SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA
A-sarja N:o 167

Timo Esko

LAINVALINTA JA KANSAINVÄLISET TYÖSUHTEET

Kansainvälisyksityisoikeudellinen ja oikeusvertaileva tutkimus

With an English Summary

SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN
JULKAISUJA

A-sarja N:o 167

SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA
A-sarja N:o 167

TIMO ESKO

LAINVALINTA JA KANSAINVÄLISET TYÖSUHTEET

Kansainvälisyksityisoikeudellinen ja oikeusvertaileva tutkimus

With an English Summary

AKATEEMINEN KIRJAKAUPPA
JAKAJA

LAINVALINTA JA KANSAINVÄLISET TYÖSUHTEET

Kansainvälisyksityisoikeudellinen ja oikeusvertaileva tutkimus

KIRJOITTANUT

TIMO ESKO

OIKEUSTIETEEN LISENSIAATTI

Yliopistollinen väitöskirja, joka Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan suostumuksella esitetään julkisesti tarkastettavaksi yliopiston luentosalissa XII lauantaina marraskuun 16 päivänä 1985 kello 10

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

Vammala 1985 Vammalan Kirjapaino Oy

ISBN 951-855-078-6 (nid.)
ISBN 951-855-079-4 (sid.)
ISSN 0356-7206
ISBN 978-951-855-634-6 (PDF)
ISSN 2814-8053 (verkkojulkaisu)

ALKUSANAT

Saattaessani väitöskirjatyöni päätökseen saan mitä parhaiten kiittää professori Heikki Jokelaa siitä, että hän vertailevan oikeustieteen laitoksen esimiehenä on monin tavoin tukenut ponnistuksiani sekä laajoilla tiedoillaan avartanut käsitystäni kansainvälisen yksityisoikeuden tutkimuksesta. Eläkkeelle jäätyään hän on esitarkastajana antanut arvokkaita ohjeita työn loppuunsaattamiseksi.

Laitoksen nykyistä esimiestä, professori Kaarle Makkosta kiitän hänen osoittamastaan syvällisen ymmärtäväisestä suhtautumisesta työhöni. Hän on osannut tarkastella oikeudellista tutkimusta ja tutkijantyötä näkökulmista, jotka ovat auttaneet minua monissa hankalilta tuntuneissa tilanteissa.

Työni toinen esitarkastaja, professori Kari-Pekka Tiitinen on työoikeuden asiantuntijana nähnyt runsaasti vaivaa käsikirjoitustani lukiessansa. Olen parhaan kykyni mukaan koettanut ottaa varteen hänen monipuoliset ja hyödylliset huomautuksensa.

Korkeita esimiehiäni Helsingin yliopiston kanslereita Ernst Palménia ja Nils Oker-Blomia kiitän siitä, että he ovat vilpittömän myötämielisesti suhtautuneet sihteerinsä tutkimustyöhön, vaikka se ajoittain on verottanut kanslerinviraston tehtävien suorittamiseksi vaadittavaa työpanosta.

Ulkomaantyökomitean sihteerinä ja eräissä muissa tehtävissäni minulla on ollut onni saada tutustua presidentti Antti Suvirantaan. Hänellä on myös nyt esillä olevan tutkimusaiheen kattava monipuolinen yleisnäkemys ja useisiin yksityiskohtiin asti ulottuva asiantuntemus, mistä minulla on ollut paljon apua työssäni.

Vertailevan oikeustieteen laitoksen piirissä toimivista tutkijoista kohdistan kiitokseni erityisesti dosentti Kaarina Buure-Hägglundille ja dosentti Heikki E.S. Mattilalle, joiden kanssa olen saanut käydä monia kiintoisia keskusteluja. Buure-Hägglund on lisäksi lukenut osia käsikirjoituksesta ja esittänyt rakentavaa kritiikkiä. Laitoksen assistentteja Ralf Grahnia ja Karla Kilpeläistä kiitän monissa tehtävissä saamastani avusta.

Työni kuluessa olen tämän tästä joutunut kyselyilläni vaivaamaan lukuisia virkamiehiä ja elinkeinoelämässä toimivia henkilöitä. Ketään unohtamatta mainitsen erityisesti lainsäädäntöneuvos Mikko Könkkölän oikeusministeriöstä, pääsihteeri Jorma Palolan työvoimaministeriöstä ja varatuomari Jorma Salosen työtuomioistuimesta. Heille kaikille esitän kiitokseni.

Työtäni ovat apurahoin tukeneet Emil Aaltosen säätiö, Heikki ja Hilma Honkasen säätiö, Alfred Kordelinin säätiö, Paulon säätiö ja Suomen Kulttuurirahasto. Näille tukijoille, samoin kuin teokseni A-sarjaansa hyväksyneelle Suomalaiselle Lakimiesyhdistykselle, osoitan myös kiitokseni.

Akateemista sihteeriä Sirkka Wessmania kiitän käsikirjoituksen taitavasta puhtaaksikirjoittamistyöstä. Vammalan Kirjapaino Oy:tä saan kiittää korkeatasoisesta painotyöstä.

Vielä saan kiittää vaimoani Eija Eskoa myötäelämisestä ja pitkämielisyydestä työni eri vaiheissa.

Helsingissä syyskuussa 1985

Timo Esko

SISÄLLYSLUETTELO

Sivu

ALKUSANAT V

LÄHDELUETTELO XI

LYHENTEITÄ XXIX

I TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS 1

1. *Aiheenvalinnan taustatekijöitä* 1

2. *Tutkimuksen toteuttaminen* 3

2.1. Aiheen rajaaminen ja tutkimusaineisto 3
2.2. Tutkimuksen kulku ja tavoitteet 7

II SUOMEN TYÖOIKEUDEN SYSTEMATIIKASTA JA JAOTTELUSTA KANSAINVÄLISEN TYÖOIKEUDEN KANNALTA 9

1. *Työoikeuden järjestelmään liittyviä näkökohtia* 9

1.1. Perussuhdeteoriasta aineellisessa työoikeudessa 9
1.2. Sopimusoikeudellinen näkemys 11
1.3. Työlainsäädännön valtionsisäisestä soveltamisperusteesta ja kansainväliseen seikastoon sovellettavan lain määräytymisestä 11

2. *Työoikeuden normien jaottelusta ja lainvalinnasta* 14

2.1. Työoikeuden normien jaottelusta 14
2.2. Julkis- ja yksityisoikeuden välisen eron merkityksestä kansainvälisessä yksityis- ja työoikeudessa 17
2.2.1. Lähtökohtia 17
2.2.2. Uudempia kehityslinjoja 19
2.3. Pakottavat yksityisoikeudelliset aineelliset säännökset ja lainvalinta 24
2.3.1. Ordre public -periaatteesta 25
2.3.2. »Lois de police» -tyyppisiä ja välittömästi sovellettavia normeja sekä erillisliittymiä koskevista teorioista 29

2.3.3. Heikomman sopimuskumppanin suojaamisesta kansainvälisessä yksityisoikeudessa 39
2.4. Oikeuskysymyksen paloittelusta lainvalinnassa (dépecage) 40

III LAINVALINTAKYSYMYKSET TYÖSOPIMUS-, TYÖEHTOSOPIMUS- JA YHTEISTOIMINTAOIKEUDESSA 43

1. *Työsopimuksin tapahtuva työsuhteen ehtojen määrääminen* 43

1.1. Oikeusvertaileva katsaus työsopimuksen lainvalintakysymyksistä 45
1.1.1. Ruotsi, Norja ja Tanska 45
1.1.2. Saksan liittotasavalta 50
1.1.3. Ranska 53
1.1.4. Italia 56
1.1.5. Sveitsi 59
1.1.6. Saksan demokraattinen tasavalta 63
1.1.7. Englanti 66
1.1.8. Euroopan talousyhteisön piirissä valmistelluista normistoista ... 69
1.1.8.1. Eräistä talousyhteisön sisäisiin suhteisiin rajoittuvista normistoista ja esityksistä 69
1.1.8.2. Yleissopimus sopimussuhteisiin sovellettavasta laista 76
1.1.9. Eräiden kansainvälisten järjestöjen piirissä valmisteltuja esityksiä 83
1.1.9.1. International Law Association 83
1.1.9.2. Institut de Droit International 85
1.1.9.3. Kansainvälinen työjärjestö 89
1.1.10. Päätelmiä 91
1.2. Suomessa esitetyistä käsityksistä sopimusvelvoitteisiin ja työsopimukseen sovellettavasta laista 94
1.2.1. Sopimusvelvoitteisiin sovellettava laki ja siitä lex forin hyväksi tehtävät poikkeukset 1960-luvun alkuun mennessä esitettyjen mielipiteiden mukaan 94
1.2.2. Kiinnostuksen herääminen kansainvälisiä työsuhteita kohtaan .. 98
1.2.3. Pakottavien normien ongelman esiintulo 1970-luvun puolenvälin jälkeen 100
1.2.4. Kansainvälisiin työsopimuksiin liittyvien kysymysten uusi esilletulo 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa 103
1.2.5. Ulkomaantyökomitean suositukset 109
1.2.6. Työsopimuskäytännöstä 110
1.2.7. Käsitykseni työsopimusta koskevien liittymäsääntöjen tarpeellisuudesta ja sisällöstä 113
1.2.8. Eräitä erityiskysymyksiä 119
1.2.8.1. Kelpoisuus työsopimuksen tekemiseen 119
1.2.8.2. Työsopimuksen muoto 123
1.2.9. Eräiden julkisoikeudellisten lakien soveltamisesta esitettyjä näkemyksiä 129

1.2.9.1. Työturvallisuuslaki (299/58) ... 130
1.2.9.2. Työaikalainsäädäntö ... 136
1.2.9.3. Työntekijäin eläkelaki (395/61) ... 140
1.2.9.4. Tapaturmavakuutuslaki (608/48) ... 144
1.2.9.5. Palkkaturvalaki (649/73) ... 148
1.2.9.6. Sairausvakuutuslaki (364/63) ... 150
1.2.9.7. Päätelmiä ... 153

2. *Työehtosopimuksen asema ulkomaantyössä* ... 155

2.1. Tutkimuksen lähtökohdista työehtosopimusoikeudessa ... 155
2.2. Oikeusvertaileva katsaus ... 158
2.2.1. Ruotsi ... 158
2.2.2. Saksan liittotasavalta ... 164
2.2.3. Ranska ... 172
2.2.4. Italia ... 182
2.2.5. Englanti ... 188
2.2.6. Päätelmiä ... 194
2.3. Työehtosopimus ja lainvalinta ... 203
2.3.1. Ongelman eri aspektit ... 203
2.3.2. Työehtosopimuksen kaksinainen luonne lainvalinnan kannalta ... 204
2.3.2.1. Työehtosopimus velvoiteoikeudellisena sopimuksena ... 205
2.3.2.1.1. Kansainvälisestä velvoiteoikeudesta, erityisesti työsopimusoikeudesta saatavat ratkaisumallit ... 206
2.3.2.1.2. Erityisesti työehtosopimusstatuutista esitettyjä käsityksiä ... 207
2.3.2.1.3. Ratkaisuehdotuksia tahdon autonomian asemasta ja toissijaisista liittymäsäännöistä työehtosopimusstatuutissa ... 214
2.3.2.1.3.1. Tahdon autonomia ... 214
2.3.2.1.3.2. Toissijaiset liittymäsäännöt ... 219
2.3.2.2. Työehtosopimus säännöstyslähteenä ... 225
2.3.2.2.1. Ulkomaisessa oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä ... 225
2.3.2.2.2. Työehtosopimusten ulottuminen ulkomaantyöhön suomalaisen teorian ja käytännön kannalta ... 243
2.3.2.2.2.1. Kirjallisuudessa esitetyt näkemykset ... 243
2.3.2.2.2.2. Työehtosopimuskäytännön kehittyminen ... 245
a) Yleiset työehtosopimukset ... 245
aa) Rakennusala ... 245
ab) Metalliala ... 249
ac) Kuljetusala ... 258
b) Ulkomaantyön erityiset työehtosopimukset ... 261
2.3.2.2.2.3. TSL 17 §:n merkityksestä ulkomaantyön kannalta ... 267
2.3.2.3. Työehtosopimusten kollisiotilanteista ... 271
2.3.2.4. Työtuomioistuimen ratkaisukäytännöstä ... 279
2.3.2.4.1. Ratkaisujen määrästä ja esille tulleista ongelmista ... 279
2.3.2.4.2. Työehtosopimuksen soveltamisalaan liittyviä ratkaisuja. Työtuomioistuimen yleistoimivallasta ... 281

2.3.2.4.3. Eräisiin sopimuslausekkeisiin liittyviä ristiriitatilanteita koskevia ratkaisuja ... 286
2.3.2.4.4. Rakennusalan sopimuksiin liittyvää neuvotteluvelvollisuutta koskevia ratkaisuja ... 288
2.3.2.4.5. Työtaistelutoimenpiteisiin liittyviä ratkaisuja ... 291
2.4. Työtaisteluihin sovellettavaan lakiin liittyviä kysymyksiä. Erityisesti myötätuntotyötaistelutoimenpiteistä ... 294
2.5. Mahdollisuuksista ylikansallisten työehtosopimusten solmimiseen 304
2.5.1. Euroopan talousyhteisön jäsenvaltioita koskeviin yhtenäisiin työehtosopimuksiin liittyviä ajatuksia ... 305
2.5.2. Monikansalliset yritykset ja työehtosopimukset ... 312
2.5.3. Eräitä päätelmiä ylikansallisten työehtosopimusten soveltuvuudesta projektityön sääntelyyn ... 319

3. *Yhteistoimintamenettelystä ulkomaantyössä* ... 320

3.1. Oikeusvertaileva katsaus eräistä yhteistoimintajärjestelmistä ... 322
3.1.1. Ruotsi ... 322
3.1.2. Saksan liittotasavalta ... 328
3.1.3. Ranska ... 332
3.1.4. Italia ... 338
3.1.5. Englanti ... 341
3.1.6. Euroopan talousyhteisön piirissä valmistelluista esityksistä yhteistoiminnan alalla ... 343
3.2. Yhteistoiminta ja lainvalinta ... 347
3.2.1. Työoikeudellinen yhteistoiminta ... 347
3.2.1.1. Oikeustieteessä ja -käytännössä esitetyistä näkemyksistä ... 347
3.2.1.1.1. Luottamusmiespohjaiset järjestelmät ... 347
3.2.1.1.2. Institutionaaliset järjestelmät ... 350
3.2.1.1.3. Eräitä muita ratkaisumalleja ... 360
3.2.2. Yhtiöoikeudellinen myötämääräämiminen ... 362
3.2.3. Suuntaviivoja Suomessa noudatettaviksi ratkaisulinjoiksi ... 365

IV LOPPUPÄÄTELMIÄ ... 370

Liite 1 ... 375

SUMMARY ... 378

OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO ... 395

ASIAHAKEMISTO ... 397

LÄHDELUETTELO

Abel, Paul. Die Wiener Konferenz der International Law Association. BIIPR 1927 palsta 15 ss.

Adlercreutz, Axel. Sweden. ELL Vol. 9. 1982.

Alanen, Aatos. Yleinen oikeustiede ja kansainvälinen yksityisoikeus. Porvoo 1965.

— » — Velvoitestatuutti kansainvälisessä yksityisoikeudessa. LM 1948 s. 158 ss.

Allusson, R. La négociation des conventions collectives dans les pays de la Communauté économique européenne. Dr.soc. 1965 s. 492 ss.

Andrae, Marianne. Die rechtliche Regelung sozialistischer internationaler Arbeitsverhältnisse. StuR 1974 s. 405 ss.

Arbetsrätten i Norden. Työoikeus Pohjolassa. Arnmundur Backman, Stein Evju, Ole Hasselbalch, Tore Sigeman, Antti Suviranta. Nordiska utredningar 1984:10. Stockholm 1985.

Aurejärvi, Erkki. Urakkasopimus. Työnsuoritussopimuksia koskevan teorian arviointia. Vammala 1976.

Baade, Hans W. Codes of Conduct for Multinational Enterprises; an Introductionary Survey. Teoksessa Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises s. 405 ss.

Barmat, L.I. De grenzen van de contractsvrijheid in het i.p.r. W.P.N.R. 1940 no. 3675 s. 245 ss. ja no. 3676 s. 257 ss.

Barmat de Winter, L.I. De sociale functies der rechtsnormen als grondslag voor de oplossing van internationaal privaatrechtelijke wetsconflicten. Themis (Zwolle) 1947 s. 101 ss.

Batiffol, Henri. Sur la signification de la loi désignée par les contractants. Teoksessa Choix d'articles. Rassemblés par ses amis. Paris 1976. s. 271 ss.

Batiffol, Henri — Lagarde, Paul. Droit international privé. Septième édition. Tome I, Paris 1981. Tome II, Paris 1983.

Beitzke, G. Normenkollisionen im Arbeitsrecht. Der Betrieb 1958 s. 224 ss.

Bélier, Gilles. Mise en place et attributions du comité de groupe: »de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling». Dr.soc. 1983 s. 439 ss.

Birk, Rolf. Das Arbeitskollisionsrecht der Bundesrepublik Deutschland. Recht der Arbeit 1984 s. 129 ss.

— » — Auslandsbeziehungen und Betriebsverfassungsgesetz. Festschrift für Ludwig Schnorr von Carolsfeld zum 70. Geburtstag am 26. Januar 1973. Köln 1972. S. 61 ss.

— » — Boykott und einstweilige Verfügung im grenzüberschreitenden Arbeitskampf. Arbeit und Recht 1974 s. 289 ss.

— » — Diritto del lavoro e imprese multinazionali. Rivista italiana di diritto del lavoro 1982 s. 137 ss.

— » — Zur Haftung einer internationalen Gewerkschaftsvereinigung für Arbeitskampfmass-

nahmen nationaler Mitgliedsgewerkschaften. (Bemerkungen zu einer britischen Entscheidung). Arbeit und Recht 1975 s. 193 ss.
— » — Die Insolvenzsicherung der betrieblichen Alterversorgung im grenzüberschreitenden Konzern. IPRax 1984 s. 137 ss.
— » — Das internationale Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland. RabelsZ 46 (1982) s. 384 ss.
— » — Internationales Tarifvertragsrecht. Eine kollisionsrechtliche Skizze. Festschrift für Günther Beitzke zum 70. Geburtstag am 26. April 1979. Herausgegeben von *Otto Sandrock*. Berlin 1979. S. 831 ss.
— » — Mitbestimmung und Kollisionsrecht. RIW/AWD 1975 s. 589 ss.
— » — Die multinationalen Korporationen im internationalen Arbeitsrecht. Teoksessa Internationalrechtliche Probleme s. 263 ss.
— » — Worker Participation in Management. Germany. Comparative Law Yearbook Volume 4, 1980. S. 69 ss.
Blanc-Jouvan, Xavier. La participation des travailleurs à la gestion des entreprises en droit français. Teoksessa Mitbestimmung s. 33 ss.
Blanpain, R. Guidelines for Multinational Enterprises and Labour Relations. Teoksessa Comparative Labour Law and Industrial Relations s. 81 ss.
— » — The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. ELL Vol. 1. 1980.
— » — The OECD Guidelines for Multinationals. Labour Relations Experience and Review 1976—1979. Deventer 1979.
Bogdan, Michael. Svensk internationell privat- och processrätt. Andra upplagan. Lund 1985.
— » — Den svenska internationella arbetsrättens grunder. SvJT 1979 s. 81 ss.
— » — 1980 års EG-konvention om tillämplig lag på kontraktsrättsliga förpliktelser — synpunkter beträffande den svenska inställningen. TfR 1982 s. 1 ss.
Bognetti, Giovanni. Worker Participation in Management. Italy. Comparative Law Yearbook Volume 4, 1980. S. 105 ss.
Boldt, Gerhard. Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Wirtschaftsausschüsse in deutschen Betrieben ausländischer Unternehmen. IWB 1975 s. 153 ss.
Borum, O.A. Lovkonflikter. Hovedpunkter af den internationale og intertemporale privatret. Tredie omarbejdede udgave med sagregister. København 1948.
Bruun, Niklas. Kollektivavtal och rättsideologi. En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924. Vammala 1979.
— » — Suomen työoikeuden soveltamisesta ulkomailla tehtävään työhön. LM 1981 s. 15 ss.
— » — Työsuojeluun ja sosiaaliturvaan liittyvät kysymykset ulkomaanprojekteissa. Teoksessa Ulkomaantyöhön s. 81 ss.
Bundesgesetz über das internationale Privatrecht (IPR-Gesetz). Schlussbericht der Expertenkommission zum Gesetzesentwurf. Zürich 1979. (Schlussbericht)
Bureau international du travail. Actes du deuxième congrès international de droit du travail. Deuxième partie. Les conflits de lois en matière de droit du travail. Genève, 12 au 14 septembre 1957. Genève 1961. (Actes du deuxième congrès).
Buure-Hägglund, Kaarina. Codification of Private International Law Rules on Employment Contracts. Scandinavian Studies in Law 1980 s. 135 ss.
— » — EC:n yleissopimus sopimuksiin sovellettavasta laista. Teoksessa *Kurkela* (toim): Kansainvälisestä kaupasta II s. 9 ss.

— » — Ehdotus kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevaksi lainsäädännöksi. Oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisu 4/1985. Helsinki 1985.
— » — Irtaimiin esineihin kohdistuvat reaalivakuudet kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta. Vammala 1978.
— » — Julkis- ja yksityisoikeuden välisen eron merkityksestä kansainvälisessä yksityisoikeudessa. Erityyppisten normien vaikutus lainvalintaan. Teoksessa Ulkomaantyöhön s. 70 ss.
— » — Kansainvälisen yksityisoikeuden teorian kehityksestä. Oikeustiede VII/1976 s. 5 ss.
— » — Kansainvälisen yksityisoikeuden uudistus Sveitsissä. LM 1979 s. 527 ss.
— » — Law applicable to employees' inventions. Teoksessa Therman (red.): AIPPI 1977 Symposium on employees' inventions. Lectures and prepared comments. Helsinki 1978. S 54 ss. (AIPPI Symposium).
— » — Tvingande stadganden och internationella avtal om handelsrepresentanter. JFT 1982 s. 354 ss.
— » — Työsopimus lainvalinnan kannalta. Lainvalinnan perusteet ja oikeusvertaileva katsaus. Teoksessa Ulkomaantyöhön s. 11 ss.
— » — Ulkomaankaupan agentuurisuhteisiin sovellettavasta laista. LM 1975 s. 812 ss.
Camerlynck, G.H. — Lyon-Caen, Gérard — Pélissier, Jean. Droit du travail. Douzième édition. Paris 1984.
Capitant, Henri. Les Conventions internationales sur les accidents du travail. RDIP 1910 s. 337 ss. ja 747 ss.
Carew, Anthony. Democracy and Government in the European Trade Unions. London 1976.
Carlhammar, Åke. Till frågan om betydelsen av kollektivavtal vid utlandsarbete. Teoksessa Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt utgivna av Arbetsrättsliga Föreningen. Stockholm 1977. S. 65 ss. (Studier tillägnade Schmidt).
Cella, G. — Treu, T. National Trade Union Movements. Teoksessa Comparative Labour Law and Industrial Relations s. 166 ss.
Cheshire and North's Private International Law. Tenth edition by P.M. North. London 1979.
Collins, Lawrence. Practical Implications in England of the E.E.C. Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations. Teoksessa *North* (ed.) Contract Conflicts s. 205 ss.
Commission of the European Communities. Proposal for a Council Regulation Embodying a Statute for European Companies. E.C. Bull., Supplement 8/1970.
— » — Amended proposal for a Council regulation on the Statute for European companies. E.C. Bull., Supplement 4/1975.
— » — Employee participation and company structure in the European Community. E.C. Bull., Supplement 8/75.
— » — Proposal for a fifth Directive on the Structure of Companies incorporated with limited liability. E.C. Bull., Supplement 10/72.
— » — The structure of public limited companies — Amended proposal for a Fifth Directive. E.C. Bull., Supplement 6/83.
— » — Proposal for a Council Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures, in particular transnational undertakings. E.C. Bull., Supplement 3/80. (»Vredeling-direktiivi»)
— » — Amended proposal for a Council Directive on procedures for informing and consulting employees. E.C. Bull., Supplement 2/83.

Comparative Labour Law and Industrial Relations. Editor: *R. Blanpain.* Deventer 1982.

Comparative Law Yearbook. Issued by The Center for International Legal Studies. Volume 4, 1980. The Hague 1981.

Copp, Robert. The multinational corporation and industrial relations. The labour affair function in a multinational firm. Labour Law Journal 1973 s. 453 ss.

Davies, Paul. Codetermination by Workers of Decisions at Plant and Enterprise Level in the U.K. Teoksessa Mitbestimmung s. 61 ss.

Deelen, J.E.J.Th. Oikeustapausselostus. NILR 1968 s. 82 ss.

Desouches, M.J. — De Penanster, S. L'information des salariés des multinationales: une tentative européenne. Rev.trim. de droit commercial et de droit économique 1983 s. 509 ss.

Despax, Michel. Chronique des conventions collectives. Les conventions collectives de travail européennes. Dr.soc. 1965 s. 616 ss.

— » — Conventions Collectives. Teossarjassa Traité de Droit du Travail. Publié sous la Direction de *G.H. Camerlynck.* Tome VII. Paris 1966.

— » — Groupes de sociétés et droit du travail. Dr.soc. 1961 s. 596 ss.

Despax, Michel — Rojot, Jacques. France. ELL Vol. 4. 1979.

Dorow, Wolfgang. Työehtosopimusjärjestelmä ja myötämääräämisoikeus Saksan liittotasavallassa. LM 1984 s. 62 ss.

Dubois, Jean-Pierre. Entreprises multinationales et négociations collectives syndicales au niveau international: Les moyens juridiques d'un contre-pouvoir syndical. Dr.soc. 1973 s. 1 ss.

— » — Multinational enterprises and collective bargaining at international level. The legal means for building trade union countervailing power. Common Market Law Review 1974 s. 141 ss.

— » — Multinationale Unternehmen und die Möglichkeiten des Abschlusses internationaler Tarifverträge. Arbeit und Recht 1975 s. 129 ss. ja 172 ss.

Däubler, Wolfgang. Das Arbeitsrecht 1. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung. Ein Leifaden für Arbeitnehmer. Fünfte, überarbeitete Auflage. Reinbek bei Hamburg 1982.

— » — Grundprobleme des internationalen Arbeitsrechts, dargestellt am Beispiel Deutschlands und Italiens. RIW/AWD 1972 s. 1 ss.

— » — Mitbestimmung und Betriebsverfassung im Internationalen Privatrecht. RabelsZ 39 (1975) s. 444 ss.

— » — Multinationale Konzerne und kollektives Arbeitsrecht — Kontrolle durch gewerkschaftliche Gegenmacht? Teoksessa Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung s. 201 ss.

Edinger, Claudia. Internationaler Arbeitsvertrag und freie Rechtswahl im englischen Recht. Berlin 1974.

Eek, Hilding. Lagkonflikter i tvistemål. Metod och material i svensk internationell privaträtt. Stockholm 1972.

— » — Peremptory Norms and Private International Law. RdC 1973: II s. 1 ss.

Ekström, F.W. Privaträttens allmänna läror I. Utgiven av Einar Cavonius. Helsingfors 1922.

— » — Sju internationellt privaträttsliga uppsatser. Helsingfors 1920. (Sju uppsatser).

Engman, Hans. Pohjolan ammattiyhdistysliike ja monikansalliset yritykset. Helsinki 1976.

Erdmann, E.G. Arbeitsrechtliche Aspekte im internationalen Unternehmensverbund. Teoksessa Recht und Steuer in internationalen Unternehmensverbindungen s. 176 ss.

Erma, Reino. Työurakka Suomen velvoiteoikeuden mukaisena sopimustyyppinä. Vammala 1955.

Esko, Timo. Kansainvälisen kaupan materiaalisten normien ja liittymäsääntöjen uudistamisesta. DL 1982 s. 26 ss.

— » — Työlainsäädännön alueellinen soveltamisala. Teoksessa Työskentely ulkomailla s. 23 ss.

— » — Ulkomaanprojektin työsuhteiden ehtojen sääntelystä. Teoksessa Ulkomaantyöhön s. 41 ss.

Espig, Ekkehard. Das sozialistische Kollisionsrecht der DDR. NJ 1976 s. 360 ss.

Fincke, Horst — Strohbach, Heinz. Allgemeine Entwicklungstendenzen auf dem Gebiet des Internationalen Privatrechts. NJ 1976 s. 156 ss. ja 253 ss.

Fletcher, Ian F. Conflict of Laws and European Community Law. With special reference to the Community Conventions on private international law. Amsterdam 1982.

Forde, M. The Conflict of Individual Labour Laws and the EEC's Rules. Legal issues of European integration 1979 s. 85 ss.

Foyer, Jacques. L'avant-projet de la Convention C.E.E. sur la loi applicable aux obligations contractuelles et non-contractuelles. Clunet 1976 s. 555 ss.

Francescakis, Ph. Lois d'application immédiate et droit du travail. L'affaire du comité d'entreprise de la »Compagnie des Wagon-lits». Rev. crit. d.i.p. 1974 s. 273 ss.

— » — Quelques précisions sur les lois d'application immédiate et leurs rapports avec les règles de conflit de lois. Rev. crit. d.i.p. 1966 s. 1 ss.

— » — La théorie du renvoi et les conflits de systèmes en droit international privé. Paris 1958.

— » — Y a-t-il du nouveau en matière d'ordre public? Travaux du Comité français de droit international privé. Vingt-septième à Trentième Années 1966—1969. Paris 1970. S. 149 ss.

Freiburger Kolloquium über den schweizerischen Entwurf zu einem Bundesgesetz über das internationale Privatrecht. Freiburg (Schweiz), 27.—28. April 1979. Zürich 1979.

Gaarder, Karsten. Innføring i internasjonal privatrett. Kragerø 1975.

Gamillscheg Franz. Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung. Recht im Dienste der Menschenwürde. Festschrift für Herbert Kraus. Würzburg 1964. S. 95 ss.

— » — Ein Gesetz über das internationale Arbeitsrecht. ZfA 1983 s. 307 ss.

— » — Intereuropäisches Arbeitsrecht. Zu zwei Vorschlägen der EWG zum Internationalen Arbeitsrecht. RabelsZ 37 (1973) s. 284 ss.

— » — International Labour Law. General Report II B 3. XI International Congress of Comparative Law. Caracas 1982. (Report Caracas, ei julkaistu).

— » — Internationales Arbeitsrecht (Arbeitsverweisungsrecht). Tübingen 1959.

— » — Labour Contracts. International Encyclopedia of Comparative Law. Volume III. Private International Law, Chapter 28. Tübingen 1972. (Int.Encycl.Comp.L.).

— » — Neue Entwicklungen im englischen und europäischen internationalen Arbeitsrecht. RIW/AWD 1979 s. 225 ss.

— » — Oikeustapausselostus. JZ 1955 s. 512.

— » — Der Werkzeug der Arbeitsrechtsvergleichung. Festschrift für Konrad Zweigert zum

70. Geburtstag. Herausgegeben von *Herbert Bernstein, Ulrich Drobnig, Hein Kötz.* Tübingen 1981. S. 433 ss.

Giardina, A. The Impact of the E.E.C. Convention on the Italian System of Conflict of Laws. Teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 237 ss.

