmuussääntö 175, 241
Erimielisyyksimistio 108, 313
Hyvityssakkosäännösten dispositiivisuus 177, 206, 231
Jälkivaikutus 207, 345, 352, 398
Kansaneläkelaitoksen toimiehtosopimus 12 av. 1
Keskusneuvottelu 93, 120, 125
Liikkeenjohdollinen toimivalta 52, 83, 155, 166, 268, 293, 325
Luottamusmiessjärjestelmä 88 av. 1, 204
Luottamusmiessopimus (1969) 26, 50, 52, 89, 95, 100, 124
Luottamusmiessopimus
— KLMS 34, 86, 92, 111, 116, 120
— VLMS 34, 86, 92, 111, 116, 120, 301
Määräaikamääräykset 117, 314, 396
Neuvottelu 19
Neuvotteluesitys 106, 111, 112, 118, 133
Neuvottelujen päättäminen 108, 112
Neuvottelukäyttäytyminen 107
Neuvottelumääräys
— prosessuaalinen 21, 98, 101, 230, 233, 258, 263, 280, 299, 310, 340
— neuvotteluehtoinen 25, 42, 67, 100, 135, 164, 261, 287, 289
— sopimusehtoinen 25, 42, 67, 101, 137, 261, 287, 290
Neuvotteluvoikeuslait 189, 251, 306
Neuvotteluviranomainen 300
Normimääräys 215, 226, 243, 252
Oikeusvoima 383
Paikallisneuvottelu 93, 120, 125
Pakkosovittelu 18 av. 6
Pääsopimus
— kunnallinen 36, 93, 111, 120, 131, 384
— valtion 35, 93, 111, 120, 130, 201, 247, 301, 384
Sidotut
— työehtosopimus 214
— virkaehtosopimus 235
Sopimisvelvollisuus 19, 75, 104, 273, 289, 295
Sopimukseton tila 210, 353, 398, 401
Suojelutyö 351
Suorituspalkka
— määräytyminen 39, 60, 69, 103, 115, 260, 278
— tarkistaminen 40, 63, 115, 260, 278, 331
Säännöstämiskompetenssi 217, 226, 252, 265, 276, 292, 333
Tehostettu tiedotusmenettely 101, 266, 285, 288, 306
Tiedotusmenettely 24, 268, 326
Tietensä rikkominen 178, 349, 354, 362, 377, 388
Tulkintaetuoikeus 49, 54, 101, 169, 187, 192, 206 av. 87, 270, 282, 311, 325, 351
Työmarkkinakäytäntö 16, 22, 33, 329, 391
Työnantajan yksinomainen toimivalta 14, 24, 29, 45, 64, 71, 78, 80, 87, 100, 153, 183, 251, 284, 288, 306, 310
Työnormi (ehto »työsopimuksissa») 148, 219, 228, 275
Työntekoon velvoittava määräys 149
Työolonormi (ehto »työsuhteissa muuten») 150, 219, 228, 275, 338
Työpaikkakohtainen neuvonpito 34, 92, 111, 120, 125, 133, 298
Työrauhauseke (virkaehtosopimuksen) 198, 201, 244, 246, 355
Työrauhan turvaamisenettely 195, 201, 204, 246
Työrauhavelvollisuus
— absoluuttinen 201
— pysyvä 196, 244, 351, 352 av. 12
— sopimuksesta johtuva 197, 244, 349, 365, 389
Työstäpidättäytymisoikeus 79, 81, 135, 138
Työsäännöt 327 av. 13

- Työtuomioistuimen toimivalta 82, 240, 339, 343, 398
Ulkopuolisen työvoiman käyttö 292, 325, 327, 332, 336
Valvontavelvollisuus 266, 317, 338 av. 5, 359
Vanhentumismääräykset 125, 314
Velvoitemääräys 223, 227, 243, 252
Velvoittautumiskompetenssi 224, 227
Virka-asunto 352
Virkaehtosopimusjärjestelmän keskitys 2, 299
Virkariitalautakunta 199
Välimiesmenettely 121, 211, 233, 400
Yhteinen toteaminen 50, 53
Yhteistoimintasopimus 7, 326, 331, 333
Yleissopimus 25, 90, 96, 100, 110, 124

OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO

TYÖTUOMIOISTUIN

1947

1: 344

3: 275

4: 344

1949

1: 95

11: 357, 361, 382

1950

7: 382

1951

1: 126

2: 16, 175, 344

8: 388

9: 344

1952

8: 41, 42, 160

12: 151, 153

13: 66, 71, 128, 129, 175, 315

1953

4: 64

5: 394

9: 63, 64, 66, 283, 344

14: 31, 100, 160, 161, 162, 167, 271

1954

2: 175, 347

3: 151, 153

6: 151, 153

1955

3: 370, 371

8: 370, 371

10: 354, 361, 362, 370, 376, 383

1956

2: 175, 383

8: 101, 354, 362, 377

1957

6: 145, 151

9: 126

10: 126

1958

5: 370, 371

1959

8: 64

9: 154, 160, 162, 163, 168

12: 42, 44, 65

13: 154, 156, 370, 371, 382, 385

1960

4: 289

8: 30, 50, 291, 370, 371

9: 264, 281

17: 319

1961

10: 370, 371

13: 99, 350, 355, 368

14: 70

16: 149

21: 42, 64

1962

4: 56

5: 42, 44

15: 99, 350, 368

16: 357, 361, 383

21: 64

1963

4: 97, 355, 358, 363, 378, 380

7: 254, 259

1964

3: 30, 160, 162, 163, 167, 271

5: 175

7: 273, 291

8: 160
13: 56
27: 30
29: 382

1965

9: 194, 344
12: 283, 344
13: 398
16: 194, 344
24: 194, 344
29: 56

1966

1: 52
9: 385, 394
16: 344
17: 370, 371
24: 346
26: 382
27: 126
35: 398

1967

1: 259, 263, 385
6: 89, 126
12: 359
16: 89, 126
17: 383
19: 381
28: 302, 381
30: 344
31: 128
34: 194, 318
39: 232
40: 52, 265, 267, 285, 286, 394
42: 387
45: 382
46: 389

1968

5: 42, 44
8: 66
13: 152, 160, 163
15: 374
16: 342, 376
17: 355
24: 62, 97, 275, 291, 318, 379, 380
26: 355, 357, 358, 382, 383
30: 194, 344
34: 175
35: 350
40: 77, 79, 80, 81, 271, 272, 283, 284, 290, 291, 295
43: 344
49: 160, 357, 378, 382
50: 355

1969

1: 62, 176
2: 344
4: 32, 167, 168
13: 83, 154, 156, 293
17: 160
18: 154, 163, 168
19: 175
28: 57, 62, 275, 284, 291, 318
29: 87, 344
33: 152
38: 355
44: 370, 371

1970

1: 344
2: 56, 302, 388
10: 178, 229, 245, 374
19: 160
23: 88
40: 160
43: 347

1971

1: 54
3: 42, 278
20: 151
21: 383, 395
22: 88
27: 53, 171, 291
32: 87
40: 360
41: 208
50: 98, 357, 379, 380, 401
52: 231
56: 354, 362, 377, 383, 401
57: 98, 357, 379, 380
60: 1, 46, 62, 154, 161, 320, 363
62: 61, 100, 175, 291
63: 179, 364
64: 44

1972

1: 382
15: 343
17: 53, 171, 179, 291, 320, 357, 364
19: 54, 55, 87
25: 99
42: 64, 350
45: 383
46: 320
49: 210, 344
52: 292
53: 161, 165
56: 175
57: 272, 373

60: 98, 357, 378, 380, 382, 394
62: 161, 165
64: 88
68: 193, 344
76: 88, 360

1973

1: 382, 395
2: 98, 357, 361, 379, 380
3: 212, 231
7: 355, 370, 371
9: 30, 50, 179, 264, 291, 320, 364
10: 355
11: 98, 355, 358, 363, 379, 380
13: 107
15: 178, 229, 245, 269
19: 179, 320, 364
23: 382, 383
24: 344
25: 175, 344, 382
26: 235, 247
27: 194
29: 395
32: 83, 293, 370
33: 50, 212, 233, 382, 384
35: 42, 149, 275, 284
36: 382
38: 88, 264, 281, 319, 394
39: 382
40: 382
43: 97, 358, 362, 378, 379, 380
47: 231, 293
50: 194
53: 87
59: 231
61: 355
63: 36, 187, 344, 350, 355, 370, 371, 378
65: 382
70: 187
74: 54, 55, 56
83: 347, 395
84: 269
88: 369
90: 382
92: 179
93: 51, 231
95: 382
96: 87

1974

1: 196, 344, 351
5: 382
14: 45, 319, 355, 370, 382
15: 375
19: 395
20: 187
23: 56

24: 194
27: 344, 382, 401
32: 16, 269, 350, 357, 361, 366, 368, 370, 395
40: 62, 176
46: 2, 192, 212, 310, 343, 399
47: 264, 275, 314, 385, 394
49: 382
50: 210
55: 382, 401
56: 275, 318
58: 382
60: 22
61: 343
68: 382
73: 344
74: 51
76: 341, 354, 370, 377, 382
77: 382
78: 382, 401
79: 382
83: 344, 352, 355, 358, 361, 376, 378
84: 89
87: 382, 387