Gihl, Torsten. Den internationella privaträttens historia och allmänna principer. Stockholm 1951.

— » — Lois politiques et droit international privé. RdC 1953: II s. 163 ss.

— » — Studier i internationell rätt. Stockholm 1955.

Gitter, Wolfgang. Probleme des Arbeitskampfes in supranationaler, internationaler und international-privatrechtlicher Sicht. ZfA 1971 s. 127 ss.

Giugni, Gino. Diritto sindacale. Con la collaborazione di *Mario Giovanni Garofalo* e *Franco Liso.* Prima ristampa anastatica della V edizione. Bari 1981.

Giuliano, Mario — Lagarde, Paul. Rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles. JO N° C 282/1 ss.

Glendon, Mary Ann. French Labour Law Reform 1982—83. The Struggle for Collective Bargaining. AJCL 32 (1984) s. 449 ss.

Godenhielm, Berndt. Internationellt privaträttsliga frågor inom patenträtten. Helsingfors 1956.

Goldman, Berthold. Règles de conflit, règles d'application immédiate et règles matérielles dans l'arbitrage commercial international. Travaux du Comité français de droit international privé. Vingt-septième à Trentième Années 1966—1969. Paris 1970. S. 121 ss.

Gothot, Pierre. La méthode universaliste face au droit international privé des contrats. Travaux du Comité français de droit international privé. Années 1975—1977. Paris 1979. S. 201 ss.

— » — Le renouveau de la tendance unilatéraliste en droit international privé. Rev. crit. d.i.p. 1971 s. 1 ss., 209 ss. ja 415 ss.

Grassmann, Günther. Internationale Probleme der Mitbestimmung. ZGR 1973 s. 317 ss.

Graulich, Paul. Règles de conflit et règles d'application immédiate. Mélanges en l'honneur de Jean Dabin II. Droit positif. Paris 1963. S. 629 ss.

Gutzwiller, Max. Der Geltungsbereich der Währungsvorschriften. Umrisse eines Internationalrechts der Geldverfassungen. Fribourg 1940.

— » — Oikeustapausselostus. SJIR 1949 s. 217 ss.

Günter, H. The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (The ILO Declaration). ELL Vol. 1. 1980.

Hagan, Eero. Lakisääteistä tapaturmavakuutusta koskevat kansainväliset sopimukset. Suomen Vakuutuslakimiesten Yhdistyksen julkaisuja XII. Turku 1952. S. 63 ss.

Hakulinen, Y.J. Perusteettoman edun palautus. Siviilioikeudellinen tutkimus. Helsinki 1931.

Hanau, Peter. Gesetzliche und kollektivvertragliche Mitbestimmung in der Privatwirtschaft nach schwedischem Recht. Teoksessa Mitbestimmung s. 89 ss.

Harmonization of Private International Law by the E.E.C. Edited by *K. Lipstein.* London 1978. (Harmonization)

van Hecke, G. Les travaux de l'Institut de Droit International sur les conflits de lois en matière de droit du travail. Revista española de derecho internacional 1971 s. 193 ss.

Heini, Anton. Der Entwurf eines Bundesgesetzes über das Internationale Privat- und Zivilprozessrecht (IPR-Gesetz). SJZ 1978 s. 249 ss.

Helminen, Heimo. Uusi työväen tapaturmavakuutusasetus. Lyhyt, käytännöllinen käsikirja työntekijöille, työnantajille ja työnjohtajille. Helsinki 1919.

Hepple, B.A. Conflict of Laws on Employment Relationships within the EEC. Teoksessa Harmonization of Private International Law by the E.E.C. s. 39 ss.

— » — Great Britain. ELL Vol. 5. 1980.

Hepple, B.A. — O'Higgins, Paul. Employment Law. Fourth edition by B.A. Hepple. London 1981.

Herschel, Wilhelm. Grenzüberschreitende Tarifverträge? BB 1962 s. 1255 ss.

Hiitonen, E. La compétance de l'organisation internationale du travail. I. Compétance de fond. Paris 1929.

— » — Työtapaturmien korvaamisesta Suomen oikeutta silmällä pitäen. Helsinki 1930.

Hjerner, Lars A.E. Främmande valutalag och internationell privaträtt. Studier i de främmande offentligrättsliga lagarnas tillämplighet. Stockholm 1956—57.

von Hoffmann, Bernd. Assessment of the E.E.C. Convention from a German Point of View. Teoksessa *North* (ed.) Contract Conflicts s. 221 ss.

— » — Über den Schutz des Schwächeren bei internationalen Schuldverträgen. RabelsZ 38 (1974) s. 369 ss.

Honnold, John. Uniform Law for International Sales under the 1980 United Nations Convention. Deventer 1982.

Hopt, Klaus J. Grundprobleme der Mitbestimmung in Europa. Eine Rechtsvergleichende Bestandsaufnahme und Einschätzung der Vorschläge zur Rechtsangleichung der Arbeitnehmer-mitbestimmung in den Europäischen Gemeinschaften. ZfA 1982 s. 207 ss.

— » — Problèmes fondamentaux de la participation en Europe. Bilan de droit comparé — Appréciation des propositions pour l'harmonisation des législations sur la participation des salariés dans les Communautés européennes. Rev.trim. de droit commercial et de droit économique 1981 s. 401 ss.

Hueck, Alfred — Nipperdey, Hans Carl. Lehrbuch des Arbeitsrechts. 7. völlig neubearbeitete Auflage. Zweiter Band. Kollektives Arbeitsrecht. Erster Halbband (II/1) von *H.C. Nipperdey*. Berlin und Frankfurt a.M. 1967. Zweiter Halbband (II/2) von *H.C. Nipperdey* unter Mitarbeit von *Franz Jürgen Säcker*. Berlin und Frankfurt a.M. 1970.

Huovinen, Pekka — Kulkki, Seija. Projektivientihenkilöstön kehittäminen. Projektivientihenkilöstön kehittämistoimikunnan raportti. Helsinki 1979.

Hömppi, Teuvo — Tervonen, Ilkka — Väntänen, Veikko. Kansainvälinen ammattiyhdistysliike. Helsinki 1977.

Institut de Droit International. Annuaire de l'Institut de Droit International. Volume 40. Session de Luxembourg 1937. Bruxelles.

— » — Annuaire de l'Institut de Droit International. Volume 45. Session d'Aix-en-Provence 1954. Tome I. Tome II. Bâle.

— » — Annuaire de l'Institut de Droit International. Volume 54. Session de Zagreb 1971. Tome I. Tome II. Bâle.

— » — Annuaire de l'Institut de Droit International. Volume 56. Session de Wiesbaden 1975. Bâle 1975.

International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Editor in chief: R. Blanpain. Volume 1—10. Deventer. (Jatkuvasti täydennettävä sarja.) (ELL)

International Labour Organisation. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Fourth impression. Geneva 1982.

— » — Workers' participation in decisions within undertakings. Geneva 1981.

International Law Association. Report of the Thirty-fourth Conference. London 1927. (Report).

Internationalrechtliche Probleme multinationaler Korporationen. (International Law Problems of Multinational Corporations). Referate und Thesen von *Luzius Wildhaber, Bernhard Grossfeld, Otto Sandrock, Rolf Birk,* je mit Diskussion. With English Summaries of Each of the Four Reports. Berichte der Deutschen Gesellschaft für Völkerrecht. Heft 18. Heidelberg, Karlsruhe 1978. (Internationalrechtliche Probleme)

Isele, Hellmut Georg. Auslandsmontage im Arbeitsrecht. Festschrift für Hans G. Ficker zum 70. Geburtstag am 20. Juli 1967. Frankfurt — Berlin 1967. S. 241 ss.

Jackson, David. Mandatory Rules and Rules of »ordre public». Teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 49 ss.

Javillier, Jean-Claude. Syndicats et représentations élues dans l'entreprise. Dr.soc. 1984 s. 31 ss.

Jayme, Erik — Kohler, Christian. Zum Stand des internationalen Privat- und Verfahrenrechts der Europäischen Gemeinschaft. IPRax 1985 s. 65 ss.

Jokela, Heikki. Arvostelu *Gamillschegin* teoksesta Internationales Arbeitsrecht. (Arbeitsverweisungsrecht). LM 1961 s. 201 ss.

— » — Les effets des jugements de divorce étrangers en Finlande. Rapports relatifs à la Finlande présentés au V[ème] Congrès International de Droit Comparè réuni à Bruxelles du 4 au 9 août 1958. Helsinki 1958. S. 31 ss.

— » — Eräs tuomioistuimen yleistoimivaltaa koskeva kysymys. DL 1973 s. 235 ss.

— » — Irtaimen kaupasta kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta. Helsinki 1960.

— » — Kansainvälisen työoikeuden yleisiä kysymyksiä. Teoksessa Ulkomaantyöhön s. 1 ss.

— » — Konventio kansainvälisee irtainten esineiden kauppaan sovellettavasta laista voimaan Suomessa. LM 1964 s. 896 ss.

— » — Ulkomaankaupan sopimusoikeuden kehityslinjoja. LM 1977 s. 109 ss.

— » — Yhtiöoikeuden harmonisoiminen kansainvälisessä taloudellisessa integraatiossa. Suomen Lakimiesliiton XXI lakimiespäivien pöytäkirja / 1970. Vammala 1970. S. 175 ss.

Juenger, Friedrich K. The Conflicts Statute of the German Democratic Republic: an Introduction and Translation. AJCL 25 (1977) s. 332 ss.

Jänterä-Jareborg, Maarit. Lapsi kansainvälisissä suhteissa. Lapsen oikeusaseman määräytyminen kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta. Teoksessa *Mattila* (toim.): Lapsioikeuden pääpiirteet s. 301 ss.

Kahn-Freund, Otto. Notes on the Conflict of Laws in Relation to Employment in English and Scottish Law. Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro 1958/60 s. 307 ss.

— » — Labour and the Law. Second edition. London 1977.

Kairinen, Martti. Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979.

Kallio, Teuvo. Virallisen vastaväittäjän lausunto Kari-Pekka Tiitisen väitöskirjasta Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. LM 1979 s. 384 ss.

Karlgren, Hjalmar. Kortfattad lärobok i internationell privat- och processrätt. Femte upplagan. Lund 1974.

Katila, Raimo. Ulkomaankauppaoikeuden pääpiirteet. Saksan Demokraattinen Tasavalta.

Tampereen yliopisto. Yrityksen taloustieteen ja yksityisoikeuden laitos. Tutkimuksia ja monisteita N:o B 26. Idänkaupan oikeudellisia kysymyksiä. Tampere 1983.

Kauppinen, Timo. Palkansaajien osallistumisjärjestelmistä. Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1/1981. Helsinki 1983.

Kegel, Gerhard. Internationales Privatrecht. 4. neuarbeitete Auflage. München 1977.

Kegel, G. — Seidl-Hohenveldern, I. Zum Territorialitätsprinzip im internationalen öffentlichen Recht. Festschrift für Murad Ferid zum 70. Geburtstag. München 1978. S. 233 ss.

Keller, Max. Schutz des Schwächeren im internationalen Vertragsrecht. Festschrift für Frank Vischer zum 60. Geburtstag. Herausgegeben von *Peter Böckli, Kurt Eichenberger, Hans Hinderling, Hans Peter Tschudi.* Koordination *Felix Thomann.* Zürich 1983. s. 175 ss.

Kemper, M. — Maskow D., unter Mitarbeit von *Werner Ross.* Aussenwirtschaftsrecht der DDR. Berlin 1975.

Kemper, M. — Wiemann, H. Grundfragen der Kodifizierung des Kollisionsrechts der DDR. NJ 1962 s. 246 ss.

Kessler, Francis. Der französiche Betriebsrat (Comité d'Entreprise) seit dem Gesetz vom 28. Oktober 1982. BlStSozArbR 1984 s. 113 ss.

Kiuru, Kyösti. Kommenttipuheenvuoro. Teoksessa Työskentely ulkomailla s. 195 ss.

Klami, Hannu Tapani. Suomen kansainvälinen yksityisoikeus. Yleisiä oppeja ja erityiskysymyksiä. Turku 1978.

Knapp, Blaise. La protection des travailleurs dans les groupes internationaux de sociétés. Colloque sur le droit international privé des groupes de sociétés. Genève: 9—11 mai 1973. Unitersité de Genève, Centre d'études juridiques européennes. Genève 1973.

Knowles, C.M. La loi Anglaise de 1906 sur les accidents du travail et les étrangers. Revue de droit international privé et de droit pénal international 1908 s. 361 ss.

Kolvenbach, Walter. Employee Councils in European Companies. Deventer 1978.

Komiteanmietintö 1982: 61. Ulkomaantyökomitean mietintö. Helsinki 1982.

Komiteanmietintö 1974: 123. Työsuojelukomitean mietintö. Ehdotus työsuojelulaiksi. Helsinki 1974.

Komiteanmietintö 1974: A 9. Yritysdemokratian sovellutuskomitean mietintö. Helsinki 1974.

Komiteanmietintö 1970: A 3. Yritysdemokratiakomitean mietintö. Helsinki 1970.

Komiteanmietintö 1969: A 25. Työsopimuslakikomitean mietintö. Helsinki 1970.

Komiteanmietintö 1954: 10. Työturvallisuuskomitean mietintö. Helsinki 1954.

Koskinen, Pirkko K. Lakiviittausten ongelmatiikkaa ulkomaantyötä koskevissa työehtosopimuksissa. LM 1983 s. 962 ss.

— » — Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. Oikeudellinen tutkimus. Helsinki 1973.

— » — Työturvallisuudesta. Vammala 1977.

Kramer, Hans. Ordre public und Arbeitsvertrag. Bonn 1933.

Kreuzer, K. Allgemeiner Teil des internationalen Privatrechts. Referat. Teoksessa Lausanner Kolloquium s. 3 ss.

Kronheim, Kurt. Les Conflits de lois en matière de contrat de travail. Etude de jurisprudence comparée. Paris 1938.

Kronke, Herbert. Das Arbeitsrecht im Gesetzentwurf zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts. Der Betrieb 1984 s. 404 ss.

— » — Europäische Vereinheitlichung des Arbeitskollisionsrechts als Wirtschafts- und Sozialpolitik. RabelsZ 45 (1981) s. 301 ss.

— » — Rechtstatsachen, kollisionsrechtliche Methodenentfaltung und Arbeitnehmerschutz im internationalen Arbeitsrecht. Eine vergleichende Betrachtung unter besonderer Berücksichtigung des deutschen, italienischen und niederländischen Rechts. Tübingen 1980.

Kropholler, Jan. Das kollisionsrechtliche System des Schutzes der schwächeren Vertragspartei. RabelsZ 42 (1978) s. 634 ss.

Kurkela, Matti (toim.). Kansainvälisestä kaupasta II. Vammala 1982.

Kuusi, Juha. The Host State and the Transnational Corporation. An Analysis of Legal Relationships. Westmead, Farnborough, Hampshire 1979.

Laatunen, Lasse — Savonen, Erkki — Ylä-Hokkala, Kalevi. Yhteistoimintalaki. Helsinki 1979. Uudistettu laitos. Helsinki 1983.

Lalive, Pierre. Sur l'application du droit public étranger. SJIR 1971 s. 103 ss.

Lando, Ole. Arbejdsforhold og international privatret. TfR 1979 s. 1 ss.

— » — Consumer contracts and party autonomy in the conflict of laws. NTIR 1972 s. 208 ss.

— » — Kontraktstatuttet. Udenrigshandelsret II. Danske og fremmede lovvalgsregler om kontrakter. 3. udgave. København 1981.

— » — The substantive rules in the conflict of laws: comparative comments from the law of contracts. Texas International Law Journal 11 (1976) s. 505 ss.

Lando, Ole — von Hoffmann, Bernd — Siehr, Kurt (ed.). European Private International Law of Obligations. Tübingen 1975.

Lassen, J. Lovkonflikter vedrørende arbejdsaftaler. Juristen 1959 s. 461 ss.

Laurila, Tuula. Oikeustapauksia työtuomioistuimesta ja työneuvostosta. Teoksessa Työskentely ulkomailla s. 39 ss.

Lausanner Kolloquium über den deutschen und den schweizerischen Gesetzentwurf zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts. Lausanne 14.—15. Oktober 1983. Zürich 1984.

Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises. Volume 1. *Horn, Norbert* (ed.). Deventer 1980.

Lewinson, Charles. Gewerkschaften und multinationale Unternehmen. Recht der Arbeit 1973 s. 377 ss.

Lewis, Roy. Collective agreements: The Kahn-Freund Legacy. The Modern Law Review 42 (1979) s. 613 ss.

Lieser-Triebnigg, Erika. Das Recht des Aussenhandels in der DDR. Organisation und Arbeitsweise. Köln 1978.

Loussouarn, Yvon — Bourel, Pierre. Droit international privé. Deuxième édition. Paris 1980.

Lutter, Marcus. Mitbestimmungprobleme im internationalen Konzern. Festschrift für Konrad Zweigert zum 70. Geburtstag. Herausgegeben von *Herbert Bernstein, Ulrich Drobnig, Hein Kötz.* Tübingen 1981. S. 251 ss.

Lyon-Caen, Antoine. Le comité d'entreprise à l'heure du changement. Dr.soc. 1982 s. 299 ss.

— » — La grève en droit international privé. Rev. crit. d.i.p. 1977 s. 271 ss.

— » — Observations sur les dirigeants des entreprises transnationales. Teoksessa Le droit des relations économiques internationales. Études offertes à Berthold Goldman. Paris 1982. S. 185 ss.

Lyon-Caen, Gérard. Convention collective de travail et droit international privé. Clunet 1964 s. 247 ss.
— » — Négociation et convention collective au niveau européen. Rev.trim. de dr.europ. 1973 s. 583 ss. ja 1974 s. 1 ss.
— » — Oikeustapausselostus. J.C.P. 1973 n:o 17404.
— » — Les sociétés multinationales et le mouvement syndical. Quo vadis, ius societatum? Liber amicorum Pieter Sanders 21 september 1912—1972. Deventer 1972. S. 93 ss.
Lyon-Caen, Gérard — Lyon-Caen, Antoine. Droit social international et européen. Cinquième édition. Paris 1980.
Lyon-Caen, Gérard — Pélissier, Jean. Les grands arrêts de droit du travail. 2e édition. Paris 1980.
Lyytikäinen, Eero. Palkkaturvasäännöstö. Teoksessa Käytännön konkurssioikeutta II. Lakimiesliiton koulutuskeskuksen julkaisusarja n:o 18. Helsinki 1976. S. 79 ss.
Madsen-Mygdal, N.P. Ordre public og territorialitet. Analytiske betragninger over dispariteter i international privatret. I—II. København 1946.
Mampel, Siegfried. Das Rechtsanwendungsgesetz der DDR. NJW 1976 s. 1521 ss.
Mancini, Pasquale Stanislao. De l'utilité de rendre obligatoires pour tous les Etats, sous la forme d'un ou plusieurs traités internationaux, un certain nombre de règles générales du Droit international privé pour assurer la décision uniforme des conflits entre les différentes législations civiles et criminelles. Clunet 1874 s. 221 ss. ja 285 ss.
Mann, F.A. Conflict of laws and public law. RdC 1971: I s. 107 ss.
— » — Contracts: Effect of Mandatory Rules. Teoksessa Harmonization of Private International Law by the E.E.C. s. 31 ss.
— » — Sonderanknüpfung und zwingendes Recht im internationalen Privatrecht. Festschrift für Günther Beitzke zum 70. Geburtstag am 26. April 1979. Herausgegeben von *Otto Sandrock.* Berlin 1979. S. 607 ss.
Martiny, Dieter. Arbeitsvertrag. Teoksessa *Reithmann:* Internationales Vertragsrecht s. 427 ss.
— » — Bestimmung des Schuldstatuts. Teoksessa *Reithmann:* Internationales Vertragsrecht s. 1 ss.
— » — Warenkauf. Teoksessa *Reithmann:* Internationales Vertragsrecht s. 249 ss.
Maskow, Dietrich — Rudolph, Helga. Regelung der Kollisionsprobleme internationaler Wirtschaftsbeziehungen in der DDR. RIW/AWD 1980 s. 19 ss.
Matthies, Klaus. Gewerkschaften contra multinationale Unternehmen. Teoksessa Multinationale Unternehmen. Anfang oder Ende Weltwirtschaft? s. 86 ss.
Mattila, Heikki (toim.). Lapsioikeuden pääpiirteet. Toinen painos. Helsinki 1984.
— » — Les successions agricoles et la structure de la société. Une étude en droit comparé. Helsinki 1979.
Mayer, Pierre. Les lois de police étrangères. Clunet 1981 s. 277 ss.
Maymat, Marcel. L'Égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation d'accidents du travail. Paris 1933.
Message concernant une loi fédérale sur le droit international privé (loi de DIP) du 10 novembre 1982. (Sveitsin liittohallituksen lakiesitys).
Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Frankreich, Grossbritannien, Schweden, Italien, den USA und der Bundesrepublik Deutschland. Gamillscheg, Franz — Blanc-Jouvan, Xavier — Davies, Paul — Hanau, Peter — Runggaldier, Ulrich — Summers, Clyde W. Verhandlungen der vereinigten Fachgruppen für Grundlagenforschung und Zivil-

rechtsvergleichung anlässlich der Tagung für Rechtsvergleichung in Münster i.W. vom 14. bis 17. September 1977. Frankfurt am Main 1978. (Mitbestimmung).

Montgomery, Robert. Handbok i Finlands allmänna privaträtt. Första delen. Inledande läror. I. Om rättssatserna. Helsingfors 1889.

Morgenstern, Felice. International conflicts of labour law. A survey of the law applicable to the international employment relations. Geneva 1984.

Morgenstern, Felice — Knapp, Blaise. Multinational Enterprises and the Extraterritorial Application of Labour Law. ICLQ 27 (1978) s. 769 ss.

Morris, J.H.C. The Conflict of Laws. Third edition. London 1984.

Morse, C.G.J. Contracts of Employment and the E.E.C. Contractual Obligations Convention. Teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 143 ss.

Multinationale Unternehmen. Anfang oder Ende der Weltwirtschaft? Kebschull, Dietrich — Mayer, Otto G. (Hrsg.). Frankfurt am Main 1974.

Nelhans, Joachim. Arbetsdomstolen och den belgiska Volvo-konflikten. SvJT 1979 s. 302 ss.

— » — Fackliga sympatiåtgärder till stöd för part i utländsk arbetskonflikt. SvJT 1974 s. 808 ss.

— » — Utlänningen på arbetsmarknaden. De rättsliga förutsättningarna för utlännings tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Lund 1973.

Neumayer, Karl H. Autonomie de la volonté et dispositions impératives en droit international privé des obligations. Rev. crit. d.i.p. 1957 s. 579 ss. ja 1958 s. 53 ss.

Neumeyer, Karl. Internationales Verwaltungsrecht. I, München und Berlin 1910. II, München und Berlin 1922. III, München, Berlin und Leipzig 1926. IV, Zürich und Leipzig 1936.

Neuville, François. Le statut juridique du travailleur étranger en France au regard des assurances sociales de l'assistance et de la prévoyance sociale. Paris 1931.

Nial, Håkan. Internationell förmögenhetsrätt. Andra omarbetade upplagan. Stockholm 1953.

Nolte, Georg. Zur Technik der geplanten Einführung des EG-Schuldvertragsübereinkommens in das deutsche Recht aus völkerrechtlicher Sicht. IPRax 1985 s. 71 ss.

Noponen, Alpo. Sosiaalista tapaturmavakuutusta koskevat Suomen ja muiden valtioiden väliset sopimukset. Työväenvakuutus 1960 s. 39 ss. ja 89.

North, P.M. (ed.). Contract Conflicts. The E.E.C. Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations: A Comparative Study. Amsterdam 1982. (Contract Conflicts).

North, P.M. The E.E.C. Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations. JBL 1980 s. 382 ss.

— » — The E.E.C. Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations (1980): Its History and Main Features. Teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 3 ss.

de Nova, Rodolfo. Conflits de lois et normes fixant leur propre domaine d'application. Mélanges en l'honneur de Jacques Maury. Tome I. Paris 1960. S. 377 ss.

OECD. The Industrial Relations and Employment Impacts of Multinational Enterprise. Paris 1977.

von Overbeck, Alfred E. Contracts: The Swiss Draft Statute Compared with the E.E.C. Convention. Teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 269 ss.

— » — Der schweizerische Entwurf eines Bundesgesetzes über das internationale Privatrecht. RabelsZ 42 (1978) s. 601 ss.

— » — Zwischenbericht über die schweizerische IPR-Reform. ZfRV 1979 s. 194 ss.

Panebianco, Massimo. Lo statuto dei lavoratori italiani all'estero (problemi di coordinamento fra diritto interno e diritto straniero). Napoli 1974.

Pekkanen, Raimo. Sekatyyppinen työsopimus. Helsinki 1966.

Pélissier, Jean. La fonction syndicale dans l'entreprise après les lois Auroux. Dr.soc. 1984 s. 41 ss.

Philip, Allan. Contracts of employment in the law of conflict of laws of the EEC. Internationales Recht und Wirtschaftsordnung — International Law and Economic Order. Festschrift für F.A. Mann zum 70. Geburtstag am 11. August 1977. München 1977. S. 257 ss.

— » — Dansk international privat- og procesret. 3. udgave. København 1976.

— » — EF/IP.1. Lovvalget i kontraktforhold. København 1982.

— » — EF-kommissionens udkast til konvention om lovvalget med hensyn til forpligtelser i og uden for kontraktsforhold. NTIR 1972 s. 177 ss.

— » — Introduction to the EC Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations. NTIR 1980 s. 131 s.

— » — Mandatory Rules, Public Law (Political Rules) and Choice of Law in the E.E.C. Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations. Teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 81 ss.

— » — Recent Provisions on Mandatory Laws in Private International Law. Teoksessa Multum non multa. Festschrift für Kurt Lipstein aus Anlass seines 70. Geburtstages. Herausgegeben von *Peter Feuerstein* und *Clive Parry*. Karlsruhe 1980. S. 241 ss.

— » — Udkast til konvention hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser. NTIR 1980 s. 133 ss.

Philip, Christian. Normes internationales du travail: universalisme ou régionalisme. Bruxelles 1978.

Pillet, Antoine. Principes de droit international privé. Paris — Grenoble 1903.

Pocar, Fausto. Kodifikation der Kollisionsnormen auf dem Gebiet des Vertragsrechts im Rahmen der Europäischen Gemeinschaften. RIW/AWD 1979 s. 384 ss.

— » — La legge applicabile ai rapporti di lavoro secondo il diritto italiano. Rivista di diritto internazionale privato e processuale 1972 s. 727 ss.

— » — Norme di applicazione necessaria e conflitti di leggi in tema di rapporti di lavoro. Rivista di diritto internazionale privato e processuale 1967 s. 734 ss.

— » — Oikeustapausselostus. Rev. crit. d.i.p. 1970 s. 671 ss.

Pålsson, Lennart. Utkast till EG-konvention om tillämplig lag på kontraktsrättsliga förpliktelser: Värdering från svensk synpunkt. NTIR 1980 s. 152 ss.

Pöyhönen, Seppo. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimusten vaikutus Suomen lainsäädäntöön. LM 1976 s. 442 ss.

Questiaux. Muistio oikeustapauksesta. Rev. crit. d.i.p. 1974 s. 344 ss. ja Dr.soc. 1974 s. 42 ss.

Ramm, Th. Federal Republic of Germany. ELL Vol. 4. 1979.

Raninen, Huugo. Fob-lauseke hankinta- ja kauppasopimuksissa. Helsinki 1934.

Raynaud, Barthélemy. Droit international ouvrier. Paris 1933.

Regeringens proposition 1975/76: 105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.; beslutad den 18 mars 1976. Bilaga 1. Arbetsmarknadsdepartementet. Arbetsrättsreform: Lag om medbestämmande i arbetslivet. Stockholm 1976.

Recht und Steuer in internationalen Unternehmensverbindungen. Düsseldorf 1972.

Reithmann, Christoph. Internationales Vertragsrecht. Das internationale Privatrecht der Schuldverträge. 3. völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Köln 1980.

Rheinstein, Max. Einführung in die Rechtsvergleichung. Bearbeitet, herausgegeben und eingleitet von *Reimer von Borries.* München 1974.

Rekola, Aarne. Saamisoikeuden vanhentuminen Suomen lain mukaan. II. Vammala 1938.

Restatement of the Law, Conflict of Laws 2d. As Adopted and Promulgated by the American Law Institute. St. Paul, Minnesota 1971.

Richardi, Reinhard. Mitbestimmung und Auslandsbeschäftigung. IPRax 1983 s. 217 ss.

Rigaux, François. Droit public et droit privé dans le relations internationales. Paris 1977.

Rodière, Pierre. Le projét européen de règlement uniforme des conflits de lois en matière de relations de travail. Contribution à l'étude de la nature des rattachements internationaux en droit de travail. Rev.trim. de droit europ. 1973 s. 1 ss.

Routamo, Eero. Vastuu työtapaturmasta. Porvoo 1972.

Rozes, Louis. Remarques sur l'ordre public en droit du travail. Dr.soc. 1977 s. 311 ss.

Runggaldier, Ulrich. Fragen der betrieblichen Arbeitsnehmervertretung in Italien. Teoksessa Mitbestimmung s. 123 ss.

Saario, Voitto. Yhtiöiden henkilöstatuutista. LM 1962 s. 28 ss.

Sahlberg, Erkki. Kansaneläke, perhe-eläke ja sairausvakuutus ulkomailla työskenneltäessä. Teoksessa Työskentely ulkomailla s. 91 ss.

Sarkko, Kaarlo. Stridsåtgärd till förmån för part i utländsk arbetsstrid. Forhandlingerne på det 27. Nordiske Juristmøde i Reykjavik den 20—22 august 1975. Bilag 9. Reykjavik 1977. (Forhandlingerne Bilag 9).

— » — Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973. (Oikeusvaikutukset).

— » — Työehtosopimuksen yleissitovuus. LM 1978 s. 236 ss.

— » — Työoikeus. Erityinen osa I. Toinen, uudistettu painos. Helsinki 1983.

— » — Työoikeus. Yleinen osa. Kolmas, uudistettu painos. Vammala 1980.

— » — Om varsel vid sympatiåtgärder. JFT 1969 s. 292 ss.

— » — Virallisen vastaväittäjän lausunto Erkki Aurejärven väitöskirjasta Urakkasopimus. Työnsuoritussopimuksia koskevan teorian arviointia. LM 1977 s. 83 ss.

— » — Vuosilomalaki. 3. painos. Helsinki 1980.

von Savigny, Friedrich Carl. System des heutigen Römischen Rechts. Achter Band. Berlin 1849.

Schlechtriem, Peter. Einheitliches UN-Kaufrecht. Das übereinkommen der Vereinten Nationen über internationale Warenkaufverträge. Darstellung und Texte. Tübingen 1981.

Schlüpers-Oehmen, Reinhold. Deutsches internationales Betriebsverfassungsrecht. Köln 1983.

Schmidt, Folke. Facklig arbetsrätt. Andra upplagan. Stockholm 1979.

— » — Löntagarrätt. Andra upplagan. Stockholm 1980.