1975

10: 382
11: 95, 175
16: 355
18: 88
27: 194
35: 398
43: 350
47: 112, 315, 396
49: 126
51: 179, 364
55: 254
63: 46, 62, 154, 161, 166
65: 179, 269, 364
67: 137
70: 192, 315, 396
76: 62, 71, 72, 102, 175, 176
79: 56
88: 344
94: 161

1976

2: 281
4: 344
5: 381, 382
6: 192
10: 59, 382
16: 201, 203, 247, 353, 383
17: 32, 78, 98, 154, 270, 350, 357, 361, 368, 370, 379
20: 357
23: 54, 55

30: 72, 104
 36: 270, 396
 39: 344, 382
 40: 179, 364
 42: 356, 364, 385, 395
 49: 355, 359
 50: 355, 359
 55: 231
 56: 151
 58: 99
 67: 86, 104, 305, 381, 395
 72: 134, 314, 315, 397
 78: 269
 81: 169, 329, 390
 82: 202, 248
 83: 365
 86: 202, 248
 88: 46, 62, 136, 161, 169
 93: 270
 102: 282
 106: 320
 107: 53, 171, 291
 111: 270, 378, 382

1977

8: 175
 11: 202, 248
 13: 187, 313, 314, 315, 396
 16: 122, 130, 344
 18: 55
 22: 73
 37: 273
 40: 16
 47: 374
 57: 192
 59: 16
 60: 53, 171, 291
 61: 381
 62: 51
 64: 19, 46, 48, 136, 169, 266
 69: 16
 76: 64
 88: 95
 94: 16, 208
 105: 382, 395
 113: 394

1978

3: 16
 6: 79, 80, 83, 273, 285, 295
 7: 273, 291
 18: 16, 70, 150, 170
 23: 36, 97, 131, 344, 378
 32: 16, 370, 371
 41: 165
 46: 57, 58, 64, 279, 314

48: 42, 44, 45, 63, 64, 67, 264, 274
 54: 152, 270
 60: 206
 73: 179, 364
 78: 385, 397
 84: 360

1979

19: 369

GRAAFISEN TEOLLISUUDEN VÄLIMIESOIKEUDEN TUOMIOT

8. 5. 1973: 267
 24. 4. 1974: 266
 12. 12. 1974: 267
 4. 9. 1975: 267
 18. 12. 1975: 152
 9. 4. 1976: 152
 24. 11. 1976: 267

RUOTSIN TYÖTUOMIOISTUIN

AD 1929: 63a — 371
 AD 1930: 74a — 371
 AD 1931: 122 — 22, 103
 AD 1934: 179 — 170
 AD 1935: 43 — 61, 102
 AD 1938: 75 — 70
 AD 1939: 78 — 70
 AD 1949: 18 — 371
 AD 1956: 6 — 371
 AD 1960: 32 — 61, 102
 AD 1966: 20 — 371
 AD 1971: 16 — 315
 AD 1974: 47 — 19, 382

KORKEIN OIKEUS

KKO 1930 II 50: 160
 KKO 1954 II 11: 400
 KKO 1965 II 62: 118
 KKO 1966 II 89: 338
 KKO 1968 II 28: 232
 KKO 1970 II 77: 346
 KKO 1974 II 67: 346
 KKO 1975 II 23: 315
 KKO, t. 15. 8. 1975, n:o 1001, akti N:o
 242 R.D. 1974: 346
 KKO 1976 II 22: 152
 KKO, t. 10. 11. 1976, n:o 2197, akti N:o
 402 R.D. 1975: 160

KKO, t. 10.1.1977, n:o 22, akti N:o
858 R.D. 1975: 160
KKO, t. 28.1.1977, n:o 2096/76, akti
N:o 136 R.D. 1975: 150, 346
KKO, t. 10.10.1977, n:o 951, akti N:o
803 R.D. 1975: 129, 315
KKO 1977 II 113: 170

KORKEIN HALLINTO-OIKEUS

KHO 1945 II 448: 307
KHO 1952 I 6: 12
KHO 13.4.1973, T: 1567, D 4772/50/72:
193

KHO 21.3.1975, T: 837, D 4508/56/73:
193
KHO 26.3.1975, T: 1337, D 853/32/75:
193
KHO 28.8.1975, T: 3143, D 3865/38/74:
193
KHO 11.5.1976, T: 1879, D 1772/30/74:
242
KHO 3.2.1977, T: 381, D 2149/50/76:
193
KHO 29.8.1977, T: 3214, D 1840/32/74:
193
KHO 30.5.1978, T: 2600, D 5006 ja
5107/30/77, 736/30/78: 2, 241