— » — Politiska strejker och fackliga sympatiåtgärder. Stockholm 1969. (Politiska strejker).

— » — Sudreau-rapporten — en fransk § 32-utredning. Teoksessa Festskrift till Knut Rodhe. Studier i krediträtt och associationsrätt. Stockholm 1976. S. 405 ss.

Schnitzer, Adolf F. Gegenentwurf für ein schweizerisches IPR-Gesetz. SJZ 1980 s. 309 ss.

— » — Handbuch des internationalen Privatrechts einschliesslich Prozessrecht, unter besonderer Berücksichtigung der schweizerischen Gesetzgebung und Rechtsprechung. Vierte neubearbeitete Auflage. Band II. Basel 1958.

Schnorr, Gerhard. La convention collective européenne, son opportunité, les possibilités de la réaliser et les problèmes juridiques qu'elle pose. Dr.soc. 1971 s. 157 ss.

— » — European Communities. Teoksessa Comparative Labour Law and Industrial Relations s. 65 ss.

Schnorr, Gerhard — Egger, Johann. European Communities. ELL Vol. 1. 1980.

Schultsz, Jan C. Dutch Antecedents and Parallels to Article 7 of the EEC Contracts Convention of 1980. RabelsZ 47 (1983) s. 267 ss.

Schwander, Ivo. Lois d'application immédiate, Sonderanknüpfung, IPR-Sachnormen und andere Ausnahmen von der gewöhnlichen Anknüpfung im internationalen Privatrecht. Zürich 1975.

Seham, Martin C. Transnational labour relations: The first steps are being taken. Law & Policy in International Business 6 (1974) s. 337 ss.

Serick, Rolf. Die Sonderanknüpfung von Teilfragen im internationalen Privatrecht. RabelsZ 18 (1953) s. 633 ss.

Siesby, Erik. Art. 7 i EF-konventionen om lovvalget i kontraktsforhold. Et svar til Allan Philip. UfR 1984 s. 230 ss.

— » — Lærebog i International privatret. Almindelig del og formueret. København 1983.

Sieveking, Alfred. Fragen des internationalen Privatrechts auf der Wiener Tagung der International Law Association. BlIPR 1927 palsta 1 ss.

Sigeman, Tore. Sverige. Teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 317 ss.

Simitis, Spiros. Internationales Arbeitsrecht — Standort und Perspektiven. Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung im Ausgang des 20. Jahrhunderts. Bewahrung oder Wende? Festschrift für Gerhard Kegel. Herausgegeben von *Alexander Lüderitz* und *Jochen Schröder.* Frankfurt am Main 1977. S. 153 ss.

Simon-Depitre, Marthe. Droit du travail et conflits de lois durant le deuxième Congrès international de droit du travail. Rev. crit. d.i.p. 1958 s. 285 ss.

— » — Oikeustapausselostus. Rev. crit. d.i.p. 1960 s. 566 ss.

— » — Oikeustapausselostus. J.C.P. 1964. II n:o 13523.

— » — Les règles matérielles dans le conflit de lois. Rev. crit. d.i.p. 1974 s. 591 ss.

Sipilä, Arvo. Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä sen suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938.

— » — Suomen työoikeuden pääasiat. Porvoo 1968.

— » — Suomen työoikeus I. Imatra 1947.

Siehr, Kurt. Zum Entwurf eines schweizerischen Bundesgesetzes über das internationale Privatrecht. RIW/AWD 1979 s. 729 ss.

— » — Zum Vorentwurf eines EWG-übereinkommens über das Internationale Schuldrecht. RIW/AWD 1973 s. 569 ss.

Smith, Stephen K. National Labour Unions v. Multinational Companies: The dilemma of unequal bargaining power. Columbia Journal of Transnational Law 11 (1972) s. 124 ss.

SOU 1975: 1. Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Betänkande avgivet av arbetsrättskommittén. Stockholm 1975.

Soubie, Raymond. La négotiation collective: changes et risques de la réforme en cours. Dr.soc. 1982 s. 280 ss.

Sperduti, G. Droit international privé et droit public étranger. Clunet 1977 s. 5 ss.

— » — Norme di applicazione necessaria e ordine pubblico. Rivista di diritto internazionale privato e processuale 1976 s. 469 ss.

von Sprecher, Anton. Der internationale Kauf. Abkommen und Abkommensentwürfe zur Vereinheitlichung der Kollisionsnormen des Kaufvertrags. Zürich 1956.

Spyropoulos, Georges. Le rôle de la négociation collective dans l'harmonisation des systèmes sociaux européens. Rev.int. de droit comparé 1966 s. 19 ss.

Steiger, Werner. Zur Kodifikation des internationalen Privatrechts. ZBJV 1979 s. 41 ss.

Steindorf, Ernst. Sachnormen im internationalen Privatrecht. Frankfurt am Main 1958.

Strohbach, Heinz. Das Rechtsanwendungsgesetz der DDR. AW 22/76 s. 1 ss.

Struycken, A.V.M. Oikeustapausselostus. Rec. crit. d.i.p. 1967 s. 522 ss.

Sudreau, P. Rapport du Comité pour la Réforme de l'entreprise. La Documentation Française. Paris 1975.

Sundberg, Heimer. Sosiaalivakuutus ja kansainvälisluonteiset tapaukset. Teoksessa Työskentely ulkomailla s. 56 ss.

— » — Työeläkejärjestelmän kansainvälisiä kysymyksiä. Suomen Lakimiesliiton XXII lakimiespäivät. Pöytäkirja 15.—16. 4. 1871. Vammala 1971. S. 166 ss. (XXII Lakimiespäivien pöytäkirja).

Sundström, G.O.Z. Om normkollision vid fartygs sammanstötning. En studie i den internationalle privaträttens funktion och metod. Borgå 1965.

Suominen, Antti. Työeläketurva ulkomailla työskentelyssä. Teoksessa Työskentely ulkomailla s. 85 ss.

Suontausta, Tauno. Kansainvälinen sosiaalivakuutus ja työntekijäin eläkelaki. LM 1964 s. 343 ss.

— » — Oikeushenkilön kansalaisuudesta. Juhlajulkaisu Toivo Mikael Kivimäki. Vammala 1956. S. 344 ss.

— » — Ordre public -periaate ja eräät kansainvälisen yksityisoikeuden avioesteitä koskevat säännökset. LM 1951 s. 711 ss.

Suviranta, Antti. Finland. Teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 83 ss.

— » — Finland. ELL Vol. 3. 1980.

— » — Invisible clauses in collective agreements. Scandinavian Studies in Law 1965 s. 179 ss.

— » — Miten Kansainvälinen työjärjestö vaikuttaa Suomen työoikeuteen. Sosiaalinen Aikakauskirja 1969 s. 1 ss.

— » — Palkkatyön käsite vero-oikeudessa. Helsinki 1961.

— » — Suomen julkisen työoikeuden kansainvälisiä ongelmia. LM 1964 s. 997 ss.

— » — Suomen työsopimusoikeuden kansainvälisiä ongelmia. LM 1964 s. 807 ss.

— » — Virallisen vastaväittäjän lausunto Pirkko K. Koskisen väitöskirjasta Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. Oikeudellinen tutkimus. LM 1973 s. 461 ss.

— » — Yleiskatsaus yhteistoimintalakiin ja sitä koskevien riitojen ratkaisemiseen. DL 1982 s. 157 ss.

Szászy, István. International Labour Law. Leyden 1968.

Säcker, Franz-Jürgen. Arbeits- und Sozialrecht im internationalen Unternehmensverband. Teoksessa Recht und Steuer im internationalen Unternehmensverbindungen s. 191 ss.

Söllner, Alfred. Arbeitsrecht. Siebente, neubearbeitete Auflage. Stuttgart 1981.

Tagaras, Haris N. Vers une unification des règles de conflit en matière des relations indivi-

duelles de travail dans la CEE. Revue de Droit international et de Droit Comparé 1981 s. 335 ss.

Teyssié, Bernard. La protection des délégués syndicaux: les limites de l'immunité. Dr.soc. 1984 s. 59 ss.

Tiitinen, Kari-Pekka. Merenkulkijain työsuhteisiin liittyvistä kansainvälisyksityisoikeudellisista ongelmista. Teoksessa Ulkomaantyöhön s. 99 ss.

— » — Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979.

— » — Virkaehtosopimusoikeus. Helsinki 1983.

Tirkkonen, Tauno. Suomen siviiliprosessioikeus I. Toinen, uusittu painos. Porvoo 1974.

Toubiana, Annie. Le domaine du contrat en droit international privé (contrats internationaux et dirigisme étatique). Paris 1972.

Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung. Däubler, Wolfgang — Wohlmut, Karl (Hrsg.). Baden-Baden 1977.

Treu, T. Italy. ELL Vol. 6. 1981.

Träskman, P.O. Straffrättsliga åtgärder vid brott med främmande inslag. I. En granskning av den finska straffrättens tillämpningsområde. Borgå 1977.

Työskentely ulkomailla. Lakimiesliiton koulutuskeskuksen julkaisusarja n:o 35. Helsinki 1982.

Ulkomaantyöhön liittyviä oikeudellisia ongelmia. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksessa 18.—19. 9. 1980 pidetyn täydennyskoulutusseminaarin esitelmät. Helsinki 1981. (Ulkomaantyöhön)

Vabre, Albert. Le droit international du travail. Paris 1923.

Vacarie, Isabelle. L'employer. Paris 1979.

Walamies, Juhani. Tuomioistuimen yleistoimivalta siviiliprosessissa. Tutkimus tuomioistuimen kansainvälisestä toimivallasta prosessinedellytyksenä ja ulkomaisen tuomion tunnustamisen edellytyksenä. Vammala 1982.

Wallace, Gynthia Day. Legal Control of the Multinational Enterprise. The Hague 1982.

Valticos, Nicolas. International Labour Law. Deventer 1979. Julkaistu myös ELL Vol. 1. 1983.

Walz, Stefan. Multinationale Unternehmen und internationaler Tarifvertrag. Baden-Baden 1981.

Wedderburn, K.W. Multi-national enterprise and national labour law. The Industrial Law Journal 1 (1972) s. 12 ss.

Wengler, Wilhelm. Die Anknüpfung des zwingenden Schuldrechts im IPR. Eine rechtsvergleichende Studie. ZvglRW 1941 s. 168 ss.

Westermann, Harm Peter. Tendenzen der gegenwärtigen Mitbestimmungsdiskussion in der Europäischen Gemeinschaft. RabelsZ 48 (1984) s. 123 ss.

Vihma, Jyrki. Kansainvälinen työjärjestö ILO työelämän kehittäjänä. (X Jakso: *Jaakko Riikonen, Jaakko Koskimies, Markku Jääskeläinen*). Helsinki 1984.

Windmuller, J.P. International Trade Union Movement. ELL Vol. 1. 1982.

de Winter, L.I. Dwingend recht bij internationale overeenkomsten. NILR 1964 s. 329 ss.

Virtanen, Kari O. Kansainvälinen ay-liike ja TVK. Jyväskylä 1979.

Virtanen, Pentti. Jos ulkomaantyökomitean ehdotukset toteutuvat: muutoksia työeläkela-

kien soveltamisalaan ja eläkepalkan määräämiseen ulkomailla tehdyssä työssä. Työeläke 1983 s. 16 ss.

— » — Lakisääteinen tapaturmavakuutus ja eräitä kansainväliseen sosiaalivakuutusoikeuteen liittyviä kysymyksiä. Tapaturmavakuutus 1975 s. 71 ss. ja 99 ss.

— » — Sosiaalivakuutus ja projektityö ulkomailla. Tapaturmavakuutus 1984 s. 24 ss.

— » — Tapaturmavakuutuksen soveltaminen ulkomailla työskentelevään suomalaiseen työntekijään. Teoksessa Työskentely ulkomailla s. 72 ss.

— » — Tapaturmavakuutuksen soveltaminen ulkomaillatyöskentelyyn. Tapaturmavakuutus 1982 s. 13 ss.

— » — Tapaturmavakuutus kaipaa yhä sisällöllisiä parannustoimia. Tapaturmavakuutus 1983 s. 2 ss.

Vischer, Frank. Internationales Privatrecht. Unveränderter Nachdruck aus »Schweizerisches Privatrecht» herausgegeben von *Max Gutzwiller, Hans Hinderling, Arthur Meier-Hayoz, Hans Merz, Roger Secrétan, Werner von Steiger.* Band I. Basel und Stuttgart 1969.

— » — The Principle of Typical Performance in International Contracts and the Draft Convention. Teoksessa Harmonization of Private International Law by the E.E.C. s. 25 ss.

— » — Das Problem der Kodifikation des schweizerischen internationalen Privatrechts. Gesamtkodifikation des internationalen Privatrechts der Schweiz oder Revision des Bundesgesetzes betreffend die zivilrechtlichen Verhältnisse der Niedergelassenen und Aufenthalter (NAG). ZSR 1971 s. 1 ss.

Vitta, Eduardo. Diritto internazionale privato. Volume I, Parte generale. Torino 1972. Volume III, Diritti reali, Successioni e donazioni, Obbligazioni. Appendici. Torino 1975.

Vuorio, Jorma. Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Helsinki 1955.

Wurmser, Peter. Die rechtliche Stellung des ausländischen Industriearbeiters in den europäischen Staaten. Wien 1934.

Zweigert, Konrad. Zur Armut des IPR an sozialen Werten. RabelsZ 37 (1973) s. 43 ss.

— » — Droit international privé et droit public. Rev. crit. d.i.p. 1965 s. 645 ss.

— » — Nichterfüllung auf Grund ausländischer Leistungsverbote. RabelsZ 14 (1942) s. 283 ss.

LYHENTEITÄ

AJCL	= American Journal of Comparative Law
AW	= DDR-Aussenwirtschaft
AWD	= Aussenwirtschaftsdienst des Betriebs-Beraters
BB	= Der Betriebs-Berater
BGE	= Entscheidungen des schweizerischen Bundesgerichtes
BlIPR	= Blätter für Internationales Privatrecht (Beilage der Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht)
BlStSozArbR	= Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
Clunet	= Journal du droit international
DL	= Defensor Legis
Dr. soc.	= Droit social
E.C. Bull.	= Bulletin of the European Communities
ELL	= International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations
I.C.L.Q.	= The International and Comparative Law Quarterly
Int. Encycl. Comp. L.	= International Encyclopedia of Comparative Law
IPRax	= Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts
IWB	= Internationale Wirtschaftsbriefe
JBL	= The Journal of Business Law
J.C.P.	= La semaine juridique (Juris-Classeur Périodique)
JFT	= Tidskrift, utgiven av Juridiska Föreningen i Finland
JO	= Journal officiel des Communautés Européennes
JZ	= Juristenzeitung
KM	= Komiteanmietintö
LM	= Lakimies
NILR	= Netherlands International Law Review
NJ	= Neue Justiz
NJA	= Nytt juridiskt arkiv
NJW	= Neue juristische Wochenschrift
NTIR	= Nordisk Tidsskrift for International Ret
RabelsZ	= Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht
RDIP	= Revue de droit international privé et de droit pénal international
Rev.crit. d.i.p.	= Revue critique de droit international privé
RdC	= Recueil des Cours
Rev.int. de droit comparé	= Revue internationale de droit comparé
Rev.trim. de droit commercial et de droit économique	= Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique

Rev.trim. de dr. europ.	= Revue trimestrielle de droit européen
RIW; RIW/AWD	= Recht der internationalen Wirtschaft
Rt	= Norsk Retstidende
SJIR	= Schweizerisches Jahrbuch für internationales Recht
SJZ	= Schweizerische Juristen-Zeitung
SOU	= Statens offentliga utredningar
StuR	= Staat und Recht
SvJT	= Svensk Juristtidning
TfR	= Tidsskrift for Rettsvitenskap
U; UfR	= Ugeskrift for Retsvaesen
W.P.N.R.	= Weekblad voor privaatrecht, notaris-ambt en registratie
ZBJV	= Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins
ZfA	= Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfRV	= Zeitschrift für Rechtsvergleichung
ZGR	= Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
ZSR	= Zeitschrift für schweizerisches Recht
ZvglRW	= Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft

I TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

1. AIHEENVALINNAN TAUSTATEKIJÖITÄ

Erityisesti projektiviennin kasvanut osuus maamme ulkomaankaupasta on aiheuttanut tarvetta kansainvälisten työsuhteitten oikeudellisen perustan selvittämiseen Suomen oikeuden kannalta. Perinteiseen tavaranvientiin verrattuna projektiviennille on ominaista, että projektisopimus käsittää sekä tavaroiden toimittamista että projektikohteessa tehtävää työtä.[1] Viimeksi mainittuun liittyvät ongelmat ovat asettaneet eri asianosaistahoille kokonaan uudentyyppisiä haasteita. Perusteita ja tukea niiden voittamiselle ei ole ollut helppo löytää.

Työoikeudellisten lakien valmistelutöissä ei ole nimittäin tavattu puuttua kansainvälisyksityisoikeudellisiin kysymyksiin. Suomalaisessa kirjallisuudessa näitä kysymyksiä on käsitelty viime aikoihin saakka lähinnä vain päälinjojen osalta eräissä artikkeleissa. Käytännön ratkaisuissa on joissakin tapauksissa pyritty nojautumaan eräisiin yleisiin kansainvälisen yksityisoikeuden periaatteisiin, joissakin tapauksissa on suoraan turvauduttu käytettävissä olleisiin sopimusmalleihin ja joissakin tapauksissa on kysymyksestä pyritty selviämään siten, että se on jätetty mahdollisimman vähälle huomiolle. Käytännön ratkaisuaineistoa ovat työsopimusmallien lisäksi tarjonneet esimerkiksi eräät työehtosopimukset, työtuomioistuimen tuomiot sekä työneuvoston ratkaisut ja lausunnot.

Myös kansainvälisen yksityisoikeuden järjestelmän kannalta tutkittava aihe sattuu »aukkokohtaan». Kansainvälinen yksityisoikeushan määritellään perinteisesti oikeudenalaksi, jonka säännöt määräävät, minkä valtion lakia on sovellettava tiettyyn kansainvälisluontoiseen seikastoon. Tällöin on tavallisesti tarkasteltu yksityisoikeudellisia kysymyksiä; kansainväliseen yksityisoikeuteen

---

[1] Projektiviennin pääaloja ovat meillä olleet rakennusala ja metalliala, joiden ohella oman ryhmänsä muodostaa konsulttitoiminta ja suunnittelutehtävät. Projektiviennin määrittelystä ja kehitysnäkymistä ks. ulkomaantyökomitean mietintö (KM 1982: 61) s. 2 ss. sekä *Huovinen—Kulkki* s. 12 ss.

ahtaassa mielessä on luettu vain yksityisoikeudellisten kysymysten järjestämistä välittömästi tarkoittavat lainvalintasäännöt (liittymäsäännöt).[2] Julkisoikeuden alalla ei vanhastaan ole haluttu puhua lainvalinnasta. Kun julkisoikeudellisessa kansainvälisessä oikeussuhteessa on toisena osapuolena valtio tai muu julkisoikeudellinen yhteisö ja kun julkisoikeudellisten normien on katsottu välttämättä liittyvän juuri norminantajavaltioon, on varsinaisen lainvalinnan sijasta nähty tarpeelliseksi selvittää vain se seikka, sovelletaanko oikeussuhteeseen omaa julkista oikeutta. Vierasta julkista oikeutta ei yleensä ole katsottu voitavan soveltaa. Jos kysymykseen oman oikeuden soveltamisesta on vastattu kielteisesti, on jouduttu tunnustamaan eräänlaisen oikeudellisen tyhjiön olemassaolo.

Oikeussuhteitten kansainvälisyyden ja kansainvälisen yhteistyön lisääntyessä on alkuperäisen jäykästä asenteesta kuitenkin vähitellen alettu luopua. Meillä on *Alanen* jo vuonna 1965 ilmestyneessä oppikirjassaan viitoittanut tietä tähän suuntaan. Hänen mukaansahan kansainväliseen yksityisoikeuteen »laajassa mielessä» voidaan lukea myös sellaiset liittymäsäännöt, jotka määräävät julkisoikeudellisten normien soveltamisesta perusosiltaan yksityisoikeudellisiin oikeussuhteisiin.[3] Tarkemmin ei kuitenkaan suomalaisessa kansainvälisyksityisoikeudellisessa kirjallisuudessa aiheenvalintojenkaan vuoksi juuri ole ollut aihetta puuttua julkisoikeudellisen sääntelyn lainvalinnassa synnyttämiin vaikeuksiin.[4] Sen sijaan ulkomaisessa kirjallisuudessa julkisoikeudelliset ja yleensä pakottavat normit kansainvälisissä suhteissa ovat antaneet runsaasti virikettä mielenkiintoisiin, meidänkin oikeutemme kannalta merkityksellisiin pohdintoihin.

Materiaalinen työoikeus on ala, jolla yksityis- ja julkisoikeudellinen aines

---

[2] Tällainen määritelmä on meilläkin ollut lähtökohtana *Alasella,* ks. s. 188. Toisella tavalla on asiaa lähestynyt *Klami,* joka yleisesti toteaa kansainvälisessä yksityisoikeudessa olevan kysymys »kansainvälisluontoisia liityntöjä omaavien asioiden ratkaisemisen perusteista» ja »ratkaisuvallan jaosta», ks. s. 6.

[3] *Alanen* s. 194. Oman osansa kansainvälisestä yksityisoikeudesta muodostaa vielä kansainvälinen siviiliprosessioikeus, jonka keskeisiä kysymyksiä ovat tuomioistuinten kansainvälinen toimivalta eli yleistoimivalta, kansainvälinen oikeusapu sekä ulkomaisten tuomioiden tunnustamisen ja täytäntöönpanon ongelmat.

[4] Kansainvälisen yksityisoikeuden väitöskirjoja ovat meillä olleet *Jokelan* kansainvälisen velvoiteoikeuden ydinalaa koskeva Irtaimen kaupasta kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta (1960), *Sundströmin* rikkomusperusteisen korvausvastuun näkökulmasta lähtevä Om normkollision vid fartygs sammanstötning (1965) ja *Buure-Hägglundin* kansainvälisen esineoikeuden piiriin kuuluva Irtaimiin esineihin kohdistuvat reaalivakuudet kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta (1978). Kansainvälisen siviiliprosessioikeuden erityistutkimus on *Walamiehen* teos Tuomioistuimen yleistoimivalta siviiliprosessissa (1982).

liittyvät erottamattomasti toisiinsa. Työsuhdetta säännellään sekä yksityisoikeudellisin että julkisoikeudellisin normein. Myös eriasteisia pakottavia normeja on runsaasti. Tällä tavoin ulkomaantyö tarjoaa otollisen kohteen kansainvälisen yksityisoikeuden teorian uusien ajatuskulkujen tarkasteluun konkreettisessa asiayhteydessä. Materiaaliseen ongelmaan liittyvä teoreettinen aines on siis osaltaan tukenut aiheenvalintaa ja määrännyt tutkimuksen suorittamistapaa.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. AIHEEN RAJAAMINEN JA TUTKIMUSAINEISTO

Tutkimuksen alana on kansainvälinen työoikeus osana kansainvälistä yksityisoikeutta. Kansainvälisen työoikeuden ytimen on perinteisesti muodostanut työstatuutti osana yleistä velvoitestatuuttia, jolla puolestaan tässä yhteydessä tarkoitetaan oikeustoimivelvoitteisiin liittyviin aineellisiin oikeuskysymyksiin sovellettavaa lakia koskevaa ongelmakenttää. Työstatuutissa on näin ensisijaisesti kysymys kansainvälisten työsopimusten aineellisiin oikeuskysymyksiin liittyvistä lainvalintaongelmista. Tyypillinen esimerkki on kysymys siitä, määräytyvätkö työsopimuksen irtisanomisperusteet työntekijän kotivaltion vai työntekovaltion lain mukaisesti.

Kansainvälinen työoikeus on kuitenkin merkitykseltään selvästi kahteen suuntaan käyvä termi. Paitsi kansainvälisen yksityisoikeuden työoikeutta koskevaa osaa, sillä voidaan ymmärtää myös lakiyhteistyössä syntynyttä materiaalisen kansainvälisen työoikeuden normien, erilaisten valtiosopimusten ja suositusten kokonaisuutta.[1] Viimeksi mainittuja on valmisteltu erityisesti kansainvälisen työjärjestön (ILO) piirissä.

Jonkin verran terminologista sekaannusta voi aiheuttaa sekin, että myös valtionsisäisessä työoikeudessa on puhuttu kollisiotilanteista ja niiden ratkai-

[1] Tämän alan tunnettu yleisteos on *Valticos:* International Labour Law, jonka alussa kansainvälinen työoikeus määritellään seuraavasti (s. 17): »International labour law is understood in the present context as meaning that part of labour law which has an international source. It therefore covers the substantive rules of law which have been established at the international level, as well as the procedural rules relating to their adoption and their implementation. Questions such as that of determining which national law is applicable to given labour relations are quite distinct matters, which are governed by private international law.» Samoin *Valticos,* ELL Vol. 1 s. 17. Ks. myös esim. *Christian Philip,* Normes internationales du travail: universalisme ou régionalisme?.

susäännöistä kollisionormeina. Työoikeuden kollisiotilanteilla ymmärretään tällöin tapauksia, joissa jostakin työsuhteen ehdosta on työsuhteen valtionsisäisissä eri säännöstelylähteissä (esim. lain säännökset, työehtosopimuksen määräykset, työsopimuksen normit) erisisältöisiä määräyksiä. Sisäisen työoikeuden kollisiotilanteiden ratkaisunormeilla määrätään työsuhdetta sääntelevien erilaatuisten normien etusijajärjestys.[2]

Tätä tutkimusta tehtäessä ei ole ilmennyt aihetta pyrkiä muuttamaan meilläkin jo pitkään käytössä ollutta terminologiaa. Kansainvälisellä työoikeudella on Suomessakin vakiintunut merkityssisältönsä kansainvälisen yksityisoikeuden käsitteenä. Tutkimuksen eri osia voi kyllä kutsua yksilöidyimmilläkin termeillä — kuten kansainvälinen sosiaalivakuutusoikeus — mutta niitäkin vaivaa samanlainen kahtiajakoisuus kuin yleisnimitystä kansainvälinen työoikeus.

Kysymyksessä on kansainvälisyksityisoikeudellinen ja oikeusvertaileva tutkimus, joka kohdistuu ensisijaisesti Suomen työoikeuden soveltamiseen ulkomailla tehtävään työhön. Tämä määrittely antaa aiheen muutamaan selventävään huomautukseen. Ensinnäkin tarkastelukulma ei rajoitu ainoastaan työsopimuksen lainvalintaongelmiin eli työstatuuttiin ahtaassa mielessä. Tarkoituksena on selvittää kansainvälisen työsuhteen sääntelyä laajempialaisena kokonaisuutena niin, että tarkastelun kohteiksi tulevat tämän sääntelyn keskeisinä instrumentteina työsopimus, työehtosopimus ja yhteistoimintamenettely sekä sovellettavan lain että kahden viimeksi mainitun instituution osalta myös soveltamisalan kannalta. Työsopimukseen, työehtosopimukseen ja yhteistoimintamenettelyyn liittyviä kysymyksiä käsitellään peräkkäin omissa jaksoissaan, jotka muodostavat tutkimuksen keskeisen osan eli sen III luvun sisällön.

Puhuminen juuri Suomen työoikeuden soveltamisesta antaa syyn myös teoreettisluontoiseen selvennykseen. Kansainvälisessä yksityisoikeudessa asetetaan nykyään ongelma yleensä siten, että pidetään lähtökohtana kansainvälisluontoista seikastoa ja kysytään, sovelletaanko siihen omaa vai ulkomaan oikeutta. Liittymäsäännöt ovat tällöin kaksipuolisia eli täydellisiä, ulkomaan oikeus ja kotimaan oikeus ovat keskenään tasavertaisessa asemassa. Puhumisen vain oman oikeuden soveltamisesta voidaan ajatella viittaavan siihen lähestymistapaan, joka edellä mainitun mukaisesti on omaksuttu julkisen oikeuden alueella. Siellä sovellettavat liittymäsäännöt ovat perinteisesti olleet yksipuolisia, ts. rajoittuneet säätämään vain oman oikeuden soveltamisesta.[3] Tarkoituksenani ei ole ollut, että aiheen määrittely olisi ymmärrettävä kannanotoksi

[2] Näistä ongelmista ks. *Sarkko,* Yleinen osa s. 283 ss.

[3] Liittymäsääntöjen jaosta yksipuolisiin eli epätäydellisiin, kaksipuolisiin eli täydellisiin ja vajanaisesti kaksipuolisiin ks. *Jokela* s. 14 ss.

tällaisiin kansainvälisiin yksityisoikeuden metodisiin kysymyksiin. Olen halunnut osoittaa vain sen ongelman, johon asiasta meillä eri tahoilla käyty keskustelu on usein kärjistynyt, sekä sen, ettei kysymyksessä ole puhdas oikeusvertailu, vaan asiaa oikeusvertailun avulla Suomen oikeuden kannalta selvittämään pyrkivä tutkimus.

Tutkimusekonomiselta ja käytännön kannalta on selvää, ettei yksittäisessä tutkimuksessa voida käydä läpi koko sitä alaa, joka Suomessa on työoikeudelle vakiintunut. Pyrkimyksenäni on ollut keskittyä sellaisiin työnantaja—työntekijä -suhteen kannalta keskeisiin osa-aloihin, joiden voidaan katsoa olevan ratkaisevassa asemassa myös lainvalinnan periaatteita selvitettäessä. Vakiintunutta jaottelua noudattaen virkamiesoikeus jää täysin tämän esityksen ulkopuolelle, vaikka tuollakin alueella on esiintynyt ulkomaantyöhön liittyviä ongelmia. Siitä huolimatta, että kansainvälisluontoisia työsopimuksia solmitaankin runsaasti merimiespalvelusta varten, en myöskään juuri puutu merimiesoikeuteen. Aluksella tehtävään työhön on eri valtioissa vanhastaan sovellettu aluksen lipun lakia ja tämä periaate ilmenee myös merimieslain (423/78) 1 §:stä. Samankaltainen soveltamisalamääräys on otettu myös muun muassa merityöaikalakiin (296/76, 1 §) ja merimiesten vuosilomalakiin (433/84, 1 §). Alan lainvalintaongelmat on siis pitkälti ratkaistu jo lainsäädännössä.[4]

Ulkomailla tehtävä työ voi olla laadultaan ja kestoltaan hyvin monentyyppistä. Keston osalta voidaan esimerkkeinä mainita toisaalta ulkomaille tehtävät lyhyet työmatkat ja toisaalta pysyväisluontoinen työ suomalaisen yrityksen ulkomaisessa toimipaikassa. Tämän tutkimuksen ensisijaisena — mutta ei yksinomaisena — kohteena on projektiviennin yhteydessä tapahtuva projektityö, joka kestoltaan sijoittuu edellä mainittujen esimerkkien välimaastoon. Olennaista on työntekijän lähettäminen tiettyyn ulkomaiseen työkohteeseen ja työn määräaikaisuus, laadultaan työtehtävät voivat olla yhtä monimuotoisia kuin kotimaantyössäkin.

Ensisijaisesti tutkimuksessa on ajateltu tilannetta, jossa työnantaja ja työntekijät ovat suomalaisia. Käytännössä tällaista perusasetelmaa ei kuitenkaan usein tapaa »puhtaassa muodossa», vaan pikemminkin modifioituna. Työnantajana voi olla kokonaan suomalaisen yrityksen sijasta esimerkiksi tämän ulkomainen tytäryhtiö, projektia varten perustettu sekayhtiö tai työyhteenliit-

[4] Sääntely ei kuitenkaan kata kaikkia tapauksia. Erityisesti voidaan vielä panna merkille, että ns. bare boat -vuokraukseen liittyvät työsuhteet muistuttavat maissa tehtävää projektityötä. Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävistä poikkeusluvista ja lain soveltamisesta ulkomaalaisissa aluksissa ks. merimieslain 86 ja 87 §, merityöaikalain 16 a, 16 b ja 16 c § (435/84) sekä merimiesten vuosilomalain 26, 27 ja 28 §.

tymä (konsortio, »joint venture»), johon saattaa kuulua osakkaita Suomesta, projektimaasta ja vielä jostakin kolmannesta valtiosta. Lisäksi joudutaan kiinnittämään huomiota siihen, että suomalaisten työkohteet ovat sijoittuneet maantieteellisesti hyvin erilaisille alueille. Kostamustyömaa, Baghdadin kongressipalatsin työmaa ja jokin Pohjois-Norjassa sijaitseva voimalaitostyömaa poikkeavat toisistaan olosuhteiltaan siinä määrin, ettei täysin yhdenmukaisten lainvalintaperiaatteiden luominen niitä varten tunnu realistiselta.

Korostettakoon vielä, että tutkimuksessa eivät juurikaan ole esillä ne ensisijaisesti taloudelliset ja sosiaaliset ongelmat, joita runsaasti ulkomaista työvoimaa vastaanottavissa maissa esiintyy vierastyöläisten yhteydessä. Vieras- tai siirtotyöläistutkimus muodostaa oman itsenäisen ongelmakenttänsä.[5] Tutkimuksen ulkopuolelle jää myös ulkomaalaisten Suomessa tekemä työ, olipa se luonteeltaan projektityötä tai ei. Viittauksia tähän varsinaisen aiheen »peilikuvatilanteeseen» tutkimukseen kuitenkin sisältyy.

Tutkimukseen sisältyy melko paljon oikeusvertailevaa ainesta. Tältä kannalta on syytä panna merkille näkemysero, joka meillä on vallinnut toisaalta kansainvälisyksityisoikeudellisessa ja toisaalta työoikeudellisessa tutkimuksessa. Käytännöllisesti katsoen kaikissa suomalaisissa kansainvälisen yksityisoikeuden tutkimuksissa on hyödynnetty oikeusvertailua, kun se taas työoikeudessa on ollut enemmän taka-alalla. Lisäksi on niin, että ensiksi mainitulla alalla vertailu on säännönmukaisesti laajennettu koskemaan ainakin keskieurooppalaisia oikeusjärjestyksiä, kun taas työoikeudessa on ensisijaisesti rajoituttu Pohjoismaihin ja niistä lähinnä Ruotsiin.[6] Käsillä olevassa tutkimuksessa on oikeusvertailulla näin selvästi merkittävämpi asema kuin aineellisessa työoikeudessa yleensä. Lisäksi suomalaisen vertailevan työoikeudellisen tutkimuk-

[5] Tähän ongelmaan liittyvää tutkimus- ja julkaisutoimintaa on harjoittanut laajasti muun muassa ILO. Pohjoismaisena erityistutkimuksena voidaan mainita *Nelhansin* väitöskirjatyö Utlänningen på arbetsmarknaden.

[6] Tällaisesta työoikeudellisen tutkimuksen metodisesta asenteesta ja sen perusteluista ks. esim. *Tiitinen* s. 20 ss. Mainittakoon, että *Kallio* oli Tiitisen väitöskirjaa koskevassa virallisen vastaväittäjän lausunnossaan toisella kannalla, ks. LM 1979 s. 387. Kuriositeettina vuosisadan alkupuolelta voidaan edelleen mainita *Hiitosen* pitäneen työtapaturmien korvaamista koskevassa teoksessaan tarpeellisena viitata ruotsalaisen ja saksalaisen, mutta myös ranskalaisen oikeustieteen ja -käytännön ratkaisuihin. Työoikeudesta ja oikeusvertailusta yleisemmin ks. esim. *Gamillscheg,* Festschrift Kraus s. 95 ss. sekä Festschrift Zweigert s. 433 ss. Vertailevan työoikeuden uusi ja laaja yleisesitys on *Blanpain* (toim.) Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vertailevaa työoikeudellista tutkimusta tehtäessä käytettävän lähdeaineiston joukossa on nykyään keskeiselle sijalle tullut niin ikään *Blanpain*in toimittama ja jatkuvasti täydennettävä International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations (ELL).

sen vähäisyys on johtanut deskriptiivisluontoisen vertailevan aineksen määrän kasvamiseen. Puhtaaseen vertailevaan oikeustieteeseen nähden on tehtävä se rajoitus, että tutkimuksessa ei syvemmälti puututa tämän tieteenalan luonnetta ja metodia koskeviin teoreettisiin kysymyksiin.[7]

Edellä olevasta on jo osittain käynyt ilmi, millaista materiaalia hyväksi käyttäen tutkimus on toteutettu. Eri pääjaksoissa käsitellään tätä kysymystä vielä erikseen. Yhteisenä ongelmana on kuitenkin jo alussa todettu ulkomaantyöhön liittyvän aineiston suhteellinen vähäisyys, mikä seikka tulee korostetusti esille siirryttäessä työsopimusoikeudesta työehtosopimusoikeuteen ja yhteistoimintaoikeuteen. Ulkomaisessa kirjallisuudessa aihetta on käsitelty laajemmin ja monipuolisemmin kuin kotimaisessa kirjallisuudessa. Toisaalta on huomattava, että Suomesta käytettävissä oleva aineisto käsittää kirjallisuuden ohella sekä työsopimus-, työehtosopimus- että tuomioistuin- ja muuta viranomaiskäytäntöä, jollaisen saaminen suuremmassa määrin ulkomailta on osoittautunut lähes mahdottomaksi.

2.2. TUTKIMUKSEN KULKU JA TAVOITTEET

Kansainvälinen yksityisoikeus on ymmärrettävä aineelliselle oikeudelle alisteiseksi siinä mielessä, että eri oikeudenalojen lainvalinnan periaatteista päätettäessä on otettava huomioon ne intressit ja päämäärät, joita valtion aineellisessa oikeudessa on kulloinkin kysymyksessä olevalla alalla pyritty edistämään. Tällä tavoin kansainvälinen yksityisoikeus voidaan määritellä valtion sisäisen oikeuden alaksi, jonka normit järjestävät kansainvälisluontoiset seikastot siten, että ratkaisu tyydyttää valtion oikeuspoliittisia tavoitteita. Tutkimuksen II luvun alussa onkin pyritty hahmottelemaan eräitä keskeisiä piirteitä suomalaisesta työoikeuskäsitteestä ja työoikeuden systematiikasta. Seuraavassa jaksossa on tarkasteltu rinnakkain toisaalta työoikeudellisten normien yksityis- ja julkisoikeudellista luokittelua sekä työntekijän suojelemisen periaatetta keskeisenä työoikeudellisena periaatteena ja toisaalta yleisesti niitä kansainvälisen yksityisoikeuden kehityssuuntauksia, jotka nykyään eri yhteyksissä ilmentävät hei-

[7] Puhdasta oikeusvertailevaa tutkimusotetta edustaa meillä *Heikki E.S. Mattilan* väitöskirja Les Successions agricoles et la structure de la société. Une étude en droit comparé. Siinä on keskeisenä ongelmana oikeusvertailun käyttömahdollisuudet perustaltaan erilaisten oikeusjärjestysten (sosialistisen ja kapitalistisen) välillä ja siinä etsitään vastausta kysymykseen »dans quelle mesure un système de successions agricoles d'un pays socialiste forme-t-il un object de comparaison utile pour les travaux législatifs d'un pays à économie de marché?»

komman osapuolen suojelun tarpeen huomioon ottamista myös liittymäperiaatteita muotoiltaessa. Luku kokonaisuudessaan muodostaa tällä tavoin taustan sille yksityiskohtaisemmalle tarkastelulle, joka sisältyy tutkimuksen keskeiseen III lukuun. Siinä tarkastellaan erikseen työsopimuksen, työehtosopimuksen ja yhteistoiminnan lainvalintakysymyksiä. Näistä jaksoista ensimmäinen on laajin niin, että siinä selvitetään yleisemminkin varsinkin Suomen kansainvälisessä yksityisoikeudessa käytyä keskustelua pakottavien normien asemasta sekä meillä omaksuttuja käsityksiä eräitten julkiseen työoikeuteen kuuluvien säädösten soveltamisalasta. Näiltä osin saavutettuihin tuloksiin on sitten saatettu viitata myöhemmissä jaksoissa. Myös oikeusvertailu on toteutettu jaksoittain siten, että sekä työsopimuksen, työehtosopimuksen että yhteistoiminnan yhteydessä on oma oikeusvertaileva jaksonsa. Päätelmät ja mahdolliset normisuositukset on nekin esitetty erikseen työsopimus-, työehtosopimus- ja yhteistoimintaoikeuden osalta. Loppupäätelmät sisältävässä IV luvussa on vielä hahmoteltu kansainvälisen työoikeuden koko vasta käsitellyllä alalla noudatettavia ratkaisuperiaatteita ja pohdittu käytettävissä olevien sääntelykeinojen keskinäistä asemaa ja soveltamismahdollisuuksia.

II SUOMEN TYÖOIKEUDEN SYSTEMATIIKASTA JA JAOTTELUSTA KANSAINVÄLISEN TYÖOIKEUDEN KANNALTA

1. TYÖOIKEUDEN JÄRJESTELMÄÄN LIITTYVIÄ LÄHTÖKOHTIA

1.1. PERUSSUHDETEORIASTA AINEELLISESSA TYÖOIKEUDESSA

Työoikeuden erottaminen talousoikeudesta itsenäiseksi oikeudenalaksi Suomessa on tapahtunut työsuhteen käsitettä hyväksi käyttäen. Tätä *Sipilän* teoksiin perustuvaa, työsuhdetta työoikeudellisena perussuhteena korostavaa työoikeuden alan selittämistapaa on kutsuttu perussuhdeteoriaksi.[1] Sen mukaan määräytyy kaikkien työoikeudellisten säädösten soveltamisala yhden tunnusmerkistön, työsuhteen perusteella.

Perussuhdeteorian ensisijainen merkitys oli systemaattinen.[2] *Sipilän* mukaan työsuhteen käsitettä voidaan kuitenkin käyttää hyväksi myös yksittäistapausten ratkaisemisessa. Tätä työsuhteen käsitteen tulkinnallista merkitystä on sittemmin korostanut mm. *Vuorio,* joka alisti perussuhdeteorian analyyttisen oikeustieteen vaatimusten mukaiselle tutkimukselle. Hänkin piti kiinni koko työoikeuden soveltamisalan yhtenäisyydestä, mutta osoitti toisaalta ns. ristikkoteoriallaan työurakkasopimusta esimerkkinä käyttäen, että eräissä tapauksissa työoikeuden ulkopuoliset siviilioikeudelliset normit ovat sovellettavissa työoikeuden normien soveltamisalan rajan molemmin puolin.[3] Näiden normien soveltamisalat määräytyvät itsenäisesti eivätkä ne sulje pois toisiaan. Keskeiseksi työsuhteen erottamistunnusmerkiksi *Vuorio* esitti direktio-subordinaatio -suhteen.

Perussuhdeteorian tullessa yleisesti hyväksytyksi työoikeudellinen käsitteistö vakiintui sen mukaisesti. Esimerkiksi keskeiset työnantajan ja työntekijän käsitteet on meillä yleensä määritelty perussuhdeteoriaan nojautuen. Eräissä työ-

---

[1] Termin on ottanut käyttöön *Vuorio,* ks. s. 38 s.

[2] Ks. *Sipilä,* Käsite ja järjestelmä s. 82 ss. ja Työoikeus I s. 4 ss.

[3] *Vuorio* s. 44 s.

oikeudellisissa laeissa on niiden soveltamisalaa työsuhteen täsmällisestä käsitteestä lähtien joko laajennettu tai supistettu erityisin säännöksin.

Vuorion jälkeisistä tutkijoista *Pekkanen* ja *Suviranta* ovat väitöskirjoissaan lähtökohtaisesti hyväksyneet työsuhdekäsitteen aseman, mutta ovat eräissä tapauksissa olleet taipuvaisia luopumaan työsuhteen kaikkien tunnusmerkkien täsmällisen täyttymisen vaatimuksesta kokonaisarvioinnin hyväksi.[4] Samansuuntaista kehitystä kuvaa *Sarkko* käsitellessään oppikirjassaan työsuhteen käsitteen arvoa työntekijäaseman määrityksessä. *Sarkko* ottaa lähtökohdakseen »puhtaan» perussuhdeteorian, jonka avulla hänen mukaansa voidaan kyllä ratkaista jokseenkin selviä tapauksia, mutta joka ei ole riittävä raja-alueen kysymyksiä selvitettäessä.[5] Tällöin joudutaan turvautumaan kulloinkin kysymyksessä olevan tilanteen kokonaisarvostukseen eri yksittäisten tunnusmerkkien täyttymisen tarkastamisen sijasta. Kokonaisarvostuksessa tulee ottaa huomioon sovellettavan lain erityiset tarkoitusperät sekä työntekijän suojelu yleisenä oikeuspoliittisena periaatteena. *Kairinen* on väitöskirjassaan pyrkinyt osoittamaan, miten perussuhdeteoriaan ovat vaikuttaneet epäitsenäisen palkkatyövoiman käyttötavan, työntekijäinstituution kehitys sekä oikeustieteen teoriassa tapahtuneet muutokset.[6] Hänen tutkimuksensa on eri näkökulmat huomioon ottava esitys perussuhdeteoriasta kokonaisuutena, mutta siinä on myös osoitettu perussuhdeteorian tarkistaminen ja kehittäminen useissa kohdin tarpeelliseksi.[7]

Routamo on tarkastellut perussuhdeteorian käyttökelpoisuutta vain yhden säädöksen, tapaturmavakuutuslain osalta. Hänen mukaansa perussuhdeteorian osoittaminen todeksi käytännössä on nykyisellä tietoaineksella mahdotonta.[8] Tarkastellessaan tapaturmavakuutuslain 1 §:n kannalta työsuhdetta kuvaavia ilmaisuja kokonaisuutena ja erillisinä tunnusmerkkeinä *Routamo* toteaa, ettei mikään hänen esittämistään, työsuhdetta vastaan olevista argumenteista ole yksin riittänyt silloin, kun tapaturman ei ole katsottu kuuluneen lain piiriin. Minkäänlaista yksiselitteistä ratkaisuohjetta ei voida antaa. Yksittäistapausten ratkaisemisen voidaan todeta perustuvan kokonaisarviointiin, jossa vaikuttavat monet muunlaiset kuin puhtaasti juridiset tekijät. Varsinkin sosiaaliset näkökohdat ovat usein tärkeällä sijalla.[9]

---

[4] *Pekkanen* s. 14 ss. ja *Suviranta* s. 234 ss. Suviranta keskittyy erityisesti direktiotunnusmerkkiin, ks. 288 ss. Mainittakoon, että kokonaisarviointia painottavia lausuntoja voi löytää *Sipilä*nkin tuotannosta, ks. esim. Käsite ja järjestelmä s. 189 ss.

[5] *Sarkko,* Yleinen osa s. 28 ss.

[6] Ks. *Kairisen* teoksen tiivistelmää, s. 284 ss.

[7] Ks. yhteenvetoa tästä *Kairinen* s. 248 ss.

[8] *Routamo* s. 61.

[9] *Routamo* s. 171 ss.

1.2. SOPIMUSOIKEUDELLINEN NÄKEMYS

Perussuhdeteorian ohella on eräissä yhteyksissä asetuttu ns. työsopimusopin kannalle. Erityisesti sekä vuoden 1922 että vuoden 1970 työsopimuslain soveltamisala on kuvattu työsopimusopin mukaisesti: lait ovat säädetyt sovellettaviksi sopimuksiin, joissa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan.[1] Työsopimusoppiin on luontevasti turvauduttu myös silloin, kun on käyty rajaa työsopimuksen ja sitä lähellä olevien sopimustyyppien välillä. Niinpä esimerkiksi *Erma*n työurakkatutkimuksessa on lähtökohtana sopimusten olennaisten ainesosien erotteleminen ja siihen perustuva vertailu käytännössä ja oikeustieteessä muodostuneisiin sopimustyyppeihin.[2] Tällaisessa yhteydessä tulee selvästi ilmi työsopimusopin soveltuvuus silloin, kun yleisissä velvoiteoikeudellisissa jaotteluissa ja selvittelyissä käsitellään myös työoikeuden alaa. Kysymyksessä ei siis ole mikään työoikeuden omista perusteista lähtevä »oppi».

Edellä esitellystä poikkeaa huomattavasti se, mitä *Aurejärvi* on esittänyt työsopimuksesta työoikeudellisena käsitteenä. Hänen mukaansa työsopimusoppi kuvaa työsopimuksen omalaatuiseksi tahdonilmaisulajiksi, jolle sisältönsä nojalla on ominaista työoikeudellisten lakien soveltuvuus. Työsopimus on tällä tavoin ymmärretty ja kuvattu työoikeuden eheäksi keskuskäsitteeksi.[3] *Sarkko* on Aurejärven väitöskirjaa arvioidessaan huomauttanut, että Aurejärvi on antanut väärän kuvan työsopimuksen ja työsuhteen välisestä suhteesta työlainopin peruskäsitteinä.[4] Työoikeudelliset lait voidaan kyllä jakaa kahteen ryhmään sen mukaan, onko laissa sen soveltamisala ilmaistu termillä työsopimus vaiko termillä työsuhde. Lakien tutkiminen tältä kannalta osoittaa, että työsopimusopin merkitys on vähenemässä. Työlainopin keskuskäsitteenä työsopimusta ei sen sijaan ole yleensä lainkaan pidetty.

1.3. TYÖLAINSÄÄDÄNNÖN VALTIONSISÄISESTÄ SOVELTAMISPERUSTEESTA JA KANSAINVÄLISEEN SEIKASTOON SOVELLETTAVAN LAIN MÄÄRÄYTYMISESTÄ

Edellä oleva perussuhdeteorian ja työsopimusopin merkitystä koskeva lyhyt esitys osoittaa, että valtionsisäisessä työoikeudessa on pitkään ollut merkittä-

[1] Kesäkuun 1 päivänä 1922 annetun työsopimuslain (141/22) 1 §:n 1 momentti ja 30. 4. 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 1 §:n 1 momentti.

[2] *Erma* s. 94, ks. asiasta myös *Aurejärvi* s. 83 s.

[3] *Aurejärvi* s. 3 ss., 56 sekä 85. Vrt. myös *Pekkanen* s. 5 ss.

[4] *Sarkko,* LM 1977 s. 86 s.

vänä teoreettisena ongelmana samantapainen kysymyksenasettelu, jollaisella perinteisesti on kuvattu kansainvälisen yksityisoikeuden eri aloilla noudatettavaa toimintatapaa.

Perussuhdeteorian mukaan kaikkien sisäiseen työlainsäädäntöön kuuluvien säädösten soveltamisen edellytyksenä on, että kyseinen tosiseikasto täyttää työsuhteen tunnusmerkit. Toiselta puolen näiden tunnusmerkkien täyttyessä on työoikeutemme kokonaisuudessaan sovellettavissa kyseiseen seikastoon.

Kansainvälisessä yksityisoikeudessakin on sovellettavan lain valinnassa lähtökohtana kulloinkin kysymyksessä olevan seikaston oikeudellisen luonteen määrittely eli luonnehtiminen (kvalifikaatio). Luonnehtimisen perusteella määräytyy, minkä statuutin (esim. velvoitestatuutin tai esinestatuutin) periaatteiden ja yksilöidympien sääntöjen mukaan kyseiseen seikastoon sovellettava laki valitaan.[1] Sovellettava laki puolestaan on meillä yleensä käsitetty yhdeksi kokonaisuudeksi niin, että sen kaikki asianomaista oikeussuhdetta koskevat yksityisoikeudelliset normit tulevat sovellettaviksi ja että muitten valtioitten, niin vieraitten kuin omankin, oikeuden normit jätetään tällöin huomiotta.[2]

Perussuhdeteoriaa luotaessa ei ymmärrettävästikään kiinnitetty lainkaan huomiota kansainvälisiin oikeussuhteisiin eikä teorian vakiintuneita rajoja myöhemminkään ole yritetty laajentaa tähän suuntaan. Perussuhdeteoria on syntynyt valtionsisäisen työoikeuden systematisoinnin tarpeesta. Silti on kansain-

[1] Luonnehtimisesta yleensä ks. *Alanen* s. 213 ss sekä *Jokelan* laajahkoa historiallista ja vertailevaa esitystä, s. 161 ss. Ulkomaisessa kirjallisuudessa selkeä ja havainnollinen esitys on esim. *Kegel* s. 129 ss. Kvalifikaation yhteydessä on vaikeaksi osoittautunut kysymys siitä, minkä valtion lain mukaan luonnehtimisen tulee tapahtua. Vaihtoehtoina ovat olleet tarjolla tuomioistuinmaan oma laki (lex fori), kyseiseen oikeussuhteeseen sovellettava aineellinen laki (lex causae) sekä niistä riippumatta erityiset oikeusvertailun avulla kehitetyt teoriat. Meidän oikeutemme voitaneen katsoa olevan modifioidun lex fori -teorian kannalla. Suomalainen työsuhteen tunnusmerkistö on siis meillä lähtökohtana kansainvälisluontoisten tapausten luonnehdinnassa. Tässä tutkimuksessa ei ole katsottu tarpeelliseksi käsitellä luonnehtimista omana erityiskysymyksenään. Yleisen teorian kannalta ei nimittäin ole ilmennyt mitään sellaista uutta, joka antaisi tähän aihetta. Tämä ei kuitenkaan merkitse, etteikö kvalifikaation asema olisi tärkeä kansainvälisen työoikeudenkin piiriin kuuluvien asioitten ratkaisemisessa. Ongelmalliseksi saattaa muodostua jo esimerkiksi työsopimuksen ja agenttisopimuksen tai työurakkasopimuksen keskinäisen suhteen selvittäminen sekä sen perusteella sovellettavien normien valinta.

[2] Velvoiteoikeudellisen sopimuksen osalta vasta sanottu merkitsee, että sekä sopimuksen syntyedellytyksiä, osapuolten keskinäisiä oikeuksia ja velvollisuuksia että sopimuksen täyttämistä arvioidaan saman lain mukaan. Toisaalta esim. sopimusosapuolten oikeustoimikelpoisuus ja sopimuksen muoto ovat sellaisia erityiskysymyksiä, joihin sovellettava laki määräytyy omien poikkeavien sääntöjen mukaan. Tästä oikeussuhteen yhtenäisen sääntelyn ongelmasta irtaimen kaupan osalta ks. esim. *Jokela,* LM 1964 s. 904 ss.

välisten oikeussuhteitten lainvalinnan kannalta mielenkiintoista panna merkille perussuhdeteorian soveltamisessa tapahtunut kehitys. Kotimaisen työlainsäädännön jonkin osan soveltamisen tiettyyn tosiseikastoon ei enää katsota riippuvan vain siitä, täyttääkö tuo tosiseikasto täsmällisesti työsuhteen tunnusmerkit, vaan soveltamisratkaisu perustuu tapauksen monipuoliseen arviointiin. Siinä otetaan huomioon asianomaisen lain tarkoitusperä sekä sosiaaliset tekijät. Tällainen aineellisessa työoikeudessa tapahtunut ilmapiirin muuttuminen on ainakin epäsuorasti merkityksellinen myös kansainvälisten työsuhteitten ratkaisussa omaksuttavia näkökohtia ja menettelytapoja mietittäessä. Tosin nämä seikat sijoittuvat melko korkealle periaatteelliselle tasolle eikä niistä voi kuvitella saavansa suoraa johtoa konkreettisten yksittäistapausten ratkaisemiseen.

Samansuuntainen kehitys kohti asiallisia ratkaisukriteereitä sekä eri normien tarkoitusperän ja merkityksen painottamista on itse asiassa jo pitkään ollut havaittavissa myös kansainvälisen velvoiteoikeuden alueella. Ensimmäisenä askeleena tähän suuntaan voidaan pitää luopumista poikkeuksettomista ja jäykän yksiselitteisistä liittymäsäännöistä silloin, kun sopimusosapuolet itse eivät ole määränneet sopimukseensa sovellettavasta laista eli joissa sopimukseen ei sisälly lakiviittausta.[3] Kiinteitten liittymäsääntöjen sijaan ovat astuneet yksittäistapauksissa laajan harkintavallan antavat yleiset ratkaisuperiaatteet, kuten meillä ja yleensä Pohjoismaissa sovellettu yksilöimismetodi, saksalaisen oikeustieteen piirissä syntynyt hypoteettisen tahdon teoria, englantilainen »proper law of contract» -teoria sekä sveitsiläisen *Schnitzerin* kehittämä karakteristisen eli luonteenomaisen suorituksen teoria.[4] Niitä kaikkia sovellettaessa pyritään kussakin yksittäistapauksessa löytämään siihen läheisimmin liittyvä laki. Pääpaino on objektiivisissa perusteissa ja asianosaisten oletettu subjektiivinen tahto jää taka-alalle. Tällaisen kehityksen jatkovaiheena voidaan ainakin eräässä mielessä pitää nykyään yhä useammin esille tullutta ajatusta siitä, ettei sopimussuhteeseen joustavienkaan liittymäsääntöjen perusteella sovellettava statuutti välttämättä normeeraa sopimussuhdetta yksinomaisesti. Tällaisesta ajattelusta on ajankohtaisena esimerkkinä Euroopan talousyhteisön sopimussuhteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen[5] 7 artikla, jon-

[3] Tästä kehityksestä ks. *Jokela,* LM 1977 s. 117 ss.

[4] Yksilöimismetodista ks. esim. *Alanen* s. 230 s., hypoteettisen tahdon teoriasta *Martiny* teoksessa *Reithmann:* Internationales Vertragsrecht s. 38 ss., »proper law of contract» -teoriasta *Morris* s. 265 ss. ja luonteenomaisen suorituksen teoriasta *Martiny* teoksessa *Reithmann:* Internationales Vertragsrecht s. 77 ss.

[5] Englanninkieliseltä nimeltään »Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations», joka avattiin allekirjoitettavaksi Roomassa 19. 6. 1980. Tämän mukaan on toisinaan puhuttu myös Rooman konventiosta, mitä nimitystä on kuitenkin käytetty itse Ta-

ka 1 kappaleen mukaan sopimussuhteeseen pääasiallisesti sovellettavan lain ohella voidaan tämän suhteen sääntelyssä ottaa huomioon myös muun sellaisen valtion lain pakottavat säännökset, johon sopimussuhteella on läheinen liittymä.[6] Saman artiklan 2 kappaleen mukaan ei lisäksi ole estettä sille, että tuomioistuinvaltio soveltaa kansainvälisluontoiseen sopimussuhteeseen sellaisia omia normejaan, jotka sen sisäisen oikeuden mukaan ovat pakottavia riippumatta siitä, mitä kansallista lakia sopimussuhteeseen sovelletaan. Lopputuloksena voi siis olla, että esimerkiksi sopimussuhteeseen, joka pääasiallisesti on tietyn vieraan valtion lain alainen, sovelletaan tai sitä säänneltäessä ainakin otetaan huomioon tietyt toisen vieraan valtion ja tuomioistuinmaan omat pakottavat normit.

2. TYÖOIKEUDEN NORMIEN JAOTTELUSTA JA LAINVALINNASTA

2.1. TYÖOIKEUDEN NORMIEN JAOTTELUSTA

Perussuhdeteorian luominen rakentui ajatukselle työoikeudellisten säädösten sisäisestä yhteenkuuluvuudesta. Sen mukaisesti *Sipilä* luokitteli työoikeudelliset säädökset aineenmukaisesti Suomen työoikeuden järjestelmän luomiseksi. Hän katsoi tarkoituksenmukaiseksi erottaa toisistaan työoikeuden yleiset opit, työsopimuksen tekoa ja sisällystä koskevan säännöstön, työnjärjestelysäännöstön, työntekijäinhuoltosäännöstön ja työrauhasäännöstön.[1] Julkis- ja yksityisoikeuden eron merkitykselle ei *Sipilän* mukaan ollut yleensä omistettu mainittavaa huomiota. Hän korosti, että tiettyjen työoikeudellisten säännöstöjen ja säännösten julkisoikeudellinen tai yksityisoikeudellinen luonne ei anna aihetta koko työoikeuden järjestelmän jakamiseen tällä perusteella. Edellä esitettyjen työoikeuden aineenmukaisten ryhmien sisäiset yhteydet ovat julkis- ja yksityisoikeuden välistä jakoperustetta kiinteämmät. Eri kysymys on, tuleeko työoikeus kokonaisuudessaan lukea julkis- vai yksityisoikeuteen kuuluvaksi.

lousyhteisön perustamisasiakirjastakin. Ks. yleissopimuksesta *Buure—Hägglund* teoksessa Kansainvälisestä kaupasta II s. 9 ss.

[6] Vastaava säännös sisältyy myös Sveitsin liittohallituksen esitykseen liittovaltiolaiksi kansainvälisestä yksityisoikeudesta (ranskankieliseltä nimeltään »Message concernant une loi fédérale sur le droit international privé (loi de DIP) du 10 novembre 1982»), sen 18 artiklaan. Sveitsin hankkeesta ks. *Buure—Hägglund,* LM 1979 s. 527 ss.

[1] *Sipilä,* Käsite ja järjestelmä s. 241 ss.

Aikaisempaan oikeustieteeseen yhtyen *Sipilä* päätyy lukemaan työoikeuden erityiseksi yksityisoikeudeksi.[2] Myös myöhemmin *Sipilä* korostaa työoikeudellisten normien muodostavan yhtenäisen kokonaisuuden olivatpa ne luonteeltaan yksityis- tai julkisoikeudellisia. Asiayhteyden mukaan voidaan samaan työoikeuden aineenmukaiseen ryhmään lukea sekä julkis- että yksityisoikeudellisia normeja. Yleispätevänä, eri oikeusjärjestelmien erityispiirteistä riippumattomana työlainsäädännön jakona *Sipilä* esittää työsopimuksen tekoa ja sen ehtoja koskevien normien erottamista muista työoikeudellisista säännöksistä.[3]

Vuonna 1968 ilmestyneessä työoikeuden oppikirjassaan *Sipilä* toteaa, että työoikeuden ala ja jaottelu riippuvat tarkoituksenmukaisuusharkinnasta ja voivat näin ollen olla erilaisia eri tutkijoilla. Työoikeuden sisäisinä ryhminä hän luettelee erityyppiset normit, jotka liittyvät työsopimukseen ja työehtosopimukseen, sekä työntekijäin suojelua koskevat säännökset.[4] Edelleen *Sipilä* toteaa, että työoikeuden säännökset ovat osittain pakottavaa ja osittain tahdonvaltaista oikeutta; tällä perusteella voidaan erotella kokonaisiakin säädöksiä omiin ryhmiinsä. Kriteeri on kuitenkin melko karkea työväline: useimmiten voidaan puhua vain pääasiallisesti tahdonvaltaista tai pakottavaa oikeutta sisältävästä laista. Työoikeudellisen säännöksen säätäminen pakottavaksi on riippuvainen siitä, millaista etua säännöksellä halutaan suojata. *Sipilä* mainitsee nytkin työoikeuden jaon julkis- ja yksityisoikeuteen, mutta toteaa, ettei esimerkiksi työntekijän suojelua koskevassa oikeudessa ole kysymys varsinaisesta julkisesta oikeudesta.[5]

Sarkko ei kiinnitä huomiota työoikeudellisten säännösten jakaantumiseen yksityisoikeuden ja julkisoikeuden aloille. Hän korostaa sen sijaan työntekijän suojeluperiaatteen merkitystä työlainsäädäntöä sovellettaessa. *Sarkko* esittää työlainsäädännön sisältävän kolmenlaisia normeja: organisatorisia taikka teknillisiä normeja, jotka käsittelevät esimerkiksi työtuomioistuimen kokoonpa-

[2] *Sipilä*, Käsite ja järjestelmä s. 227 ss. Tehdessään eroa sosiaalioikeuden ja työsopimuslainsäädännön välillä (s. 62 ss.). Sipilä korostaa edellisen kuuluvan julkisoikeuteen ja jälkimmäisen yksityisoikeuteen.

[3] *Sipilä*, Työoikeus I s. 19 s.

[4] *Sipilä*, Pääasiat s. 4 s.

[5] *Sipilä*, Pääasiat s. 7 ss. Julkis- ja yksityisoikeuden välistä suhdetta työoikeudessa on edellä seurattu vain *Sipilän* eri aikoina esittämiin käsityksiin nojautuen. Nämä tulokset käyvät kuitenkin hyvin yksiin sen kanssa, mitä esim. *Bruun* on väitöskirjassaan esittänyt. Ennen toista maailmansotaa työsuojelulainsäädäntö luettiin hänen mukaansa selvästi julkisoikeuden alaan. Myöhempinä vuosikymmeninä julkis- ja yksityisoikeuden välinen dikotomia on huomattavasti »pehmentynyt», ja »i fall man i dag försöker klassificera arbetarskyddslagstiftningen utgående från denna dikotomi torde det vara korrekt att beteckna den både som privat- och offentligrättslig», s. 215.

noa, sellaisia ristiriitatilanteita tarkoittavia ratkaisusääntöjä, joissa asiaratkaisu voi olla edullinen kummalle tahansa työsuhteen osapuolista, sekä normeja, joilla lainsäätäjä suoranaisesti pyrkii suojaamaan työntekijää suhteessa työnantajaan. Työntekijäin suojeluperiaate korostuu vain kolmannessa normiryhmässä. Kahdesta ensinmainitusta ryhmästä poiketen ovat siihen kuuluvat normit pääsääntöisesti pakottavia. *Sarkko* korostaa työntekijän heikommasta asemasta työsuhteen osapuolena johtuvan, että normien pakottava luonne on työoikeudessa erittäin korostettu.[6] Suojeluperiaatetta täydentää edullisimmuussääntö, jonka mukaan voidaan pääsääntöisesti kaikista työoikeudellisista säännöksistä poiketa työntekijän eduksi.[7] Toisaalta johtuu työoikeuden sisäisestä järjestelmästä, että pakottavista normeista voidaan eräissä muissakin tapauksissa poiketa työehtosopimuksin. Työehtosopimuksen osapuolena olevan työntekijäin yhdistyksen katsotaan nimittäin olevan tasaveroinen sopimuskumppani työnantajapuolen kanssa, ja tältä perustalta on pyritty luomaan joustava järjestelmä, jossa järjestöt huolehtivat suojeluperiaatteen kohtuullisesta toteuttamisesta. Normien pakottavuuden selvittäminen voi kohdata vaikeuksia niissä tapauksissa, joissa asiaa ei ole säädöksessä nimenomaisesti ratkaistu. Käytettävissä ei tällöin ole mitään yksioikoista keinoa, vaan päätelmät on tehtävä sen nojalla, millaiseksi lain tai yksityisen säännöksen tarkoitus on katsottava.

Eräässä mielessä voidaan sanoa, että se kehä, jota *Sipilän* teoksesta »Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä» on lähdetty kulkemaan, on käyty umpeen. *Sipilä* kritisoi työoikeuden luonnehtimista epäitsenäisten työntekijäin erikoisoikeudeksi ja tähtäsi selvän eron tekemiseen sosiaali- ja työoikeuden välillä sekä työoikeuden itsenäiseen käsittelyyn ja systematisoimiseen. Työoikeuden aseman vakiinnuttua ja analyyttisen oikeustieteen tutkimusotteen työntäessä syrjään käsitelainopillisen katsantotavan jäivät systemaattiset näkökohdat takaalalle. Eri asiain käsittelyssä on haluttu kiinnittää enenevää huomiota eri säännösten oikeuspoliittisiin tarkoitusperiin, jolloin työntekijäin suojeluperiaate on saanut keskeisen sijan. Työoikeuden koko alan rajoja — sen paremmin kuin työlainsäädännön eri ryhmien rajoja ja asemaa — ei ole koskaan haluttu sitovasti määritellä. Näin ollen ei yleensä ole pohdittu esim. sitä, millä perusteella on ratkaistava normin kuuluminen julkisoikeudelliseen tai yksityisoikeudelliseen työoikeuteen.[8] Työoikeuden ydin on kuitenkin jo käytännön syistä ollut työsopimusoikeus, johon on yhä läheisemmin nivoutunut työehtosopimusoikeus.

---

[6] *Sarkko,* Yleinen osa s. 8 s.

[7] *Sarkko,* Yleinen osa s. 292 s.

[8] Voidaankin sanoa, että edellä oleva maininta »kehän umpeutumisesta on tässä yh-

2.2. JULKIS- JA YKSITYISOIKEUDEN VÄLISEN ERON MERKITYKSESTÄ KANSAINVÄLISESSÄ YKSITYIS- JA TYÖOIKEUDESSA

2.2.1. Lähtökohtia

Nykyaikaisen työoikeuden alkaessa kehittyä Euroopassa 1800-luvun jälkipuoliskolla ja tämän kehityksen selvästi voimistuessa ensimmäisen maailmansodan jälkeen pantiin Manner-Euroopassa työoikeuden yksityisoikeudellisen ja julkisoikeudellisen osan väliselle erolle enemmän painoa kuin Suomessa. Tämän seikan voi panna helpoimmin merkille saksalaisella kielialueella, mutta myös esimerkiksi Ranskassa ja Italiassa. Englannin oikeudessa ei puolestaan yleensäkään tunneta vastaavaa jakoa julkis- ja yksityisoikeuteen.[1] Työoikeuden yksityisoikeudellisen osan ytimeksi muodostuivat työsopimusta koskevat säännökset, kun työväensuojelua koskevat normit olivat julkisoikeudellisen osan keskeinen aines.

Ensimmäisen maailmansodan jälkeen vierastyövoiman käyttö Euroopassa lisääntyi huomattavasti, mikä puolestaan osaltaan johti kansainvälisen työoikeuden ongelmiin ja alan tutkimiseen. Alaa käsittelevää kirjallisuutta oli vähäisessä määrin julkaistu vuosisadan alussa, mutta jo 1930-luvulla voidaan sitä sanoa olleen melko paljon. Mitään varsinaista kansainvälisen työoikeuden systematiikkaa ei luotu: kirjoituksissa käsiteltiin lähinnä käytännön kannalta keskeisiä erityiskysymyksiä kuten työsopimukseen sovellettavaa lakia ja sosiaaliturvan järjestämistä ulkomailla työssä oleville.[2] Työsopimuksen kansainvälisiä ongelmia käsiteltiin myös eräissä kansainvälisissä järjestöissä.[3]

Kansainvälisen työoikeuden systemaattista kokonaisesitystä saatiin odottaa kuitenkin aina 1950-luvun lopulle asti, jolloin *Franz Gamillschegin* Internationales Arbeitsrecht ilmestyi. Teoksen keskeisenä lähtökohtana on ottaa kan-

---

teydessä liian voimakas ilmaisu. Itse asiassa *Sipilän* jälkeen ei *Kairista* lukuun ottamatta ole edes pyritty tarkastelemaan koko työlainsäädäntöä järjestelmänä ja sen suhdetta oikeusjärjestykseen yleensä. Tarkastelun kohteena on pikemminkin ollut vain TSL 1 § 1 momentti ja sitä vastaavat säännökset työlainsäädännön yhtenäisen soveltamisen näkökulmasta.

[1] Ks. *Gamillschegin* Internationales Arbeitsrecht -teokseen sisältyvää oikeusvertailevaa esitystä runsaine alaviitteineen, s. 30 ss.

[2] Vuosisadan alkupuolella julkaistuja tutkimuksia ovat esim. *Knowles*, Rev. crit. d.i.p. 1908 s. 361 ss., *Capitant*, RDIP 1910 s. 337 ss. ja 747 ss., *Vabre* (Paris 1923), *Neuville* (Paris 1931), *Kramer* (Bonn, Köln, Berlin 1933), *Maymat* (Paris 1933), *Raynaud* (Paris 1933), *Wurmser* (Wien 1934) ja *Kronheim* (Paris 1938).

[3] Näiden järjestöjen työstä ks. jäljempänä III luvun jakso 1.1.9.

sainvälisyksityisoikeudellisessa tarkastelussa huomioon materiaalisen työoikeuden jakautuminen julkis- ja yksityisoikeuteen, joka *Gamillschegin* mukaan on aihetta lähestyttäessä ensimmäinen ja tärkein jaottelu.[4] Työoikeuden yksityisoikeudellisia lainvalintasääntöjä laadittaessa on lähtökohtana oikeussuhde: tuolloin etsitään vastausta kysymykseen siitä, minkä valtion lakia työnantajan ja -tekijän välisessä suhteessa ilmenneeseen ongelmaan on sovellettava. Julkisoikeuden puolella kysytään sen sijaan, mikä on esillä olevan kotimaisen normin alueellinen soveltamisala. Jos kotimaista julkisoikeudellista normia ei alueperiaatteen mukaisesti sovellettaisi oikeussuhteeseen, ei kotimaisen normin sijasta voida turvautua ulkomaiseen säännökseen. Julkisen oikeuden soveltamisala on siis näin territoriaalisuusperiaatteen (alueperiaate) rajaama.[5]

Gamillschegin teoria ei kuitenkaan ole aivan näin mustavalkoinen, vaan hän suo oikeuden poikkeuksiin pääasiassa kahdella eri perusteella. Ensinnäkin hän hyväksyy saksalaisessa oikeuskäytännössä jo huomattavasti aikaisemmin kehitetyn heijastusteorian (»Ausstrahlungstheorie»), jonka mukaan tuomioistuinmaan julkinen oikeus »heijastuu» ulkomaillakin tehtävään työhön, jos työn tekeminen ulkomailla on kestoltaan tilapäistä. Toiseksi *Gamillscheg* esittää, että eräiden julkisoikeudellisten säännösten ydin on luonteeltaan yksityisoikeudellinen ja että tällaista julkisen oikeuden ydinosaa voidaan tietyissä tapauksissa soveltaa myös näiden säännösten antamisvaltion ulkopuolella toteutuneisiin seikastoihin.[6] Eräissä tilanteissa on *Gamillschegin* mukaan merkitystä myös sillä, onko ulkomainen normi sisällöltään verrattavissa kotimaisiin normeihin vai ei.[7] Mainitut poikkeukset pääsäännöstä mahdollistavat usein eri säännösten joustavan yhteensovittamisen tasapainoisen lopputuloksen saavuttamiseksi, vaikka ratkaisuprosessista tällöin muodostuukin varsin monimutkainen.

Julkisen oikeuden ja yksityisoikeuden välinen ero ei Suomen materiaalisessa työoikeudessa ole saanut sellaista käytännön merkitystä kuin eräissä Keski-Euroopan maissa. Silti kansainvälinen työoikeutemme on paljolti *Gamillschegia* esikuvana pitäen perustettu tälle jaolle. Vuonna 1964 *Antti Suviranta* julkaisi meillä ensimmäiset kaksi yleisempää artikkelia kansainvälisestä työoikeudesta: niistä ensimmäinen keskittyi työsopimusoikeuteen ja toinen julkiseen työ-

---

[4] *Gamillscheg* s. 8.

[5] Territoriaalisuus- eli alueperiaate on hyvin monimuotoinen ja eri yhteyksissä eri tavoin määriteltävä. Asiaan ei kuitenkaan tässä yhteydessä ole aiheellista paneutua lähemmin. Ks. määritelmistä esim. *Hjerner* s. 71 ss. ja *Gihl*, Studier i internationell rätt s. 332 ss.

[6] Näiden poikkeussääntöjen soveltamisesta ks. *Gamillscheg* s. 201 ss.

[7] *Gamillscheg* s. 206 ss.

oikeuteen.[8] Jälkimmäisessä artikkelissa *Suviranta* toteaa, että kansainvälisen yksityisoikeuden periaatteet edellyttävät julkisoikeudellisten ja yksityisoikeudellisten säännösten erilaista käsittelyä.[9] Julkisoikeuden liittymäsäännöt ovat vain yksipuolisia, mutta yksityisoikeuden alan liittymäsäännöt kaksipuolisia. *Gamillschegiin* yhtyen *Suviranta* esittää, että julkisoikeuden alueperiaatteen noudattamisesta voidaan poiketa sekä heijastusteoriaan vetoamalla että silloin, kun kyseisiin julkisoikeudellisiin säännöksiin sisältyy yksityisoikeudellinen ydin. Esimerkkinä viimeksimainituista säännöksistä *Suviranta* mainitsee muun muassa työaikanormit. Toisaalta *Suviranta* on tarkastellut *Gamillschegin* kehittämiä ajatuksia kriittisesti silloin, kun Suomen materiaalinen työoikeus ei ole hyvin soveltunut niiden mukaan järjestettäväksi.[10]

Hieman kärjistäen voidaan kuitenkin sanoa, että Suomen kansainvälistä työoikeutta on ensi vaiheessa alettu rakentaa Manner-Euroopassa kehitetylle perustalle, jonka olennaisena osana on puolestaan ollut materiaalisessa työoikeudessa tärkeänä pidetty ja selvä jako julkis- ja yksityisoikeuteen. Perussuhdeteoriaan ei Suomen kansainvälisessä työoikeudessa juuri ole viitattu.[11]

2.2.2. Uudempia kehityslinjoja

Edellä hahmoteltu kansainvälisen työoikeuden järjestelmän »perustamisvaihe» ilmentää saksalaisen *Karl Neumeyerin* tämän vuosisadan alkupuolella luomaa yleistä käsitteistöä ja jaottelua. Monumentaalisessa kansainvälisen hallinto-oikeuden esityksessään juuri *Neumeyer* kehitti kansainvälisen julkisen oikeuden omaksi, kansainvälisen yksityisoikeuden periaatteista poikkeavaksi oikeudenalakseen.[1] *Neumeyerin* keskeiset ajatukset ovat osoittautuneet

[8] *Suviranta,* Suomen työsopimusoikeuden kansainvälisiä ongelmia, LM 1964 s. 807 ss. sekä Suomen julkisen työoikeuden kansainvälisiä ongelmia, LM 1964 s. 997 ss.

[9] *Suviranta,* LM 1964 s. 997. Mainittakoon, että International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations -teokseen sisältyvässä Suomea koskevassa jaksossa *Suviranta* työsuhteen käsitteen selostamisen yhteydessä samalla tähdentää perinteisen julkisja yksityisoikeuden välisen eron merkitystä meidän työoikeutemme systematiikassa. Hän mainitsee mm., että monet työsuojelusäännökset ovat luonteeltaan julkisoikeudellisia, mutta monissa niissä on kuitenkin yksityisoikeudellinen ydin, ELL Vol. 3 s. 22 ss.

[10] Ks. esim. *Suviranta,* LM 1964 s. 812 s.

[11] Ks. kuitenkin *Klami* s. 115 s., jossa hän toteaa mm., että »Lähtökohdaksi on nähdäkseni Suomen TSL:n soveltamisalan määrityksen kannalta otettava tiettyyn *työsuhteeseen* sovellettavan lain määritys.».

[1] *Karl Neumeyer:* Internationales Verwaltungsrecht I—IV (1910—1936). Yksipuolisten

hyvin elinvoimaisiksi niin, että niiden mukaisia kannanottoja esiintyy jatkuvasti sekä oikeuskäytännössä että -kirjallisuudessa. Toisaalta ei pidä jättää huomaamatta sitä monilla tahoilla myöhemmin tapahtunutta kehitystä, joka on ratkaisevasti vähentänyt »puhtaan neumeyeriläisen» ajattelun merkitystä ja käyttöalaa. Itse asiassa *Gamillschegin* tekemät, yllä mainitut poikkeukset alueperiaatteen soveltamisesta ilmentävät tätä kehitystä, joka kuitenkin nykyisessä muodossaan antaisi mahdollisuuden paljon pitemmällekin meneviin myönnytyksiin.

Ongelma vieraan valtion julkisen oikeuden soveltamisesta tai ainakin huomioon ottamisesta on toisen maailmansodan jälkeen tullut ajankohtaiseksi monissa Keski-Euroopan maissa varsinkin erilaisten vienti- ja tuontimääräysten, kansallistamistoimenpiteiden ja valuuttalainsäädännön yhteydessä. Alan pohjoismaisesta kirjallisuudesta on ennen muuta mainittava *Hjernerin* laaja väitöskirjatyö, jossa oikeusvertailulla on keskeinen sija.[2] Omasta puolestani tyydyn seuraavassa tekemään selkoa eräistä kansainvälisessä keskustelussa merkittävään asemaan nousseista tuomioistuinratkaisuista ja kannanotoista.

Uranuurtajan asema nyt esillä olevassa kysymyksessä näyttää kuuluvan sveitsiläiselle oikeuskäytännölle, jota on arvostellut ja ohjannut erityisesti *Max Gutzwiller.*[3] Vielä toista maailmansotaa edeltäneenä aikana kielteinen suhtautuminen vieraan valtion julkisen oikeuden soveltamiseen oli useissa tuomioistuinratkaisuissa muotoiltu ytimekkäästi ja yksiselitteisesti: Sveitsissä ei sovelleta vieraan valtion julkista oikeutta eikä toteuteta siihen perustuvia vaatimuksia.[4]

Ensimmäisen kerran Sveitsin korkein oikeus hyväksyi poikkeuksia tähän sääntöön vuonna 1948 ns. *Wichertin* jutussa antamassaan ratkaisussa.[5] Asiassa oli kysymys Tsekkoslovakian valtion kansallistamistoimenpiteiden vaikutuksesta Sveitsiin pakolaisena siirtyneen Saksan kansalaisen Wichertin Sveitsissä olevaan omaisuuteen nähden. Tässäkin tapauksessa tuomioistuin kyllä aluksi toisti edellä mainitun formulan, mutta rajoitti sitä kahdella eri perus-

---

liittymäsääntöjen asemasta ks. esim. osa IV s. 120. *Neumeyerin* työstä lähemmin ks. esim. *Schwander* s. 149 ss.

[2] Lars A.E. *Hjerner,* Främmande valutalag och internationell privaträtt. Studier i de främmande offentligrättsliga lagarnas tillämplighet. (1956—57).

[3] Ks. erit. *Gutzwiller,* Der Geltungsbereich der Währungsvorschriften. Umrisse eines Internationalrechts der Geldverfassungen. (1940) ja oikeustapausselostus SJIR 1949 s. 221 ss.

[4] »Le droit public d'un État étranger n'est ni applicable, ni exécutoire en Suisse.» Näistä ratkaisuista esim. *Lalive,* SJIR 1971 s. 108 ss. Ks. myös *Mann,* RdC 1971: I s. 185 s.

[5] BGE 74 II 224.

teella.[6] Niiden mukaan on mahdollista, että Sveitsin sisäinen oikeus itse edellyttää vieraan valtion julkisen oikeuden soveltamista (kuten silloin, kun on ratkaistava, onko jollakin henkilöllä kyseisen vieraan valtion kansalaisuus), sekä että vieraan valtion julkisen oikeuden soveltaminen johtuu Sveitsiä sitovasta kansainvälisestä sopimuksesta. Poikkeukset olivat siis itse asiassa vielä melko suppeita.

Vuonna 1954 annettu *Ammon c. Royal Dutch* -ratkaisu avasi sen sijaan kokonaan uuden näkökulman esillä olevaan ongelmaan.[7] Tässä tapauksessa oli kysymys Hollannissa sodan jälkeen voimaantulleen, omistussuhteitten ennalleen palauttamista tarkoittavan lainsäädännön soveltamisesta Sveitsissä, jossa kantaja muun muassa vaati hollantilaiselta vastaajayhtiöltä osinkoja hallussaan olevien osakkeitten perusteella. Tuomioistuin luonnehti kyseisen lainsäädännön yksityisoikeudelliseksi, mutta otti kuitenkin samalla harkittavakseen ongelman vieraan julkisen oikeuden soveltamisesta. Kokonaan kielteinen kanta oli virheellinen siksi, ettei niin meneteltäessä oteta huomioon, että jokainen kansallinen oikeusjärjestys on kokonaisuus. Sen julkisen oikeuden täydellinen poissulkeminen merkitsi oikeusjärjestyksen sisäisen rakenteen murtamista vailla asiaperusteita. Tällaisen menettelyn sijasta oikeus esittikin, että kussakin tapauksessa tuli selvittää, millaisia tarkoitusperiä julkisoikeudelliset normit kulloinkin palvelevat (»quel est le but essentiel»). Tältä kannalta on ratkaisevaa, turvasivatko normit yksityisiä intressejä (»intérêts privés») vai valtion omia välittömiä etuja (»besoins immédiats d'Etat»). Ensiksi mainittujen soveltamiselle Sveitsissä ei ollut estettä, mutta viimeksi mainitut rajoittuivat alueperiaatteen mukaisesti norminantovaltioon. Sveitsin korkein oikeus on myöhemmin soveltanut samaa periaatetta esimerkiksi ratkaisuissa *Carborundum c. Bureau Fédéral de la Propriété Intellectuelle* (1956)[8], *Union Nasic* (1968)[9] ja *UBS c. Poljak* (1969).[10]

Saksan liittotasavallassa on puolestaan *Ammon c. Royal Dutch* -tapausta vastaava ennakkotapaus Bundesgerichtshofin (BGH) vuonna 1959 antama ratkaisu, joka koski Saksan demokraattisessa tasavallassa voimassa olleitten valuuttasäännösten soveltamista Liittotasavallassa.[11] Tapauksessa oli kysymys

[6] Ne koskivat tapauksia, »où l'ordre juridique suisse tient lui-même compte du droit étranger (par example pour savoir si une personne a acquis une nationalité étrangére). Il faut en outre réserver les clauses des conventions internationales.»

[7] BGE 80 II 53, ks. ratkaisusta esim. *Hjerner* s. 388 s. ja *Lalive,* SJIR 1971 s. 113 s.

[8] BGE 82 I 196.

[9] Semaine judiciaire 1969 s. 433 ss.

[10] BGE 95 II 109.

[11] BGHZ 31 s. 367 ss. Ks. ratkaisusta esim. *Kegel—Seidl-Hohenveldern,* Festschrift

10 000 RM:n määräisestä lainasta, josta oli vuonna 1948 sovittu tuolloin Saksan neuvostoliittolaisella miehitysvyöhykkeellä asuneitten kahden henkilön kesken. Vuonna 1950 säädettiin vasta muodostetussa Saksan demokraattisessa tasavallassa laki, jonka mukaan nykyisessä Liittotasavallassa asuvan velallisen maksettavan velan siirto edellytti DDR:n julkisen viranomaisen suostumusta. Velallinen muutti Liittotasavaltaan vonna 1955 ja vuonna 1957 velkoja siirsi saamisensa häneltä toiselle Liittotasavallassa asuvalle henkilölle. Tämän ryhtyessä perimään velkaa velallinen vetosi siihen, että siirto oli asianomaisen viranomaisen suostumuksen puuttuessa pätemätön ja kieltäytyi maksamisesta. BGH:n ratkaisun mukaan ei kaikissa tapauksissa voida pitää välttämättömänä kieltäytyä antamasta merkitystä vieraan valtion julkisoikeudellisille normeille yksityisoikeudellisen oikeussuhteen sääntelyssä, vaikka julkisen oikeuden soveltaminen onkin periaatteessa ollut alueperiaatteen rajoittama. Kehittäessään tätä kantaa edelleen BGH katsoi, että eri tavoilla tulisi arvioida toisaalta sellaisia tapauksia, joissa yksityisiä koskeva julkisoikeudellinen disponointirajoitus palvelee yksityisten etujen tasoittamista ja suojelemista, sekä toisaalta sellaisia, joissa näillä rajoituksilla halutaan toteuttaa valtion omia poliittisia tai taloudellisia tarkoitusperiä. Kun tuomioistuin katsoi kyseisten DDR:n säännösten kuuluvan viimeksi mainittuun ryhmään, se ei soveltanut niitä ja kanne hyväksyttiin.

*Sveitsiläisessä Wichert*in tapauksessa katsottiin muun muassa, että vieraan valtion julkisen oikeuden soveltamisen perusteena voi olla Sveitsiä sitova kansainvälinen sopimus. Tämä seikka antaa aiheen tehdä lyhyesti selkoa eräästä Kansainvälistä Valuuttarahastoa (International Monetary Fund, IMF) koskevaan sopimukseen[12] sisältyvästä määräyksestä. Sopimuksen VIII artiklan (Jäsenten yleiset velvollisuudet) 2 osan b)-kohta kuuluu seuraavasti:

> »b) Jäsenen valuutassa tehty maksusopimus, joka on ristiriidassa asianomaisen jäsenen tämän sopimuksen mukaisesti ylläpidettyjen tai käytäntöön otettujen valuutantarkkailumääräysten kanssa, on mitätön kaikkien jäsenten alueella. Jäsenet voivat lisäksi yhteisestä sopimuksesta yhteistoimin tehostaa kunkin jäsenen valuutantarkkailumääräyksiä, mikäli toimenpiteet ja määräykset ovat sopusoinnussa tämän sopimuksen kanssa.»

Vaikka sopimuksen kyseistä kohtaa tulee esimerkiksi *Hjerner*in tutkimuk-

---

Murad Ferid s. 252 s., *Lalive,* SJIR 1971 s. 115 s., *Mann,* RdC 1971: I s. 161 ja 187 s. sekä *Zweigert,* Rev. crit. d.i.p. 1965 s. 651 ss.

[12] Sopimus on saatettu Suomessa voimaan vuonna 1947 annetulla lailla (102/48) ja vuonna 1948 annetulla asetuksella (103/48). Ks. teksti SopS 3/48.

sen mukaan tulkita supistavasti,[13] se joka tapauksessa on osaltaan ollut merkittävä askel julkisen oikeuden territoriaalisuusperiaatetta murtavaan suuntaan. Valuuttarahaston jäsenvaltiot ottavat huomioon toistensa valuuttalainsäädännön ja kunnioittavat omissa tuomioistuimissaan siinä asetettuja rajoituksia.

Suhteellisen tuore ja varsin pitkälle menevä kannanotto esillä olevassa ongelmassa sisältyy Institut de Droit International -järjestön Wiesbadenin kokouksessa vuonna 1975 hyväksymiin kahteen päätöslauselmaan (A ja B), jotka tehtiin vieraan valtion julkisen oikeuden soveltamista (»The Application of Foreign Public Law») pohtineen komission työn pohjalta. Näistä päätöslauselmista ensimmäisen I artikla kuuluu seuraavasti:

> »I.1. The public law character attributed to a provision of foreign law which is designated by the rule of conflict of laws shall not prevent the application of that provision, subject however to the fundamental reservation of public policy.
>
> 2. The same shall apply whenever a provision of foreign law constitutes the condition for applying some other rule of law whenever it appears necessary to take the former condition into consideration.»[14]

Erityisen merkillepantavaa on, että päätöslauselman periaatteet koskevat kaikkea julkista oikeutta katsottiinpa kulloinkin kysymyksessä olevan säädöksen tarkoittavan yksityistä vai välittömästi valtion omaa julkista etua. Tässä kohden on siis astuttu selvä askel eteenpäin sveitsiläisestä *Ammon c. Royal Dutch* ja BGH:n vuoden 1959 ratkaisusta.[15] Sen sijaan kysymys vieraan julkisen viranomaisen mahdollisuudesta tehdä oman maansa julkiseen oikeuteen perustuvia vaatimuksia muissa valtioissa päätettiin instituutissa jättää myöhemmin käsiteltäväksi.[16]

---

[13] Ks. *Hjerner* s. 37 ss., erit. s. 41. Samaa sopimuskohtaa on myös *Jokela* käsitellyt väitöskirjassaan, ks. s. 46 ss. ja 259 s. Kumpikin kirjoittaja pitää — ja varsin perustellusti — kohdan käännöstä omalle kielelleen epäonnistuneena.

[14] Ks. Annuaire 1975 s. 551 s. Ks. kyseiseen artiklaan liittyvistä ongelmista lähemmin myös *Sperduti,* Clunet 1977 s. 5 ss. Saman päätöslauselman II artiklassa esitetään vielä, että vieraan julkisen oikeuden soveltamisen torjuva ja julkisen oikeuden absoluuttista territoriaalisuutta koskeva periaate ei perustu mihinkään pätevään teoreettiseen tai käytännölliseen syyhyn, merkitsee usein ordre public -varauman kaksinkertaista käyttöä ja saattaa johtaa kansainvälisen yhteistyön kannalta epätoivottaviin ja epäjohdonmukaisiin tuloksiin.

[15] IV artiklassa on kuitenkin lueteltu eräitä tosiasiallisia syitä, joiden vuoksi tuomioistuimet ovat tietyissä tapauksissa soveltaneet harvemmin (»less frequently») vierasta julkista oikeutta.

[16] B-päätöslauselma kuuluu: »B. Decides to reserve the question of claims made by a foreign authority or a foreign public body and based on provisions of its public law, and to continue discussion of the topic at a later session.», ks. Annuaire 1975 s. 553. Aihe otettiinkin käsiteltäväksi Oslon kokouksessa vuonna 1977, jolloin raportöörinä oli Pierre *Lalive.*

Viimeisin merkki asiassa tapahtuneesta kehityksestä ja sen nykytilasta on Sveitsin liittohallituksen esitys liittovaltiolaiksi kansainvälisestä yksityisoikeudesta.[17] Esityksen sovellettavaa lakia (»Droit applicable») koskevan 3 luvun 13 artiklan 3 kappale kuuluu nimittäin:

> »3 Le caractère de droit public attribué à une disposition étrangère ne fait pas obstacle, en soi, à son application.»

Artiklan mukaan se seikka, että liittymäsäännön sovellettavaksi osoittaman vieraan valtion lain säännös on luonteeltaan julkisoikeudellinen, ei siis sinänsä ole este tuon säännöksen soveltamiselle. Esityksen kyseisen kohdan perustelut ovat hyvin suppeat.[18] Niissä vain esitetään eräin lähdeviittauksin, että säännös noudattaa viimeaikaisimmassa oikeustieteessä esitettyjä käsityksiä ja siteerataan Institut de Droit International -järjestön Wiesbadenin kokouksen A-päätöslauselman I artiklan ensimmäinen kappale kokonaisuudessaan.

Olisi epäilemättä liioiteltua sanoa, että vasta käsitellyt periaatteet olisivat kansainvälisesti yleisesti ja yksimielisesti hyväksyttyjä.[19] Erityisesti voidaan viitata siihen, että Euroopan talousyhteisön edellä mainittu yleissopimus sopimussuhteisiin sovellettavasta laista näyttää olevan tarkoitettu koskemaan vain yksityisoikeudellisia normeja.[20] Oma käsitykseni kuitenkin on, että nyt esitelty suuntaus on asiallisesti perusteltu ja oikeansuuntainen. Myös meillä on aihetta suuntautua sen mukaisesti.

2.3. PAKOTTAVAT YKSITYISOIKEUDELLISET AINEELLISET SÄÄNNÖKSET JA LAINVALINTA

Samalla kun yksityis- ja julkisoikeuden ero on menettämässä merkitystään kansainvälisen yksityisoikeuden systematiikassa ja metodissa, on tutkimus ja keskustelu kasvavassa määrin kohdistunut erityyppisten yksityisoikeudellisten pakottavien normien asemaan lainvalinnassa. Tällä on vaikutusta myös ulkomaantyön työsuhteitten sääntelyyn. Useiden työoikeudellisten normien pakottavuudella ja monissa työoikeudellisissa säännöksissä ilmenevällä työntekijäin

[17] Ks. edellä s. 14 alav. 6.

[18] Ks. esityksen s. 46.

[19] Ks. esim. *Mannin* kriittistä esitystä, RdC 1971: I s. 107 ss. Mielenkiintoinen on myös *Rigaux*'n esitys, ks. esim. s. 183 ss.

[20] Tähän seikkaan on meillä kiinnittänyt huomiota ulkomaantyökomitea, ks. KM 1982: 61 s. 29. Vrt. kuitenkin *Philip,* EF/IP. 1 s. 94 ja ks. jäljempänä olevaa esitystä III luvun jaksossa 1.1.8.2., s. 81 s.

suojeluperiaatteella voidaan nimittäin ajatella olevan kasvava merkitys myös kansainvälisessä työoikeudessa.

Kansainvälisen yksityisoikeuden teoriassa on nyt esillä olevia kysymyksiä käsiteltäessä käytetty hyvin kirjavaa terminologiaa ja systematiikkaa. Kun ongelma on vielä läheisessä yhteydessä myös julkisoikeudellisten normien soveltamisen probleemeihin, ei päällekkäinmenoa tämän tutkimuksen edellisessä jaksossa käsiteltyjen asioiden kanssakaan voida kokonaan välttää. Riittävän selvän kokonaiskuvan saamiseksi tarkastelen kysymyksessä olevia ilmiöitä seuraavassa kolmessa eri jaksossa. Otan lähtökohdakseni ordre public -periaatteen ja sen jälkeen käsittelen varsinkin toisen maailmansodan jälkeen oikeustieteessä ja -käytännössä eniten esillä olleita ratkaisumalleja pakottavien aineellisten normien soveltamisesta ja huomioon ottamisesta. Lopuksi teen selkoa siitä, mitä uusimmassa kansainvälisen yksityisoikeuden keskustelussa on haluttu sisällyttää heikomman sopimuskumppanin suojaamisen periaatteeseen.

2.3.1. Ordre public -periaatteesta

Ordre public eli ehdottomuusperiaate on eräs kansainvälisen yksityisoikeuden yleinen periaate, jonka nojalla tiettyyn kansainvälisluontoiseen seikastoon sovellettavan ulkomaisen oikeuden sellaista säännöstä, joka on tuomioistuimen oman oikeusjärjestyksen perusteitten vastainen, ei voida soveltaa.[1] Tällä tavoin ymmärrettynä ehdottomuusperiaate on tyypillisimmillään osa kaksipuolisille liittymäsäännöille rakentuvaa kansainvälisen yksityisoikeuden järjestelmää. Tuollaisessa järjestelmässähän on lähtökohtana kotimaan oikeuden ja ulkomaan oikeuden tasavertaisuus: tilanteen mukaan liittymäsääntö voi osoittaa sovellettavaksi kumman tahansa. Tästä huolimatta on bilateraalisen järjestelmän yleisesti katsottu vaativan erityistä viime käden korrektiivia. Tällaisena korrektiivina ehdottomuusperiaate astuu toimintaan vasta, kun liittymäsääntö on suorittanut oman tehtävänsä ja on todettu, että vierasta materiaalista normia on sovellettava käsillä olevaan seikastoon. Tuossa vaiheessa ilmenevän, ulkomaisen säännöksen soveltamisesta johtuvan ratkaisun ristiriita lex forin perusperiaatteiden kanssa johtaa kyseisen säännöksen soveltamisen poissulkemiseen ja korvaamiseen yleensä lex forin omalla vastaavalla säännöksellä.

Täsmällisesti vasta esitetyn sisältöisenä ordre public -periaate ei itse asiassa ole kovinkaan vanha, vaikka sitä tällaisena usein kuvataankin »klassilliseksi».[2]

---

[1] Ehdottomuusperiaatteen käsitteestä meidän oikeutemme kannalta ks. *Alanen* s. 207 ss. ja *Jokela* s. 92 s.

[2] Ks. esim. *Francescakis*, Travaux du Comité français 1966—1969 s. 150 ja 158 ss.

»Klassillisen» kansainvälisen yksityisoikeuden perustaja *Friedrich Carl von Savigny* lähti pikemminkin siitä, että tietyntyyppiset lait jäivät kokonaan liittymäsääntöjen soveltamisalan ulkopuolelle, eikä näiden lakien soveltamatta jääminen näin ollen johtunut korrektiivina käytetystä ehdottomuusperiaatteesta, vaan kuvastaa enemmänkin alueperiaatetta.[3] *Savigny* ei operoinut lainkaan itsenäisellä ordre public -käsitteellä. On kuitenkin voitu esittää, että ehdottomuusperiaatteen eräät lähtökohdat on löydettävissä jo *Savignyn* vuodelta 1849 olevan »System des heutigen Römischen Rechts» teoksen kahdeksannesta osasta.[4]

Savignyn ohessa mainitaan ehdottomuusperiaatteen historian yhteydessä usein italialainen *Pasquale Stanislao Mancini* ja ranskalainen *Antoine Pillet*. *Mancini* korosti yhdentyvän Italian kansallisvaltion ilmapiirissä kansalaisuusperiaatteen keskeistä merkitystä kansainvälisen yksityisoikeuden alalla, mutta piti kuitenkin kiinni määrätynlaisten lakien osalta alueperiaatteesta. Nämä lait kuuluivat jokaisen valtion »ordre publiciin», eikä valtio voinut niiden tarkoittamissa asioissa suvaita vieraitten valtioitten lakeja. Tässä mielessä ehdottomuusperiaate kattoi muun muassa sekä valtion taloudelliseen järjestykseen sisältyvät säännökset että yksilöiden perusoikeuksiin ja moraalisiin ja sosiaalisiin arvoihin liittyvät kysymykset ja liittyi läheisesti julkiseen oikeuteen.[5]

*Pillet'*n järjestelmässä puolestaan näkyy sekä *Savignyn* että *Mancinin* vaikutus. Hänen ajatuksissaan on keskeisellä sijalla lakien »sosiaalisen tarkoitusperän» (»but social») huomioon ottaminen sekä sen perusteella jako toisaalta yksityisiä intressejä palveleviin (»lois faites dans l'interêt de la personne») ja

---

[3] Kyseiset lait *Savigny* luokittelee kahteen eri ryhmään: »A. Gesetze von streng positiver, zwingender Natur, die eben wegen dieser Natur zu jener freien Behandlung, unabhängig von den Gränzen verschiedener Staaten, nicht geeignet sind. B. Rechtsinstitute eines fremden Staates, deren Dasein in dem unsrigen überhaupt nicht anerkannt ist, die also deswegen auf Rechtsschuss in unserm Staate keinen Anspruch haben», ks. *Savigny* s. 32 ss.

[4] *Tällöin* on viitattu siihen, mitä *Savigny* esitti edellisessä alaviitteessä mainittuun A-ryhmään kuuluvista ehdottoman pakottavista laeista. Niihin kuuluvat ensinnäkin sellaiset, jotka »erlassen werden lediglich um der Personen willen, welche die Träger der Rechte sind», ja sellaiset, jotka perustuvat »auf sittlichen Gründen» tai »auf Gründen des öffentlichen Wohls (publica utilitas)». Ks. *Savigny* s. 35 ss. sekä esim. *Gihl*, Historia s. 484 ss., *Kegel* s. 237 s. ja *Schwander* s. 129 ss.

[5] *Mancinin* mainitut ajatukset ovat nähtävissä esim. hänen Clunet-aikakauskirjassa julkaisemassaan artikkelissa De l'utilité de rendre obligatoires pour tous les Etats, sous la forme d'un ou plusieurs traités internationaux, un certain nombre de règles générales du Droit international privé pour assurer la décision uniforme des conflits entre les différentes législations civiles et criminelles, Clunet 1874 s. 221 ss. ja s. 285 ss. Ks. niistä myös *Gihl*, Historia s. 240 ss. ja 486 ss., *Sundström* s. 41 s. ja *Schwander* s. 155 ss.

toisaalta »yhteisön etuja palveleviin» (»lois faites dans l'interêt de la communauté») säädöksiin. Ensiksi mainitut (»lois personnelles») seuraavat yksilöä hänen liikkuessaan kansainvälisessä yhteisössä. Viimeksi mainitut, joista käytetään myös termejä »lois d'ordre public» tai »lois de garantie sociale», ovat taas luonteeltaan yleisiä ja alueellisia. *Pillet*'lle ordre public -lakien alueellisuus oli siis eräs kansainvälisen yksityisoikeuden yleinen periaate niin, että kukin valtio sovelsi omassa piirissään kansainvälisluontoiseen tapaukseen omia ordre public -säädöksiään.[6]

Historiallinen tausta selittää osaltaan, miksi ehdottomuusperiaate ei nykyäänkään ole kaikkialla niin yksiselitteinen kuin edellä aluksi esitetty »puhdas» kanta antaisi aiheen olettaa. Varsinkin Ranskassa termi kuuluu myös sisäisen oikeuden käsitteistöön. Code civilen 6 artiklassa on nimittäin rajoitettu lähinnä yksittäisten sopimuskumppanien tahdonvapautta säätämällä, että lait, jotka koskevat ordre publicia tai hyviä tapoja (»bonnes moeurs»), ovat indispositiivisia. Tältä kannalta ovat ymmärrettävissä ranskalaisen siviilioikeuden piirissä esiintyvät lausumat, joitten mukaan tietty ranskalainen säännös tai säädös on luonteeltaan »d'ordre public», eikä siitä sen vuoksi voida sopimuksin poiketa. Samalta perustalta on käsitettävissä vastakkaisasettelu kansallisen (»ordre public national») ja kansainvälisen (»ordre public international») ehdottomuusperiaatteen välillä.[7]. Kansallisella ehdottomuusperiaatteella ei sellaisenaan ole merkitystä kansainvälisissä tapauksissa. Sen tarkoittamien normien pakottavuus ei ole siinä mielessä ehdotonta, että siitä poikkeaminen merkitsisi oikeusjärjestyksen perusteitten loukkaamista.

Keskeiseksi ongelmaksi näyttää näin ollen muodostuvan kussakin yksittäis-

---

[6] *Pillet*'n ajatukset sisältyvät hänen teokseensa Principes de droit international privé (1903). Ks. niistä myös *Gihl,* Historia s. 281 ss. ja 493 s., *Sundström* s. 43 s. ja *Schwander* s. 171 ss. Historiallinen tarkastelu osoittaa, että ehdottomuusperiaate, alueperiaate ja kysymys julkiseksi luettavan oikeuden soveltamisalasta ovat usein olleet monipuolisessa ja vaikeasti erotettavassa suhteessa toisiinsa. Näitä kysymyksiä ja yhteyksiä on pohjoismaisessa kirjallisuudessa tarkastellut *N.P. Madsen-Mygdal* väitöskirjassaan Ordre public og territorialitet. Analytiske betragningar over dispariteter i international privatret. (1948). Ehdottomuusperiaatteen kehityksestä nykyiseen muotoonsa ks. esim. *Batiffol—Lagarde* I s. 409 ss. ja *Kegel* s. 237 s. Sivuhyppäyksenä voi mainita, että erityisesti *Pillet*'n ajatukset »lakien sosiaalisesta tarkoitusperästä» tuovat hakematta mieleen sen, mitä esim. meillä *Buure-Hägglund* on esittänyt ns. uuden amerikkalaisen koulukunnan käsityksistä materiaalisen oikeuden tarkoitusperien toteuttamisesta ja intressivertailusta kansainvälisen yksityisoikeuden järjestelmässä, ks. Oikeustiede VII/1976 s. 5 ss. Tarkempi tutkimus voisikin luultavasti osoittaa, että »uuden amerikkalaisen» koulukunnan keskeisiä periaatteita paljolti vastaavia ajatuksenkulkuja on löydettävissä meidän omilta eurooppalaisilta juuriltammekin.

[7] Ks. esim. *Batiffol—Lagarde* I s. 422 ss.

tapauksessa sen selvittäminen, minkävahvuinen pakottavuus kulloinkin esillä olevaan normiin liittyy. Ehdottomuusperiaatteeseen turvautumisen kynnys on lisäksi eri oikeudenaloilla hyvin erikorkuinen. Perheoikeus, erityisesti lapsioikeus on ala, jolla oman oikeusjärjestyksen perusteitten saatetaan katsoa järkkyvän jo silloin, kun ulkomaisella ja kotimaisella normilla on sama tarkoitusperä, mutta toisistaan poikkeava tehokkuus henkilön oikeusaseman parantamisen kannalta.[8] Ratkaisuja tehtäessä saattavat tärkeän sijan saada sellaiset arvostustekijät kuin käsitykset hyvästä yhteiskuntajärjestyksestä, moraalista tai yksilön parhaasta. Toisaalta varallisuusoikeudessa, erityisesti kansainvälisen kaupan sopimusoikeudessa ei ole juuri koskaan käytännössä vedottu ehdottomuusperiaatteeseen.[9] Työoikeus näyttää sijoittuvan näiden kahden ääriesimerkin välimaastoon. Ranskalaisessa kirjallisuudessa viitataan työoikeuden alalla usein erityiseen »sosiaaliseen ehdottomuusperiaatteeseen» (»ordre public social»), jonka taustalla on työntekijän suojelun periaate materiaalisessa työoikeudessa.[10]

Kansallisen ja kansainvälisen ordre publicin ohella on vielä syytä mainita aina silloin tällöin esille otettu jaottelu negatiiviseen ja positiiviseen ordre publiciin.[11] Tällöin negatiivisella ehdottomuusperiaatteella ymmärretään »klassillista», viime vaiheen korrektiivina toimivaa ordre publicia. Positiivista ehdottomuusperiaatetta noudatettaessa taas selitetään, että tietyt lex forin aineelliset säädökset ovat siinä määrin pakottavia, että ne tulevat kansainvälisluontoisissakin seikastoissa sovellettaviksi riippumatta siitä, että seikasto lex forin oman liittymäsäännön perusteella kuuluu tietyn vieraan valtion lain alaisuuteen. Tällainen »ehdottomuusperiaate», jota selostetaan seuraavassa jaksossa, on siis itse asiassa vieras puhdaspiirteiselle kaksipuolisille liittymäsäännöille rakentuvalle kansainvälisen yksityisoikeuden järjestelmälle. Se liittyy läheisesti *Mancinin* ja Pillet'n ajatuksiin ja alueperiaatteeseen.[12]

---

[8] Asiasta tarkemmin Suomen oikeuden kannalta ks. *Jänterä-Jareborg* teoksessa *Mattila* (toim.): Lapsioikeuden pääpiirteet s. 307 s.

[9] Esim. *Jokela* esittää (s. 259) mm., että »Erityisesti varallisuusoikeudellisten asianosaissuhteitten kohdalla sillä on luonnostaan hyvin rajoitettu käyttöala. Onkin syytä varoa, ettei ehdottomuusperiaatetta päästetä kehittymään yleiseksi säännöksi.»

[10] Ehdottomuusperiaatteesta työ- ja yleensä sosiaalioikeudessa ks. esim. *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 112 s. ja — tosin vanhentunut — *Kramer* sekä *Rozes,* Dr. soc. 1977 s. 311 ss.

[11] Tästä jaottelusta ja sen taustasta yleisesti ks. *Schwander* s. 41 ss.

[12] Jako negatiiviseen ja positiiviseen ordre publiciin ei ole ollut esillä suomalaisessa kirjallisuudessa, mutta muista pohjoismaisista oppikirjoista esim. *Bogdan* (s. 68 s.) ja *Philip* (s. 65 s.) mainitsevat sen. Heistä edellinen ottaa tässä yhteydessä esille mm. heikompaa sopimuskumppania suojaavat normit ja jälkimmäinen selittää ehdottomuusperiaatteen tässä

2.3.2. »Lois de police» -tyyppisiä ja välittömästi sovellettavia normeja sekä erillisliittymiä koskevista teorioista

»Puhdas» kansainvälisen yksityisoikeuden järjestelmä meillä vallitsevassa muodossaan lähtee siis siitä, että ehdottomuusperiaate negatiivisessa muodossaan on ainoa lainvalinnan korrektiivi ja rajoittuu vain tiettyjen ulkomaisten normien vaikutuksen poissulkemiseen. Muutoin lakiviittauksen tai kiinteän liittymäsäännön osoittama ulkomainen yksityisoikeudellinen normisto tulee kokonaisuudessaan, kotimaiset niin dispositiiviset kuin indispositiivisetkin normit syrjäyttäen sovellettavaksi. Tällainen »puhdas malli» ei kuitenkaan aina vastaa todellisuutta, mistä osaltaan on osoituksena ehdottomuusperiaatteen sisällöstä käyty keskustelu. Kysymys siitä, millainen merkitys kansainvälistä oikeustapausta ratkaistaessa on annettava ensi sijassa oman valtion sellaisille normeille, jotka kyllä ovat luonteeltaan pakottavia, mutta joista poikkeaminen ei kuitenkaan merkitse oikeusjärjestyksen perusteisiin puuttumista, on jatkuvasti ollut esillä oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä. Nämä suuntaukset ovat Euroopan mannermaalla karkeasti luokiteltavissa kahteen ryhmään, ranskalais- ja saksalaisperäiseen. Seuraavassa tehdään selkoa näiden suuntausten pääpiirteistä.

Ehdottomuusperiaatteen yhteydessä on edellä käynyt ilmi, ettei ranskalaisessa kielenkäytössä esiintyvän »lois d'ordre public» -termillä ole varsinaista lainsäädännöllistä perustaa. Ordre public -lakien tarkempi oikeutus ja piiri on määritelty yksinomaan oikeustieteen ja -käytännön perusteella. Sekä Ranskan että vastaavasti Italian siviililakikirjassa (Ranskan code civil, Cc ja Italian codice civile, ICc) on kuitenkin nimenomainen artikla, joka liittää tietyntyyppisiin lakeihin erityisen voimakkaan pakottavan luonteen. Cc 3 artiklan 1 kappaleen ja ICc:n yleisten säännösten 28 artiklan mukaan yleistä järjestystä ja turvallisuutta koskevat lait (»lois de police et de sûreté», »leggi di polizia e sicurezza pubblica») velvoittavat kaikkia valtion alueella asuvia. Säännöksistä ei tosin nytkään ole saatavissa paljoa tukea kyseisten »lois de police» -lakien nimeämiselle tai edes niiden luonteen tarkemmalle määrittelylle. Täsmällisimpinä esimerkkeinä on vanhemmassa kirjallisuudessa voitu mainita viljanvientiä koskevat säännökset nälänhädän estämiseksi omassa maassa sekä painoja ja mittoja koskevat määräykset. Uudemmassa tutkimuksessa ovat taas etusijalla olleet esimerkiksi pankki- ja pörssitoimintaa sekä — tämän tutkimuksen kannalta

---

mielessä muuttuneen itse asiassa eräänlaiseksi itsenäiseksi liittymäsäännöksi, joka tietyllä alueella määrää lex forin soveltamisesta. Ehdottomuusperiaatteen merkityssisällöstä nykyisessä keskustelussa ks. *Francescakis,* Travaux du Comité français 1966—1969 s. 163 ss.

merkittävä seikka — työolojen sääntelyä ja valvontaa ja sosiaaliturvaa koskevat säännökset ja määräykset.[1]

Kaikki »lois de police» -tyyppiset säännökset vaikuttavat kansainvälisissä tapauksissa toisin kuin näitten tapausten »klassillinen» kansainvälisyksityisoikeudellinen ratkaisutapa edellyttäisi. Vaikka kyseiset säännökset ovat alun perin tarkoitetut koskemaan pelkästään oman valtion alueeseen liittyviä tapauksia, niitten tarkoitusperän on nyttemmin usein katsottu vaativan niiden ulottamista suoraan myös kansainvälisluontoisiin tapauksiin. Tällöin vasta ratkaisuprosessin seuraavassa vaiheessa tapahtuvan liittymäsäännön soveltamisen perusteella valitun vieraan valtion lain vaikutusta on jo alun alkaen supistettu. Vieraan valtion »lois de police» -tyyppisten säädösten soveltaminen ei voinut alkujaan tulla lainkaan kysymykseen.[2]

---

[1] Ks. esim. *Batiffol—Lagarde* I s. 298 ss., *Francescakis,* Rev. crit. d.i.p. 1966 s. 6, *Goldman,* Travaux du Comité français 1966—1969 s. 123, *Loussouarn—Bourel* s. 150 ss. sekä *Vitta* I s. 24 s. ja 248 s.

[2] Tällaiselle soveltamiselle myönteistä kantaa on esittänyt ja kehitellyt esimerkiksi *Toubiana* s. 163 ss. Järjestykseen ja järjestyksenpitoon liittyvistä »lois de police» -tyyppisistä säännöksistä, joita ajatellen on vaikeata löytää vastaavaa suomalaista termiä, on pidettävä erossa varsinaiset »poliittiset lait» («lois politiques»). Niihin liittyvät kysymykset olivat esillä Institut de Droit International -järjestön vuonna 1954 Aix-en-Provencessä pidetyssä kokouksessa, jonka asialistassa neljäntenä kysymyksenä oli ongelma »Les lois politiques, fiscales, monétaires en droit international privé». Asiassa käsittelyn pohjana olleen päätöslauselmaehdotuksen 3 artiklan (raportööri *Pierre Arminjon)* mukaan poliittinen laki määriteltiin seuraavasti: »Article 3. Pour qu'une loi puisse être qualifiée de politique, il ne suffit pas qu'elle soit inspirée par des considérations politiques ni qu'elle abolisse ou modifie profondément des règles de droit ou des institutions en vigueur dans la plupart des pays, il faut que, sans être nécessairement arbitraire ou injuste, elle déroge au droit commun du pays où elle est en vigueur à l'égard de certaines personnes dans le dessein soit de favoriser un parti, une classe sociale, certaines idées ou croyances, soit de leur nuire.

Jean-Paulin Niboyet'n esittämä vaihtoehtoinen sanamuoto kuului: »Est une loi politique au sens des présentes Résolutions, toute loi qui sans être nécessairement arbitraire ou injuste, déroge au droit commun du pays où elle a été édictée, à l'égard de certaines catégories de personnes dans le dessein, soit de favoriser un parti, une classe sociale, certaines idées ou croyances, soit de leur nuire.

Il ne suffit pas qu'une loi soit inspirée par des considérations politiques ni qu'elle abolisse ou modifie profondément des règles de droit ou des institutions en vigueur dans la plupart des pays, pour être qualifiée de loi politique au sens des présentes Résolutions.» Tyypillinen esimerkki poliittisesta laista on säädös, jolla määrätään tiettyjen maassa toimivien yritysten omaisuus kansallistettavaksi. Tällaisen lain talouspoliittinen luonne sinänsä estää lain soveltamisen ulkomaan tuomioistuimessa (ks. ehdotuksen 20 artikla). Asia osoittautui kuitenkin kokonaisuudessaan liian laajaksi käsitellä, mistä syystä Aix-en-Provencessä lopulta rajoituttiin yksinomaan verolakeihin (»lois fiscales»). Ks. Annuaire 1954 II s. 230, 235 ss.

Ordre public -luonteiset säännökset ja lait sekä »lois de police» -tyyppinen lainsäädäntö yhtyneinä alueperiaatteeseen ja julkisoikeudellisten normien soveltamisen ongelmiin muodostavat jo romaanisen tradition mukaisen koulutuksen saaneelle juristille vaikeaselkoisen ja monimutkaisen järjestelmän. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävissä *Phocion Francescakis*in vallinneen tilan systematisoimiseksi ja yksinkertaistamiseksi suorittama työ, joka tähtää erityisen välittömästi sovellettavien normien käsitteen vakiinnuttamiseen aikaisemman terminologisen hajaannuksen sijaan.

Termi »välittömästi sovellettavat normit» esiintyi ensimmäisen kerran muodossa »les règles d'application immédiate du droit interne» *Francescakis*in renvoi-tutkimuksessa vuodelta 1958, minkä jälkeen hän on kehittänyt ajatusta eräissä artikkeleissa.[3] Kysymyksessä ei itse asiassa ole uuden teorian kehittäminen, vaan pyrkimys luoda yhtenäinen selitysmalli, joka kattaa oikeustieteessä ja -käytännössä aikaisemmin eri nimikkeillä tunnetut, mutta samaa päämäärää tarkoittavat menettelytavat. *Francescakis* ei myöskään pyri syrjäyttämään savignylaista kaksipuolisille liittymäsäännöille rakentuvaa kansainvälisen yksityisoikeuden järjestelmää, mutta katsoo sen käyttökelpoiseksi vain niin laajalti kuin kysymyksessä ovat kansainvälisessä yhteisössä samankaltaisesti säännellyt, »yhteiset» instituutiot. Asia on toinen silloin, kun kysymyksessä ovat valtion omat, erityislaatuiset lainsäädännön päämäärät ja instituutiot. Tällöin välittömästi sovellettavien normien tehtävänä on turvata »nécessaire particularisme étatique» ja niillä on tällä tavoin oma funktionsa kaksipuolisten liittymäsääntöjen rinnalla.[4]

---

ja 295. Mainittakoon vielä, että pohjoismaisista tutkijoista *Gihl* on Haagin kansainvälisen oikeuden akatemiassa pitämillään luennoilla käsitellessään poliittisia lakeja ja kansainvälistä yksityisoikeutta (Lois politiques et droit international privé) katsonut, että nämä lait kuuluvat kansainvälisen yksityisoikeuden alan ulkopuolelle, ks. RdC 1953: II s. 163 ss.

[3] Ks. *Francescakis,* Renvoi s. 11 ss. sekä Rev. crit. d.i.p. 1966 s. 1 ss. ja 1974 s. 273 ss. Ks. myös niistä yhteenvetoa *Schwander* s. 184 ss. *Francescakis*in ajatuksia on kehitellyt myös esim. *Graulich,* Mélanges Dabin II s. 629 ss.

[4] Ks. esim. *Francescakis,* Rev.crit d.i.p. 1966 s. 16 s. Välittömästi sovellettaviin normeihin liittyvässä keskustelussa on toisaalta selvästi havaittavissa piirteitä, jotka muistuttavat yksipuolisille liittymäsäännöille rakentuvan kansainvälisen yksityisoikeuden järjestelmän periaatteita. Tässä mielessä onkin voitu hyvin puhua yksipuolisten liittymäsääntöjen uudesta tulemisesta (»le renouveau de la tendance unilatéraliste en droit international privé»), joka on ollut johtavana teemana varsinkin *Pierre Gothot*'n laajoissa artikkeleissa. Ks. *Gothot,* Rev. crit. d.i.p. 1971 s. 1 ss., 209 ss. ja 415 ss. sekä Travaux du Comité français 1975—1977 s. 201 ss. Cc 3 artiklasta lähtevässä ja statuuttiteorian kautta savignylaiseen traditioon siirtyvässä tutkimuksessaan *Gothot* omistaa laajahkosti tilaa myös »lois de police» -tyyppisille säännöksille ja välittömästi sovellettavien normien opille, ks. Rev. crit. d.i.p. 1971 s. 212

Francescakis määrittelee normien »lois d'application immédiate» -ryhmään kuulumisen kriteerit suhteellisen väljästi käyttäen hyväksi normien tarkoitusperää. Jonkin lain välittömän ja välttämättömän soveltamisen edellytykseksi ei riitä pelkästään, että kysymyksessä on tietty julkinen etu tai usean tällaisen edun yhteenliittyminen, vaan kyseisten etujen toteuttamisen tulee myös olla varmistettu tiettyjen valtion toimielinten luomisella tai näitten elinten tehtävänmäärittelyllä. Intressien tulee olla keskeisiä valtion poliittiselta, sosiaaliselta tai taloudelliselta kannalta.[5]

*Francescakis*in ajatukset välittömästi sovellettavista normeista liittyvät siis ensisijaisesti tapauksiin, joissa kotimaan tuomioistuimet soveltavat tällaisia lex forin normeja seikastoihin, joilla on liittymiä vieraisiin valtioihin. Sen sijaan kysymyksen vieraan valtion välittömästi sovellettavien normien soveltamisesta omassa tuomioistuimessa *Francescakis* jättää hyvin vähälle huomiolle, joskaan ei suhtaudu siihen ainakaan kielteisesti.[6] Asiaan on paneutunut syvemmin esimerkiksi *Pierre Mayer,* joka kuitenkin on rajannut aiheensa niin, että hän käsittelee vieraita »lois de police» -tyyppisiä lakeja eräänä »lois d'applica-

ss. Tässä yhteydessä on mielenkiintoinen myös italialaisen *Rodolfo de Novan* teoria soveltamisalansa itse rajoittavista normeista, »norme sostanziali autolimitate», ks. *de Nova,* Diritto internazionale 1959 s. 13 ss., joka on ranskankielisenä juhlajulkaisussa Mélanges en l'honneur de Jacques Maury I s. 377 ss. *De Novan* mukaan tulee italialaisen tuomarin, joka oman lakinsa liittymäsäännön perusteella soveltaa vieraan valtion oikeutta, jättää soveltamatta tuon oikeuden sellaisia normeja, jotka itse rajoittavat soveltamisalansa vain oman valtion sisäisiin oikeussuhteisiin. Usein on käytetty sanontaa, jonka mukaan kyseiset normit »eivät tahdo» tulla sovellettaviksi kansainvälisluontoisiin seikastoihin. Niiden sijasta tulisi *de Novan* mukaan turvautua kyseisessä vieraassa oikeusjärjestyksessä vallitseviin yleisiin periaatteisiin. Myös välittömästi (välttämättömästi) sovellettavien normien käsite on tuttu Italiassa muodossa »norme di applicazione necessaria», työoikeudessa sitä on käsitellyt esim. *Pocar,* Rivista di diritto internazionale privato e processuale 1967 s. 740 ss. ja *Sperduti,* Rivista di diritto internazionale privato e processuale 1976 s. 469 ss.

[5] Ks. *Francescakis,* Rev.crit d.i.p. 1966 s. 12 s. ja 1974 s. 285 s. sekä tässä tutkimuksessa jäljempänä yhteistoiminnan yhteydessä esitettyä, III luvun jakso 3.2.1.1.2. Välittömästi sovellettavien normien idea ei ole tuntematon Pohjoismaissakaan. Esimerkiksi *Eekin* oppikirjan loppujakso »Absoluta regler i lex fori» koskettelee juuri näitä kysymyksiä. Tällöin *Eek* toteaa mm., että »vissa särskilt kvalificerade regler i forumrätten, de absoluta reglerna, har emellertid sådan genomslagskraft, att de skall gälla alldeles oberoende av de enskildas vilja», s. 265. *Eekin* esimerkit ovat enimmäkseen perheoikeuden alalta, mutta hän mainitsee myös työoikeudellisia tapauksia. Haagin kansainvälisen oikeuden akatemiassa pitämällään luentosarjalla »Peremptory norms and Private International Law» *Eek* käsittelee aihetta syvällisemmin myönteisessä hengessä ja esittää »règles d'application immédite» -termin englanninkieliseksi vastineeksi »peremptory norms». Eräinä tällaisia normeja sisältävinä aloina hän mainitsee työsuhteet ja kuluttajansuojelun, ks. RdC 1973: II s. 1 ss.

[6] Ks. *Francescakis,* Rev. crit. d.i.p. 1966 s. 12.

tion immédiate» -lakien alaryhmänä.[7] Hänen mukaansa ei ole mitään vakavaa syytä, joka estäisi ulkomaisten »lois de police» -normien soveltamisen. Se, minkä vieraitten valtioitten kyseisenlaiset säännökset voivat tällöin tulla kysymykseen, jää viime kädessä tuomarin yksittäistapauksessa harkittavaksi. Erityisen vaikea on tilanne silloin, kun liittymäsääntö osoittaa tietyn vieraan valtion oikeuteen, mutta tuomari samalla havaitsee jonkin toisenkin vieraan valtion kyseisenlaisten säännösten »haluavan» tulla sovellettaviksi samaan seikastoon.[8] Muutoin vieraita »lois de police» -normeja käsitellään kuten yleensäkin ulkomaista yksityisoikeutta: soveltamisen esteeksi voi koitua ainoastaan »klassillinen» ordre public.

Saksalaisperäiseksi nimeämässäni järjestelmässä nyt tutkittavina olevat ongelmat alkoivat tulla selvästi esille 1940-luvun alussa. Paitsi saksalaista oikeustiedettä, on tässä kehityksessä ollut merkittävällä sijalla myös hollantilainen oikeustiede ja -käytäntö. Aloitteentekijän asema lienee suotava saksalaiselle *Wilhelm Wengleri*lle, jonka pakottavien normien erillisliittymiä koskeva tutkimus valmistui jo vuonna 1938, vaikka se poikkeuksellisten olosuhteitten vuoksi julkaistiinkin vasta vuonna 1941.[9] *Wengler* lähti liikkeelle teesistä, jonka mukaan yleisen sopimusstatuutin ohella sopimussuhteisiin on lainkäytössä sovellettu tietyin perustein määräytyviä, yleisestä statuutista poikkeavia pakottavia normeja ja että näiden pakottavien normien määräytymisperuste on erilainen sen mukaan, kuuluvatko ne lex foriin vai muuhun vieraaseen oikeusjärjestykseen kuin primaaristi sovellettavaan. Esimerkkeinä hän käyttää valuuttasäännöksiä, rahdinottajan vastuuta rajoittavia säännöksiä ja eräitä korkosäännöksiä, joille on ominaista ordre public -luontoisuus. Silloin kun tällaiset säännökset ovat osa lex foria, noudatettava ratkaisuperiaate on varsin selvä: ellei laissa itsessään ole otettu kantaa soveltamiskysymykseen, tuomarin tulee tulkinnalla ja säännöksen tarkoitusperään nojautuen selvittää sen »alueellinen voimassaolotahto» (»örtlicher Geltungswillen»).[10] Tätä voimassaolotahtoa tulee ehdottomasti kunnioittaa niin, että lex forin pakottavia normeja sen mukaan sovelletaan täysin riippumatta siitä, onko lex fori muutoin — lakiviittauksen tai kiinteän liittymäsäännön perusteella — sopimussuhteen yleinen sopimusstatuutti vai ei. *Wengler* sanoutuu siis selvästi irti sopimusstatuutin yhtenäisyyden periaatteesta.[11]

---

[7] *Mayer*, Clunet 1981 s. 277 ss.

[8] Tästä ongelmasta *Mayer*, Clunet 1981 s. 316 ss.

[9] *Wengler*, ZvglRW 1941 s. 168 ss. Ks. myös *Schwander* s. 201 ss.

[10] *Wengler*, ZvglRW 1941 s. 178.

[11] Tässä yhteydessä voidaan panna merkille, että yhtenäisen statuutin periaatteen mur-

Toisaalta vaativat yhtenäisratkaisujen periaate — ts. pyrkimys oikeussuhteen järjestelyssä samaan materiaaliseen ratkaisuun forumista riippumatta — sekä valtioiden väliseen oikeusapuun liittyvät seikat muidenkin kuin lex forin pakottavien normien soveltamista sopimusstatuutin ohella. *Wenglerin* periaatteet muun kuin sopimusstatuuttina olevan vieraan valtion oikeuden pakottavien normien soveltamisesta ovat seuraavat:

1. Soveltamisen tulee tapahtua kyseisen pakottavan vieraan oikeuden oman alueellisen »soveltamistahdon» mukaisesti (»im Rahmen seines eigenen örtlichen Geltungswillens»).[12]
2. Kysymykseen voivat tulla vain sellaisten oikeusjärjestysten normit, joilla on riittävän läheinen yhteys (»eine genügend enge Beziehung») kyseiseen oikeussuhteeseen. Näin on asianlaita varsinkin silloin, kun valtio voi ominkin toimin myötävaikuttaa kyseisten normien noudattamiseen.[13]
3. Vieras pakottava normi ei saa olla vastoin lex forin ordre publicia. Ehdottomuusperiaate ei näissä tapauksissa ole kuitenkaan välttämättä samansisältöinen kuin puhtaasti kotimaisissa tapauksissa.[14]

Näitten periaatteitten noudattamisesta saattaa olla seurauksena useitten vieraitten oikeusjärjestysten pakottavien normien kumulatiivinen soveltaminen. Sellaisten tapausten varalta *Wengler* kehitti omia erityissääntöjä: jos esimerkiksi tiettyyn tapaukseen tulevat sovellettaviksi usean eri valtion pakottavat valuuttasäännökset, noudattaa kolmannen valtion tuomioistuin niistä ankarimman asettamaa sanktiota.[15] Tahdon autonomia on *Wenglerin* esityksessä takaalalla. Hän suhtautuu joka tapauksessa lakiviittauksen käyttämiseen suhteellisen vapaamielisesti: asianomaiset voivat määrätä sopimussuhteeseensa sovellettavaksi minkä tahansa kansallisen oikeuden, jonka valintaan on järkeviä syitä (»vernünftige Gründe»).[16] Tahdon autonomia ei kuitenkaan aiheuta poikkeuk-

---

tamiseen on meillä aikaisemmin suhtauduttu kielteisesti. *Jokela* esitti väitöskirjassaan *Wengler*iin viitaten, että »Kun nämä pakkoa, viettelyä, kiskomista yms. koskevat säännökset ovat kaikissa kulttuurivaltioissa perusosaltaan samoja, lienee niiden sitominen velvoitestatuuttiin, vaikkapa lakiviittauksen määräämään, pienempi paha kuin sangen differentioitunut liittymäsääntöjen systeemi.», s. 259. Toisaalta on kuitenkin pantava merkille, ettei *Jokela* ole ottanut luetteloonsa pakkoa yms. koskevista säännöksistä lainkaan valuutta- tai muita sen kaltaisia säännöksiä, jotka ovat *Wengler*illä keskeisessä asemassa ja jotka eri kulttuurivaltioissakin voivat paljolti poiketa toisistaan.

[12] *Wengler*, ZvglRW 1941 s. 183 ss.
[13] *Wengler*, ZvglRW 1941 s. 185 ss.
[14] *Wengler*, ZvglRW 1941 s. 197 ss.
[15] *Wengler*, ZvglRW 1941 s. 195.
[16] *Wengler*, ZvglRW 1941 s. 209.

sia siihen, mitä pakottavien normien soveltamisesta on kiinteitten liittymäsääntöjen perusteella määräytyvän sopimusstatuutin yhteydessä esitetty.

Toisin kuin *Wenglerin,* hollantilaisen *L.I. de Winterin* pohdinta pakottavien normien erillisliittymistä liittyy välittömästi ongelmaan tahdon autonomiasta ja sen rajoista kansainvälisessä velvoiteoikeudessa. Teoreettisena oppiisänä *de Winter*illä on ollut ensisijaisesti *Pillet,* jonka ajatuksiin hän toistuvasti viittaa. Ensimmäisessä asiaa koskevassa artikkelissaan vuodelta 1940 *de Winter* puoltaa oikeusvarmuuden nimissä lähtökohtaisesti tahdon autonomian periaatetta kansainvälisessä sopimusoikeudessa, mutta esittää sille samalla eri kansallisten oikeusjärjestysten normien sosiaalisista tarkoitusperistä johtuvia rajoituksia.[17] Kussakin esillä olevassa tapauksessa on lakiviittauksen perusteella sovellettavan lain ohella tutkittava, onko erityisesti toisaalta sopimuksen tekopaikan maan laissa ja toisaalta sopimuksen täyttämispaikan maan laissa pakottavia säännöksiä, joiden sosiaalinen tarkoitusperä asianomaisessa järjestelmässä on niin keskeinen, ettei sen turvaamisesta siellä vallitsevan käsityksen mukaan voida luopua. Nämä tarkoitusperät tulee asianmukaisesti ottaa huomioon myös kolmannen valtion tuomioistuimissa: jos ne ovat yhteensovittamattomat, tulee vähemmän tärkeän väistyä tärkeämpänä pidetyn tieltä.

De Winter kehitti ja konkretisoi näitä ajatuksiaan edelleen ensinnä vuonna 1947 julkaisemassaan sekä ennen kaikkea vuonna 1964 julkaisemassaan kirjoituksessa.[18] Tuloksena on laaja-alainen, kansainvälisen velvoiteoikeuden kattava, eri pakottavien normien ja lakiviittauksen vaikutuksen ja niiden keskeisen suhteen käsittävä konstruktio. Vuoden 1940 kirjoitus oli, kuten *Schultsz* on todennut, sikäli rajoittunut, että se käsitteli ainoastaan »klassilliseen» yksityisoikeuteen kuuluvia normeja, ja kerrallaan vain kahden oikeusjärjestyksen välisiä ristiriitatilanteita.[19] Vuonna 1964 *de Winter* sen sijaan toteaa yleisesti, että sopimussuhteeseen liittyvien eri oikeusjärjestysten normeja, kuuluivatpa ne lex contractukseen tai ei, tulee soveltaa silloin, kun ne omassa oikeusjärjestyksessään toteuttavat niin tärkeää funktiota, ettei tuon oikeusjärjestyksen voitaisi kysymyksessä olevassa kansainvälisessäkään tapauksessa olettaa luopuvan niiden soveltamisesta.[20] Lakiviittausta voivat siis rajoittaa kaikki so-

[17] Ks. W.P.N.R. 1940 no. 3675 s. 245 ss. ja no. 3676 s. 257 ss. Artikkelia kirjoittaessaan *de Winter* käytti vielä aikaisempaa nimeään *Barmat.* Ks. myös *Schultsz,* RabelsZ 47 (1983) s. 267 ss. ja *Schwander* s. 208 ss.

[18] *Barmat de Winter,* De sociale functies der rechtsnormen als grondslag voor de oplossing van internationaal privaatrechtelijke wetsconflicten, Themis (Zwolle) 1947 s. 101 ss. ja *de Winter,* Dwingend recht bij internationale overeenkomsten, NILR 1964 s. 329 ss.

[19] *Schultsz,* RabelsZ 47 (1983) s. 268 s.

[20] *De Winter,* NILR 1964 s. 356.

pimussuhteeseen liittyvien oikeusjärjestysten pakottavat normit, joilla on kvalifioitu sosiaalinen funktio. Vieraan pakottavan normin julkisoikeudellinen luonne ei sinänsä ole este sen soveltamiselle. Päin vastoin, *de Winter* mainitsee tyypillisen kvalifioidun sosiaalisen tai taloudellisen funktion normeina esimerkiksi työsopimusta koskevat normit, valuuttasäännökset ja kilpailunrajoitussäännökset.[21] Ehdottomuusperiaate voi kuitenkin muodostaa esteen näidenkin normien soveltamiselle.

Wengler ja *de Winter* ovat eräitä keskeisiä tekijöitä kansainvälisessä yksityisoikeudessa »erillisliittymien opin» (»Sonderanknüpfung») nimellä tunnetulle suuntaukselle. Erillisiä tai täydentäviä liittymiä hyväksi käyttäen pyritään siis ensisijaisesti kansainvälisen ratkaisuharmonian saavuttamiseen ylittäen ne rajoitukset, jotka seuraavat yhtenäisen statuutin idean kestämättömyydestä nykyisessä kansainvälisessä yhteisössä, jonka jäsenten sosiaaliset ja taloudelliset päämäärät voivat olla jyrkästikin vastakkaiset.[22] *Wengler*in ja *de Winter*in ohella »Sonderanknüpfung»-oppiin liitetyistä tutkijoista on syytä mainita erityisesti *Konrad Zweigert* ja *Karl H. Neumayer*.[23] Yhteisistä perusajatuksista huolimatta heidän esitystensä yksityiskohdissa on monenlaisia eroja, joihin ei kuitenkaan tässä yhteydessä ole aihetta perehtyä syvemmälti. Tyydyn viittaamaan alaviitteessä 23 mainittujen kirjoitusten lisäksi vain *de Winter*in vuoden 1964 artikkeliin, jossa hän tekee selkoa omien ajatustensa suhteesta *Wengler*in, *Zweigert*in ja *Neumayer*in käsityksiin.[24].

---

[21] *De Winter,* NILR 1964 s. 331 s.

[22] Tästä ns. yhtenäisratkaisujen periaatteesta kansainvälisen yksityisoikeuden yleisenä periaatteena ks. *Jokela* s. 95 ss.

[23] Ks. erit. *Zweigert,* Nichterfüllung auf Grund ausländischer Leistungsverbote, RabelsZ 14 (1942) s. 283 ss. ja *Neumayer,* Autonomie de la volonté et dispositions impératives en droit international privé des obligations, Rev. crit. d.i.p. 1957 s. 579 ss. ja 1958 s. 53 ss. sekä yleisemmin ja vertaillen *Mann,* Festschrift Beitzke s. 607 ss. *Schwander* s. 205 ss. ja s. 213 ss., *Serick,* Rabelsz 18 (1953) s. 633 ss. ja *Toubiana* s. 187 ss.

[24] Tässä yhteydessä sallittakoon vielä sivuhyppäyksenä mainita esillä olevaan teemaan liittyvä oppi kansainvälisen yksityisoikeuden materiaalisista normeista (»IPR-Sachnormen»), jota on syventänyt erityisesti *Ernst Steindorf* väitöskirjassaan Sachnormen im internationalen Privatrecht (1958). Kansainvälisen yksityisoikeuden erityisten materiaalisten normien tarpeen on katsottu aiheutuvan siitä, että liittymäsäännön perusteella sovellettaviksi tulevat normit ovat perusluonteeltaan aina kansallisia ja kansallisia seikastoja varten säädettyjä. Tästä syystä ne eivät välttämättä tee oikeutta kansainvälisluontoisten oikeussuhteitten erityislaadulle. Epäkohta korjaantuisi, jos saataisiin aikaan kansainvälisiin seikastoihin suoraan sovellettavia erityisiä aineellisia normeja, jotka siis sisältäisivät näiden seikastojen erityisen luonteen huomioon ottavia ratkaisuohjeita. Tältä pohjalta *Steindorf* hyväksyy esim. kansainvälisessä sopimusoikeudessa sovellettavaksi lakiviittauksen osoittaman kansallisen lain vain, jos se on »international funktionsfähig». Toimintakelpoisuus ilmenee kyseisen oikeus-

Eurooppalaisessa oikeuskäytännössä on ulkomaisten pakottavien normien soveltamista koskeva johtava oikeustapaus Hollannin korkeimman oikeuden (Hoge Raad) antama ratkaisu ns. Alnati -jutussa.[25]

> Hollantilainen varustamoyhtiö oli vuonna 1954 ottanut erään toisen hollantilaisen yhtiön lukuun kuljetettavakseen 9 129 säkkiä Ranskasta peräisin olevia perunoita MS Alnati-aluksella. Perunat lastattiin Antwerpenissa Belgiassa, jossa varustamoyhtiö antoi lastia koskevan konossementin, johonka sisältyi lakiviittaus Hollannin lakiin. Tuohon aikaan Hollannin oikeuteen ei sisältynyt pakottavia säännöksiä rahdinottajan vastuusta tapauksissa, joissa kuljetus tapahtui kahden Hollannin ulkopuolisen sataman välillä. Belgiassa taas oli saatettu voimaan Brysselin vuoden 1924 konossementtikonvention määräykset, jotka katsottiin »ordre public international» -luonteisiksi, jos lastaussatama oli belgialainen tai jos konossementti oli annettu Belgiassa. Perunoitten saavuttua määränpäähänsä Rio de Janeiroon Brasiliaan ne havaittiin pilaantuneiksi ja vanhinko koitui pääasiassa hollantilaisten vakuutusyhtiöitten kannettavaksi. Vakuutusyhtiöt nostivat takautumiskanteen varustamoyhtiötä vastaan.

Haagin vetoomustuomioistuin (»Gerechtshof s'Gravenhage») tarkasteli kysymystä puhtaasti ongelmana lakiviittauksen sallittavuudesta: oliko lakiviittaus hyväksyttävä luonteeltaan varsinaisena kansainvälisyksityisoikeudellisena vai ainoastaan materiaalisena.[26] Vetoomustuomioistuin asettui jälkimmäiselle kan-

järjestyksen ja »kilpailevien oikeusjärjestysten» normien keskinäisenä harmoniana. Sen puuttuessa noudatettaviksi tulevat asiallisesti soveltuvimmat materiaaliset normit, jotka vastaavat yleisesti hyväksyttyä kansainvälistä mittapuuta tai useimpien seikastoon liittyvien oikeusjärjestysten kantaa. Ks. *Steindorf* s. 256 s. sekä »Sachnormen»-teorioista yleensä *Schwander* s. 217 ss. Asiaan liittyviä uudempia artikkeleita ovat esim. *Simon-Depitre,* Rev. crit. d.i.p. 1974 s. 591 ss. ja kysymystä »uuden amerikkalaisen koulukunnan» kannalta tarkasteleva *Lando,* Texas International Law Journal 11 (1976) s. 505 ss.

[25] *Van Nievelt,* Goudriaan en Co's Stoomvaart Maatschappij N.V. (»Nigoco») c. N.V. Hollandsche Assurantic Societeit, 13. 5. 1966. Ks. ratkaisusta perusteluineen *Deelen,* NILR 1968 s. 82 ss. ja *A. W.M. Struycken,* Rev. crit. d.i.p. 1967 s. 522 ss. sekä lisäksi esim. *Schultsz,* Rabelsz 47 (1983) s. 273 ss. ja *Schwander* s. 359 ss.

[26] Ks. näistä käsitteistä esim. *Alanen* s. 223 ss. Varsinaisen kansainvälisyksityisoikeudellinen lakiviittaus »merkitsee oikeussuhteen alistamista kokonaan, siis myös pakottavien normien osalta viitatun lain mukaan arvosteltavaksi». Jos lakiviittaus sen sijaan hyväksytään ainoastaan materiaalisena (aineellisoikeudellisena), tulevat primaarin — s.o. kiinteän liittymäsäännön osoittaman — oikeusjärjestyksen pakottavat normit lakiviittauksen estämättä joka tapauksessa sovellettaviksi. Materiaalisella lakiviittauksella ei näin ollen ole enempää vaikutusta kuin jos sen tarkoittman lain säännökset olisi kirjattu sopimusmääräyksinä itse sopimukseen. Ks. myös *Jokela* s. 142 ss. Suomessa hyväksytään velvoitestatuutin piirissä varsinainen lakiviittaus.

nalle. Koska tavara oli lastattu Belgiassa ja konossementti oli annettu siellä, oli Belgian lakia pidettävä tapaukseen primaarisesti sovellettavana. Lakiviittauksen perusteella saatettiin siis Hollannin lakia soveltaa vain siltä osin kuin se ei ollut Belgian pakottavien säännösten vastainen. »Nigocon» puolesta korkeimmalle oikeudelle tehdyssä muutoksenhakemuksessa esitettiin muun muassa, että lakiviittaukselle konossementissa oli annettava vahvempi asema kuin vetoomustuomioistuin oli sille myöntänyt. Hollannin oikeutta olisi lisäksi tapauksesta ilmenevien liittymien perusteella pidettävä sopimusstatuuttina, vaikka konossementtiin ei olisi sisältynytkään mainittua lakiviittausta.

»Hoge Raad» katsoi, että Hollannin kansainvälisessä yksityisoikeudessa lakiviittaus oli hyväksytty varsinaisessa kansainvälisyksityisoikeudellisessa muodossaan. Näin ollen sen vaikutuksesta syrjäytyvät kaikki primaariin sopimusstatuuttiin sisältyvät normit, niin dispositiiviset kuin pakottavatkin. Tämän lausuman jälkeen seurasi kuitenkin nyt käsiteltävänä olevan aiheen kannalta keskeinen jakso. »Hoge Raad» piti nimittäin mainitun pääsäännön ohella mahdollisena, että vieraalla valtiolla on niin voimakas intressi omien pakottavien normiensa noudattamiseen, että hollantilaistenkin tuomioistuinten tulee ottaa ne huomioon ja antaa niille siten etusija sopimuskumppaneiden lakiviittauksellaan valitsemaan lakiin nähden. Nyt esillä olleet Belgian lain säännökset eivät kuitenkaan olleet luonteeltaan tällaisia, minkä vuoksi niitä ei sovellettu.

Alnati-ratkaisu sattuu välittömästi sovellettavien normien ja erillisliittymäopin ytimeen.[27] Sen merkityksestä ei kuitenkaan olla oltu yksimielisiä. On muun muassa kysytty, onko »Hoge Raadin» viimeksi käsiteltyä lausumaa pidettävä ainoastaan »obiter dictumina», jolla ei näin ollen olisi varsinaisen sitovan ennakkoratkaisun voimaa (»ratio decidenci»).[28] Tosiasia on myös, ettei sen paremmin »Alnatissa» kuin samaan teemaan liittyvissä myöhemmissäkään hollantilaisissa tapauksissa lopulta ole katsottu asianomaisten normien olleen kvalifioidun pakottavia. Ovi uudelle näkemykselle on avattu, mutta siitä ei ole vielä kuljettu. »Alnati» on joka tapauksessa tiennäyttäjäratkaisu, joka ei ole jäänyt vaille vaikutusta uusimmassa kansainvälisen yksityisoikeuden kehityksessä.

---

[27] Mainittakoon, että Alnati-ratkaisu ei ole jäänyt vaille seuraajia hollantilaisessa oikeuskäytännössä. Myöhemmät ratkaisut eivät kuitenkaan ole »Alnatin» tavoin olleet esillä kansainvälisessä keskustelussa. Ks. *Schultsz*, RabelsZ 47 (1983) s. 277 ss.

[28] Näin esim. *Gothot*, Rev. crit. d.i.p. 1971 s. 241.

2.3.3. Heikomman sopimuskumppanin suojaamisesta kansainvälisessä yksityisoikeudessa

Edellä olevasta on käynyt ilmi, että siinä keskustelussa, joka on käyty pakottavien normien asemasta lainvalinnassa, on alun perin pidetty silmällä lähinnä valuuttasääntelyä, vienti- ja tuontirajoituksia sekä muita sen kaltaisia kansainväliseen talouselämään liittyviä normeja. Alan uusimmassa keskustelussa on painopiste tässä suhteessa muuttunut. Lähes iskusanaksi on muodostunut »heikomman sopimuskumppanin oikeus», johon liittyen kysymys lex forin omien ja ulkomaisten pakottavien normien soveltamisesta yleisestä sopimusstatuutista poiketen on saanut uudentyyppisen taustan. »Arvovapaaksi» ja »tekniseksi» kuvattu »perinteinen» kansainvälinen yksityisoikeus on haluttu korvata järjestelmällä, jossa »sosiaaliset arvot» otetaan paremmin huomioon.[1]

Tähän tarkoitukseen sopivat monessa suhteessa ne ajatukset, jotka aikaisemmin ovat muotoutuneet opeiksi esimerkiksi välittömästi sovellettavista normeista ja erillisliittymistä. Niistä kansainvälisen yksityisoikeuden konstruktioista, jotka tähtäävät heikomman osapuolen suojaamiseen, voidaan tältä pohjalta poimia eräitä keskeisiä yhteisiä tekijöitä.[2] Lähtökohtana on pidetty yleisessä valtiokäsityksessä tapahtunutta muutosta. »Liberaalista valtiosta», joka jätti kansalaistensa keskinäisten yksityisoikeudellisten suhteitten sääntelyn heidän omaksi asiakseen, on tullut sosiaalivaltio, joka huolehtii muun muassa sopimussuhteissa heikommassa asemassa olevien kansalaistensa suojaamisesta pakottavin säännöksin. Tyypillisinä tapauksina on tällöin mainittu erityisesti työsopimukset, kuluttajakauppa ja osamaksusopimukset, joiden yhteydessä on saatettu puhua erityisestä »sosiaalisesta sopimusoikeudesta».[3]

Kansainvälisessä velvoiteoikeudessa »sosiaalisen sopimusoikeuden» teesit voivat ilmetä useallakin eri tavalla. Ensinnäkin edellä jo mainittuja, kiinteit-

[1] Käsite »sosiaaliset arvot kansainvälisessä yksityisoikeudessa» liittyy saksalaisen, mm. Hampurin Max-Planck-Instituutin johtajana toimineen *Konrad Zweigert*in nimeen. Hänen asiaa koskevan artikkelinsa »Zur Armut des internationalen Privatrechts an sozialen Werten» (RabelsZ 37 (1973) s. 435 ss.) johtavana ajatuksena on, että materiaalisen yksityisoikeuden sosiaalisten tarkoitusperien turvaamiseksi tulee kansainväliseen seikastoon soveltaa sitä kansallista lakia, joka parhaiten suojaa kysymyksessä olevia oikeushyviä.

[2] Asiaa koskevia artikkeleita ovat mm. *Hoffmann,* Über den Schutz des Schwächeren bei internationalen Schuldverträgen, RabelsZ 38 (1974) s. 369 ss., *Keller,* Schutz des Schwächeren im internationalen Vertragsrecht, Festschrift Vischer s. 175 ss., *Kropholler,* Das Kollisionsrechtliche System des Schutzes der schwächeren Vertragspartei, RabelsZ 42 (1978) s. 634 ss. ja Pohjoismaissa *Lando,* Consumer Contracts and Party Autonomy in the Conflict of Laws, NTIR 1972 s. 208 ss.

[3] Ks. esim. *Keller,* Festschrift Vischer s. 177.

ten liittymäsääntöjen sijaan astuneita, laajan harkintavallan antavia yleisiä ratkaisuperiaatteita (kuten luonteenomaisen suorituksen periaatetta) voidaan käytännössä muotoilla ja soveltaa niin, että heikomman osapuolen suojantarve tulee otetuksi huomioon. Lisäksi on mahdollista luoda »heikomman osapuolen sopimuksia» (»weak party contracts») varten omat erityiset liittymäsääntönsä. Joustavuuden takaamiseksi voidaan lisäksi säätää, että jos oikeussuhteeseen liittyvät olosuhteet kokonaisuudessaan ovat läheisemmin yhteydessä johonkin muuhun kuin pääsääntöjen osoittamaan lakiin, on ensiksi tarkoitettua sovellettava.[4]

Toinen »sosiaalisen sopimusoikeuden» keskeinen ilmentymä kansainvälisessä yksityisoikeudessa on pyrkimys lakiviittauksen rajoittamiseen esimerkiksi juuri kuluttajakaupoissa ja työsopimuksissa. Lakiviittaus olisi esimerkiksi sallittu vain, jos sillä ei vähennettäisi »heikommalle» sopimuskumppanille sopimussuhteeseen primaarisesti sovellettavan lain mukaan kuuluvia oikeuksia. Kolmas toimintalinja liittyy suoranaisesti »Alnati»-tapauksen periaatteisiin. Sopimusstatuutin ulkopuolisten pakottavien normien soveltamisen ja huomioon ottamisen tueksi voidaan vedota juuri aineellisesta oikeudesta ilmenevään heikomman sopimuskumppanin suojaamisen tarpeeseen.

Nämä kaikki »sosiaalisen yksityisoikeuden» heijastumat ovat nähtävissä edellä jo viitatuissa ja jäljempänä tarkemmin käsiteltävissä Euroopan talousyhteisön yleissopimuksessa sopimussuhteisiin sovellettavasta laista sekä Sveitsin esityksessä liittovaltiolaiksi kansainvälisestä yksityisoikeudesta.[5] Näin ollen voidaan liioittelematta sanoa, että ne ovat osa laajalti hyväksyttyä kansainvälisen yksityisoikeuden kehitystä. Tämän tutkimuksen kannalta on merkittävää, että kyseiset asiat ovat tulleet paljolti esille juuri työsuhteitten yhteydessä.

2.4. OIKEUSKYSYMYKSEN PALOITTELUSTA LAINVALINNASSA (DÉPEÇAGE)

Edellä tarkasteltu ongelma muiden kuin pääasiallisen velvoitestatuutin pakottavien normien soveltamisesta sopimussuhteseen merkitsee poikkeamista siitä

[4] Tällaisesta lausekkeesta (eng. »escape clause», saks. »Ausweichklausel», ransk. »clause echappatoire») on Suomessa *Buure-Hägglundin* aloitteesta käytetty nimitystä »varaventtiililauseke», ks. esim. *Buure-Hägglund,* LM 1979 s. 539 s.

[5] Ks. ed. s. 13 s. Mainittakoon, että EEC:n yleissopimukseen liittyvässä asiantuntijaraportissa *(Giuliano—Lagarde)* viitataan 7 artiklan kohdalla nimenomaan Alnati-tapaukseen. Välittömästi sovellettavien normien ja EEC-sopimuksen 7 artiklan suhdetta käsittelee laajahkosti myös esim. *Mayer,* Clunet 1981 s. 277 ss.

periaatteesta, että sopimussuhdetta käsitellään lainvalinnassa yhtenä kokonaisuutena. Tämä poikkeaminen selittyy sopimussuhteeseen läheisesti liittyvien oikeusjärjestysten eräitten normien erityisen pakottavan luonteen perusteella.

Ongelma on luonteeltaan toisenlainen kuin jo perinteisempi kysymys sopimuksen paloittelusta lainvalinnassa (dépeçage), joka kyllä sekin merkitsee yhtenäisstatuutin periaatteen murtamista.[1] Ajatus paloittelusta pohjautuu sopimussuhteeseen kuuluvien eri osakysymysten välisiin asiallisiin eroihin ja vaatimukseen näitten kysymysten oikeudenmukaisesta ratkaisemisesta niihin läheisimmin liittyvän lain mukaan. Taustalla on myös ollut ajatus rajoittaa tahdon autonomiaa epäämällä sopimuskumppaneilta oikeus määrätä oikeustoimen syntyyn liittyviin tahdonmuodostuksen virheisiin sovellettavasta laista. Usein mainittu esimerkki paloittelun hyväksyneistä oikeusjärjestyksistä on Sveitsin oikeus aina 1950-luvun alkuun asti. Tuohon saakka Sveitsissä vallinneen käsityksen mukaan sopimussuhteessa erotettiin toisaalta sopimuksen syntyä ja pätevyyttä sekä toisaalta oikeusvaikutuksia koskevat kysymykset niin, että sovellettava laki määrättiin erikseen kummankin kysymysryhmän osalta.[2] Sopimuksen tai yleensä oikeustoimen paloittelua on vielä viime aikoina puollettu erityisesti Yhdysvalloissa,[3] mutta Euroopassa se on jäänyt taka-alalle.

Vaikka dépeçage yleisenä periaatteena onkin hylättävä, ei velvoiteoikeudellisen sopimuksen kaikkia osakysymyksiä kuitenkaan voida selvittää vain yhtä ainoaa normistoa soveltaen. Se seikka, onko henkilö yleensä lainkaan kelpoinen tekemään oikeudellisia toimia tai tietyn oikeustoimen, ratkeaa säännönmukaisesti hänen henkilöstatuuttinsa perusteella. Sopimuksen muodon osalta tulee taas ainakin fakultatiivisesti kysymykseen sopimuksen tekopaikan laki. Nämä poikkeamat yleisestä sopimusstatuutista eivät kuitenkaan ulotu sille ydinalueelle, jonka muodostaa sen selvittäminen, onko sopimuksella kaikki sisältönsä mukaiset oikeusvaikutukset ja miten nämä vaikutukset käytännössä to-

---

[1] Ranskalaisesta dépeçage-käsitteestä ks. esim. *Loussouarn—Bourel* s. 224 ss. Sen rinnalla Ranskassa käytetään myös »morcellemant du contrat» -termiä, ks. esim. *Batiffol—Lagarde* II s. 315 ss. Saksalaisessa kirjallisuudessa taas esiintyy samassa merkityksessä käsite »Vertragsspaltung», ks. esim. *Martiny* teoksessa *Reithmann:* Internationales Vertragsrecht s. 292 ss. Suomessa *Jokela* on puhunut oikeustoimen paloittelusta (s. 151 s.), *Buure-Hägglund* taas sopimuksen osien erottelusta (s. 73).

[2] Ks. jäljempänä s. 59 s.

[3] Tästä ilmauksena on esimerkiksi Restatement -sääntöjen 188 §:n (1) kappale:

»(1) The rights and duties of the parties with respect to an issue in contract are determined by the local law of the state which, with respect to that issue, has the most significant relationship to the transaction and the parties under the principles stated in § 6.»

teutuvat.[4] Oikeustoimikelpoisuuteen ja sopimuksen muotoon liittyviin ongelmiin palataan tässä tutkimuksessa myöhemmin sekä työsopimusta että työehtosopimusta käsiteltäessä.

[4] Nämä kysymykset ovat siis *sopimusstatuutin alan* keskeistä sisältöä. Monipuolinen esitys on sopimusstatuutin alaista sekä perinteisen kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta että valtion talouselämää nykyään ohjaavat monenlaiset toimet huomioon ottaen on *Toubianan* väitöskirja Le domaine de la loi du contrat en droit international privé (Contrats internationaux et dirigisme étatigue) (1972), johon edellä on useasti viitattu.

III LAINVALINTAKYSYMYKSET TYÖSOPIMUS-, TYÖEHTOSOPIMUS- JA YHTEISTOIMINTAOIKEUDESSA

1. TYÖSOPIMUKSIN TAPAHTUVA TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRÄÄMINEN

Edellä olevissa jaksoissa on eurooppalaiseen traditioon nojautuen pyritty hahmottamaan sitä kansainvälisen yksityisoikeuden teoreettista kehitystä, joka on eri maissa ainakin välillisesti vaikuttanut myös kansainvälisen työoikeuden ongelmissa tehtyihin ratkaisuihin. Tässä luvussa tarkastellaan konkreettisemmin ensin työsopimuksiin, sitten työehtosopimuksiin ja lopuksi yhteistoimintamenettelyyn ulkomaantyössä liittyviä ongelmia.

Tässä käsittelytavassa herättää suomalaisen työoikeussystematiikan kannalta ehkä huomiota se, ettei yhteistoiminta ole samassa mielessä työsuhteen säännöstyslähde kuin työsopimus ja työehtosopimus ja että tarkastelun kohteena yhteistoiminnassa on yksi ainoa säädös, laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL, 725/78). Käsittelytapa saa kuitenkin paljolti selityksensä tutkimuksen kansainvälisyksityisoikeudellisesta ja oikeusvertailevasta luonteesta. Yhteistoiminnan asema ja luonne on eräissä ulkomaisissa työoikeusjärjestelmissä toinen kuin meillä, ja kansainvälistä työoikeutta koskevassa ulkomaisessa tutkimuksessa yhteistoimintaa on yleensä käsitelty omana asiakohtanaan. Erityisesti Suomen osalta on huomattava, että ulkomaantyökomitean mietinnön[1] II luvussa, joka on otsikoitu »Työsuhdekysymykset», käsitellään erikseen työsopimussuhdetta, työehtosopimuksia ja yhteistoimintaa koskevia ongelmia. Lisäksi voidaan panna merkille, että yhteistoimintalain — jolla kumottiin muun muassa aikaisemmin työsopimusta ylemmällä tasolla työsuhteen säännöstyslähteenä olleiden työsääntöjen perustan muodostanut työsääntölaki (142/22) — mukaisessa järjestyksessä voidaan vaikuttaa sekä työsuhteita että työoloja koskeviin normeihin.

Tutkimuksen jäsentelyn ongelmana on myös ollut, miten tähän yleiseen ke-

[1] KM 1982: 61.

hikkoon saadaan sopimaan ne julkisoikeudelliseen lainsäädäntöön, pakottaviin normeihin ja viranomaisvalvontaan liittyvät ongelmat, jotka kyllä ovat saaneet ainakin suppeasti sijaa esimerkiksi ulkomaantyön työsopimuksiin liittyvässä keskustelussa, mutta jotka aidoimmillaan ovat meillä esiintyneet työntekijäin sosiaaliturvaoikeuden tai työsuojeluoikeuden yhteydessä. Tässä kohden olen päätynyt ulottamaan tutkimukseni työsopimusoikeuteen liittyen Suomen oikeuden mainituille aloille, sillä pidän niiden käsittelyä tässä yhteydessä asiakokonaisuuden kannalta perusteltuna, vaikka ne eivät käsitteellisesti kuulu suppeasti ymmärrettyjen pääotsikoiden piiriin.

Kun on kysymys suomalaisesta tutkimuksesta, ovat muut pohjoismaiset oikeusjärjestykset oikeusvertailussa ensisijaisessa asemassa. Pohjoismaiden ohella tulevat lähinnä kysymykseen sellaiset maat, joissa esillä oleviin ongelmiin on jouduttu kiinnittämään käytännössä runsaasti huomiota ja joissa omaksutuilla ratkaisuilla voidaan ajatella olevan meillekin suuri merkitys. Näitä ovat varsinkin projektiviennissä Suomen kilpailijamaat, joiden työsuhteiden sääntelyssä omaksumasta tasosta meidän ei kilpailukykynäkökohtien vuoksi ehkä ole mahdollista paljoa poiketa. Toisaalta omaperäiset ja uudet ratkaisut, vaikka niiden soveltaminen ei ainakaan vielä olisi yleistä, sekä myös Suomen työoikeuden perusteista poikkeaville ajatuksille rakentuvien normistojen säännöt voivat tarjota mielenkiintoista aineistoa, johon tutustuminen saattaa antaa virikkeitä oman oikeuden kehittämiselle. Tärkeinä voidaan pitää myös sellaisia maita, joissa vast'ikään on suoritettu huomattavia kansainvälisen yksityisoikeuden tai kansainvälisen työoikeuden uudistuksia. Tällöinhän on yleensä ajan tarpeita silmällä pitäen perusteellisesti harkittu kysymykseen tulevat periaateratkaisut. Edellä mainituin perustein, aineiston saatavuudesta johtuvat rajoitukset huomioon ottaen on seuraavassa keskitytty Pohjoismaiden oikeuden ohella Saksan liittotasavallan, Ranskan, Italian, Sveitsin, Saksan demokraattisen tasavallan ja Iso-Britannian oikeuteen. Erikseen on vielä tarkasteltu kansainvälisen lakiyhteisön tuloksia kansainvälisen työoikeuden alalla. Näistä merkittävimpiä ovat Euroopan yhteisöjen piirissä tehdyt ratkaisut ja niistä vielä erityisesti sopimussuhteisiin sovellettavaa lakia koskeva yleissopimus. Voimaantullessaanhan tämä sopimus kattaa vertailumaista Tanskan, Saksan liittotasavallan, Ranskan, Italian ja Iso-Britannian, joiden osalta siis vielä vallitsevat eroavaisuudet tulevat poistumaan. Tanskassa yleissopimuksen määräykset ovat jo voimassa kansallisena lakina. Kun maittaisissa katsauksissa ei yleissopimusta vielä ole otettu huomioon, on Tanskaa koskeva katsauksen osa siis jo oikeushistoriaa, mutta ei suinkaan vailla mielenkiintoa.

Oikeusvertailu on alueellisesti laajimmillaan juuri työsopimuksia koskevassa

jaksossa. Kansainvälisiä työsuhteita käsittelevä kirjallisuus on nimittäin tähän mennessä voimakkaasti keskittynyt työsopimusoikeuteen niin, että työehtosopimus- ja yhteistoiminta-alan aineisto on edelleen varsin niukkaa. Tästä syystä ei viimeksi mainituilla aloilla ole maittaiseen tarkasteluun voitu ottaa yhtä monia valtioita kuin työsopimusoikeudessa. Toisaalta työehtosopimus- ja yhteistoimintainstituutioiden erilaisuus eri maissa ja niiden vähäinen aikaisempi käsittely meillä ovat johtaneet siihen, että näillä aloilla vertailussa on jouduttu kiinnittämään enemmän huomiota itse materiaalisen oikeuden eroihin, eikä siis ole voitu lähteä välittömämmin asianomaisten säädösten soveltamisalasta ja alalla sovellettavista liittymäsäännöistä.

Nyt seuraava työsopimusjakso on tutkimuksen »klassillisinta» kansainvälistä yksityisoikeutta koskeva osa. Lähtökohtana on työsopimus eräänä velvoiteoikeudellisena sopimuksena. Sen osalta pyritään selvittämään toisaalta ne yleiset periaatteet, joiden nojalla sopimukseen sovellettava laki määräytyy, ja toisaalta se seikka, missä laajuudessa sopimuskumppanit itse voivat lakiviittauksellaan päättää sopimukseensa sovellettavasta laista.

1.1. OIKEUSVERTAILEVA KATSAUS TYÖSOPIMUKSEN LAINVALINTAKYSYMYKSISTÄ

1.1.1. Ruotsi, Norja ja Tanska

Nimenomaisten lainsäännösten puuttuessa[1] on Ruotsin kansainvälisen työsopimusoikeuden keskeiset periaatteet löydettävissä oikeuskäytännöstä ja -teoriasta. Ensimmäisenä merkittävänä ennakkotapauksena on ollut 1940-luvun alussa annettu korkeimman oikeuden ratkaisu, jossa oli kysymys ulkomaantyötä koskevassa sopimuksessa olleen kilpailunrajoituslausekkeen pätevyydestä.[2]

Kantajat, kaksi Ruotsin kansalaista, olivat vuonna 1933 tehneet vastaajan, niin ikään Ruotsin kansalaisen kanssa sopimuksen, jonka mu-

[1] Ruotsissa ei ole Suomen työsopimuslakia vastaavaa säädöstä. Keskeinen työsopimuksia koskeva säädös on irtisanomissuojalaki (lag om anställningsskydd, LAS; 1974: 12, uudistettu vuonna 1982, 1982: 80). Julkisoikeudellisesta palvelussuhteesta annetussa laissa (lag om offentlig anställning, LOA; 1976: 600) on soveltamisalasäännös (1: 4) lain soveltamisesta ulkomailla toimivan Ruotsin kansalaisen palvelussuhteeseen, mutta säännöstä ei voida tulkita laajentavasti kattamaan tässä suhteessa yksityistä sektoria, *Bogdan*, SvJT 1979 s. 84 ja 110 s.

[2] Ks. NJA 1941 s. 350 ss.

kaan vastaaja oli sitoutunut toimimaan hierojana kantajien palveluksessa Johannesburgissa Etelä-Afrikassa. Sopimukseen sisältyneen kilpailunrajoituslausekkeen perusteella vastaaja ei sopimussakon uhalla saanut työsuhteen päätyttyä mm. toimia hierojana Transvaalin alueella Etelä-Afrikassa. Vastaajan erottua toimestaan ja alettua harjoittaa hierojan ammattia omaan lukuunsa Johannesburgissa kantajat panivat Ruotsissa vireille oikeudenkäynnin sopimusrikkomuksen perusteella.

Kilpailunrajoituslauseke oli pätevä Ruotsin lain mukaan, mutta vastoin Etelä-Afrikan liittovaltiolainsäädäntöä. Lainvalintaa pohtiessaan kihlakunnanoikeus totesi, ettei työsopimukseen sisältynyt lakiviittausta ja ettei myöskään voitu osoittaa, että osapuolten käytöksestä olisi pääteltävissä tahto tietyn lain soveltamiseen. Sen sijaan asiassa oli ilmennyt sekä Etelä-Afrikan että Ruotsin lain soveltamista puoltavia liittymiä. Työntekopaikka oli Johannesburg, jossa kantajien liike sijaitsi. Toisaalta kaikki asianosaiset olivat Ruotsin kansalaisia ja vastaaja asui ja oli allekirjoittanut sopimuksen Ruotsissa kantajien allekirjoittamispaikan ollessa Lontoo. Viimeksi mainittuja seikkoja painottaen kihlakunnanoikeus katsoi lisäksi, että sopimukseen otettu kilpailunrajoituslauseke uhkasakkomääräyksineen oli kantajien kannalta niin merkittävä, että he eivät olisi solmineet sopimusta, jos olisivat tienneet lauseketta pidettävän pätemättömänä. Myös vastaajan katsottiin ymmärtäneen lausekkeen merkityksen ja pitäneen sitä sitovana. Punnittuaan vastakkain eri perusteita kihlakunnanoikeus piti painavimpina Ruotsin lain soveltamisen puolesta puhuvia seikkoja ja sovelsi tapaukseen Ruotsin lakia.

Hovioikeus ja korkein oikeus vahvistivat kihlakunnanoikeuden päätöksen.[3]

Ratkaisu on osaltaan osoitus siitä, miten vain muutamaa vuotta aikaisemmin ns. kultaklausuulijutussa[4] läpimurtonsa saanut yksilöimismenetelmä tuli vähitellen hyväksytyksi kaikkien oikeustoimivelvoitteiden osalta. Lisäksi on ratkaisun perusteella selvästi pääteltävissä, että lakiviittausta — sekä nimenomaista että hiljaista — pidettiin hyväksyttävänä myös työsopimuksissa.

Håkan Nial halusi kansainvälisen varallisuusoikeuden yleisesityksessään vielä rajoittaa lakiviittauksen pääsääntöisesti sellaisten valtioiden oikeuteen, joihin tapauksella on tiettyjä asiallisia liittymäkohtia. Yksilöimismenetelmään turvauduttaessa *Nial* piti työsopimusten osalta ensisijaisena presumtiosääntönä työn tekemispaikan lain soveltamista. Sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijän tulee suorittaa tehtäviään — esim. teknisiä tarkastuksia — useassa eri maassa, on

---

[3] Ks. tapauksesta esim. *Bogdan*, SvJT 1979 s. 107 s. ja 111, *Lando*, TfR 1979 s. 28 s. sekä *Nial* s. 62 s.

[4] NJA 1937 s. 1 ss., ks. tapauksesta myös esim. *Karlgren* s. 52 s. ja 97 s. ja *Nial* s. 38.

*Nial*in mukaan luonnollisinta soveltaa työntekijän kotipaikan lakia (domicillag).[5]

*Nial*in teoksen jälkeen on aina viime aikoihin asti tärkein periaatteellinen muutos kansainvälisen velvoiteoikeuden alalla Ruotsin oikeuskirjallisuudessa ollut periaatteessa rajoittamattoman kansainvälisyksityisoikeudellisen lakiviittauksen hyväksyminen. Kansainväliseen työoikeuteen ei tällöin ole kiinnitetty erityistä huomiota. Niinpä *Hilding Eek* ja *Hjalmar Karlgren* eivät käsittele lakiviittaukseen liittyviä ongelmia erikseen työsopimuksen yhteydessä, kumpikin vain lähinnä toistaa pääsäännön Ruotsissa olevan työn tekemispaikan lain soveltaminen.[6] Työoikeudellisten normien sisällölliselle luonteelle ei tällöinkään ole omistettu enempää huomiota.

Edellä jo mainitun, vuoden 1974 annetun irtisanomissuojalain perusteluissa[7] puolestaan todettiin, ettei lakiin sisälly määräyksiä sen alueellisesta soveltuvuudesta, vaan että tämä kysymys tulee ratkaista oikeuskäytännössä vakiintuneita lainvalintasääntöjä noudattaen. Lisäksi esitettiin, että lain luonteesta pakottavana sosiaalisena lainsäädäntönä johtuu toisaalta, että lakia tulee soveltaa kaikkeen Ruotsissa tehtävään työhön, sekä toisaalta, ettei osapuolten lakiviittaukselle sinänsä voida antaa ratkaisevaa merkitystä sovellettavaa lakia määrättäessä.

Esitöitä tutkiessaan *Michael Bogdan* on tältä osin katsonut, ettei monien ruotsalaisten työoikeudellisten normien pakottavuus sinänsä merkitse, että niitä tulee noudattaa silloinkin, kun Ruotsin kansainvälisen yksityisoikeuden normit osoittavat sovellettavaksi vieraan valtion lain. Toisaalta *Bogdan* haluaa rajoittaa osapuolten mahdollisuudet lainvalinnassa sellaisiin oikeusjärjestyksiin, joihin oikeussuhteella on melko voimakas luonnollinen liittymä.[8] Hän hyväksyy myös yksilöimismenetelmän, mutta toteaa samalla olevan vaikeata ratkaista, miten eri presumtiosääntöjä sen piirissä tulee soveltaa. Työn tekemispaikan lailla on ensisijainen asema ainakin silloin, kun kysymyksessä on pitkäaikainen työ. Muulloin tulee sovellettavaksi työnantajan tai työntekijän kotipaikan laki. Lisäksi *Bogdan* kiinnittää huomiota heijastusteoriaan sekä siihen, että ulkomai-

[5] *Nial* s. 63 s.

[6] *Karlgren* s. 102 ja *Eek* esim. s. 218 s.

[7] Hallituksen esitys 1973: 129 s. 229.

[8] *Bogdan*, SvJT 1979 s. 109 s. Samassa yhteydessä *Bogdan* käsittelee myös lakia julkisoikeudellisesta palvelussuhteesta ja toteaa, että eräissä tapauksissa lakiviittauksella on merkitystä myös tämän lain soveltamisalueella. Ks. myös *Bogdan*in oppikirja s. 207 sekä *Adlercreutz*, ELL Vol. 9 s. 58 ss., jossa *Adlercreutz* viittaa tiettyihin Ruotsin työoikeuden normeihin »lois d'ordre public» -tyyppisinä säännöksinä niitä kuitenkaan tarkemmin määrittelemättä.

set säännökset voivat joskus edullisimmuutensa vuoksi syrjäyttää Ruotsin lain soveltamisen.[9] Aivan yksiselitteistä käsitystä eri käytännön tapausten varalle on *Bogdan*in ajatuksista vaikeata saada.

Norjassa velvoitestatuutin yksilöimismetodin periaatteita vastaava ratkaisutapa on havaittavissa jo vuodelta 1923 olevassa ns. Irma—Mignon -jutussa,[10] tällöin tosin rikkomusperusteisen korvausvastuun alalla. Tuolloin omaksutut ajatukset levisivät kuitenkin nopeasti muillekin kansainvälisen yksityisoikeuden aloille. Niinpä Norjassa Ruotsin tapaan annettiin vuonna 1937 eräässä kultaklausuulijutussa korkeimman oikeuden päätös, jonka argumentaatio on yksilöimismetodin mukainen.[11] Työoikeuden alalta on Norjasta puolestaan löydettävissä jo vuodelta 1929 oleva korkeimman oikeuden päätös,[12] joka suuresti muistuttaa edellä referoitua, Ruotsin korkeimman oikeuden vuonna 1941 tekemää päätöstä.

Karsten Gaarder toteaa, että Irma—Mignon -tapauksen periaatteet soveltuvat lain säännösten puuttuessa myös työoikeuden alalla ja että työoikeudellisen oikeussuhteen on katsottava liittyvän läheisimmin työn tekemispaikan lakiin. Milloin norjalainen yritys lähettää norjalaisen työntekijän tilapäisesti ul-

[9] *Bogdan,* SvJT 1979 s. 113 ss. Ks. myös *Bogdan*in oppikirjaa s. 210 s., jossa hän viittaa myös osapuolten hypoteettisen tahdon merkitykseen. *Adlercreutz* puolestaan korostaa yksilöimismetodin merkitystä, ELL Vol. 9 s. 59.

Uudemmassa ruotsalaisessa oikeuskäytännössä yksilöimismetodia on selvällä tavalla sovellettu työtuomioistuimen ratkaisussa AD 1982 nr. 82. Tapauksessa oli kysymys lentoruiskutuksia Ruotsissa ja Sudanissa suorittavan ruotsalaisen yhtiön palveluksessa olleen intialaisen lentäjän irtisanomisesta. Pohtiessaan sitä, oliko työsuhteella painavimmat liittymät Ruotsiin tuomioistuin katsoi Ruotsin lain soveltamista vastaan puhuvan sen, että lentäjä oli vieraan valtion kansalainen ja että hänen perheensä asui tuossa vieraassa valtiossa, että suurin osa työstä oli suoritettu ulkomailla ja että oli epäselvää, oliko hänellä ollut työ- ja oleskelulupaa sinä aikana kun hän oli työskennellyt Ruotsissa. Ruotsin lain soveltamista puolsi taas ensinnäkin se seikka, että kysymyksessä oli toiselta puolen ruotsalaisen yhtiön ja yhtiön ruotsalaisen työntekijäjärjestön välinen riita. Näiden osapuolten välillä oli voimassa Ruotsissa tehty työehtosopimus. Lentäjä oli otettu yhtiön palvelukseen Ruotsissa ja hän oli myös osan aikaa vuodesta suorittanut yhtiön lukuun työtä Ruotsissa. Hänen lentämänsä lentokoneet oli rekisteröity Ruotsissa ja hän oli saanut lentolupakirjan ruotsalaisilta viranomaisilta. Palkka oli sovittu Ruotsin kruunua laskuyksikkönä käyttäen. Edelleen lentäjä oli maksanut tuloistaan veroa Ruotsiin, kuului ruotsalaiseen sairauskassaan ja hänellä oli Ruotsista otettu ryhmähenkivakuutus. Tuomioistuin katsoi vahvimpien liittymien jutussa kohdistuvan Ruotsiin ja sovelsi työsuhteeseen Ruotsin lakia. Ks. myös AD 1977 nr. 9, johon nyt käsitellyssä ratkaisussa on viitattu ja jota on käsitelty jäljempänä s. 221 ss.

[10] Rt. 1923 II s. 59 ss. ja ND 1923 s. 289 ss. Ks. ratkaisusta myös *Gaarder* s. 29 s. ja *Sundström* esim. s. 277 ss.

[11] Rt. 1937 s. 888 ss.

[12] Rt. 1929 s. 433 ss.

komaiseen työkohteeseen, sovelletaan kuitenkin Norjan yksityisoikeutta. Niissä tapauksissa, joissa työsuhde edellyttää maasta toiseen liikkumista, tulee puolestaan sovellettavaksi joko työnantajan tai työntekijän kotipaikan laki. Siitä, että Norjan työoikeus oleellisilta osin on säännelty pakottavin normein, johtuu *Gaarder*in mukaan, että sopimuskumppaneiden vapaus lakiviittauksen tekemiseen on kansainvälisissä työsuhteissa rajoitetumpi kuin muutoin velvoitestatuutin alalla. Lakiviittauksen sallittavuudelle on ratkaisevaa, minkä työoikeudellisen normikategorian soveltamisesta kulloinkin on kysymys. Näin ollen asiassa ei ole annettavissa yleisluontoista, joko työoikeuden alan kattavaa sääntöä.[13]

Pääsääntönä Tanskan kansainvälisessä työoikeudessa on *Allan Philip*in mukaan sopimusstatuutin yleisten periaatteiden soveltaminen. Sopimuskumppanit voivat ottaa työsopimukseen lakiviittauksen, jonka puuttuessa sovelletaan yksilöimismenetelmää. Ensisijainen presumtiosääntö ainakin tilapäisluontoisia pitemmissä työsuhteissa on työn tekemispaikan lain soveltaminen.[14] Tämä sääntö on myös vakiintunut oikeuskäytännössä toisen maailmansodan jälkeen.[15] Jos sen sijaan kysymys on lyhytaikaisesta ulkomaankomennuksesta ja sekä työnantaja että työntekijä ovat saman valtion kansalaisia, on sopimuskumppanien yhteisen kansalaisuuden osoittama laki asetettu etusijalle.

Philip kiinnittää runsaasti huomiota myös Tanskan työoikeuden pakottaviin säännöksiin, joita hänen mukaansa tulee soveltaa aina silloin, kun työntekijä tekee työtään Tanskassa.[16] Ulkomailla tehtävän työn osalta on tanskalaisesta oikeuskäytännöstä löydettävissä tapauksia, joissa lähinnä meidän työsopimuslakiamme vastaavan Tanskan *funktionaerlov*in pakottavien säännösten merkitys lainvalinnassa on ollut keskeisellä sijalla.

> Sø- og Handelsretten on eräässä tuomiossaan vuodelta 1963 (U 1963.342 SH) katsonut, ettei tanskalaisen yrityksen Thaimaassa olevassa liikkeessä palvelevan teurastajamestarin työsopimuksessa olleeseen, *funktionaerlov*ista poikkeavaan irtisanomista koskevaan määräykseen voitu vedota, vaan sen sijasta sovellettiin sanotun lain asianomaista säännöstä. Tuomiossa lausuttiin muun muassa, että vaikka laissa saattoi olla sellaisiakin pakottavia säännöksiä, joita ei voinut soveltaa ulkomaan-

[13] *Gaarder* s. 113 ss.

[14] *Philip* s. 345 s. Samalla kannalla oli jo *Borum*, s. 154 s., ja myös *Erik Siesby* esittää uudessa oppikirjassaan saman pääsäännön, ks. s. 111. Ks. myös *Lando*, TfR 1979 s. 23 s.

[15] Tällaisia ratkaisuja ovat esim. U 1946.262 H, U 1947.1002 ja U 1959.410 SH. Toisaalta Tanskan lakia sovellettiin yksilöimismetodin perusteella ratkaisussa U 1955.727, ks. siitä *Lassen*, Juristen 1959 s. 463.

[16] *Philip* s. 343.

työtä tarkoittaviin sopimuksiin, ei esillä olevassa tapauksessa ollut kysymys sellaisista säännöksistä.

Toisaalta sama tuomioistuin on eräässä vuodelta 1971 olevassa ratkaisussaan (U 1971.734 SH) katsonut, ettei sanotun lain säännöksiä voitu soveltaa tanskalaisen matkatoimiston Mallorcalla toimivan tanskalaisen matkanjohtajan työsuhteeseen. Asianomaiset olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että riita tuli ratkaista Tanskan oikeuden mukaan. Tuomioistuin sovelsi sellaisia Tanskan oikeuden yleisiä sopimusoikeudellisia sääntöjä, joiden katsottiin koskevan kyseisenlaista lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävää työsuhdetta ja joiden mukaan työntekijällä oli oikeus kohtuulliseksi katsottuun kolmen kuukauden irtisanomisaikaan.[17]

Ristiriitaisilta näyttävien päätösten lopputulosten erilaisuus selittynee työntekijöiden olosuhteiden ja työsuhteiden erilaisuudella. Teurastajamestarin oli sovittu lähtevän Tanskasta Thaimaahan työhön melko lyhyeksi ajaksi, kun taas matkanjohtaja oli jo ennen kyseisen työsuhteensa alkua asunut Mallorcalla. Edellisen tapauksen tosiasialliset liittymät Tanskaan olivat tästä syystä huomattavasti voimakkaammat kuin jälkimmäisessä tapauksessa. Näin tulkiten tapaukset vain vahvistavat edellä mainittua ensisijaista presumtiosääntöä ja siitä tehtyä keskeisintä poikkeusta, mutta eivät valitettavasti juuri tuo lisävalaistusta sisäisen työoikeuden pakottavien säännösten luokitteluun ja niiden merkitykseen erityyppisten tapausten lainvalinnassa.[18]

1.1.2. Saksan liittotasavalta

Saksan kansainvälinen työoikeus on hyvin nopeasti seurannut sitä kehitystä, joka tällä vuosisadalla on tapahtunut kansainvälistä kauppaa koskevassa oikeudessa.

Jo 1930-luvulla Reichsarbeitsgericht (RAG) oli kansainvälisiä työsuhteita koskevissa päätöksissään johdonmukaisesti asettunut tahdon autonomian kannalle,[1] vaikka oikeuskirjallisuudessa ei vielä juuri ollut tahdottu antaa käytän-

---

[17] Ks. näistä kummastakin tapauksesta *Lando,* TfR 1979 s. 25 s. ja Kontraktstatuttet s. 365 s. sekä edellisestä *Philip* s. 344.

[18] On kuitenkin todettavissa, että tanskalaisissa tuomioissa on yleensä suhtauduttu kielteisesti *funktionaerlov*in ja lomia koskevan *ferielov*in pakottavien normien soveltamiseen ulkomaantyössä, ks. *Siesby* s. 111. *Siesby* on myös katsonut, ettei lakiviittauksen Tanskan oikeuteen välttämättä katsota käsittävän kaikkia Tanskan työoikeuden pakottavia säännöksiä, s. 113.

[1] Ks. esim. RAGE 16, s. 236 (1936), josta on selostus JW 1936 s. 2666.

nön merkitystä lakiviittaukselle työsopimuksissa. Sodan jälkeen Bundesarbeitsgericht (BAG) on seurannut RAG:n aloittamaa linjaa.[2]

Lakiviittauksen — joko nimenomaisen tai hiljaisen — puuttuessa on sopimussuhteeseen sovellettava laki vanhastaan määritelty Saksassa ns. hypoteettisen tahdon (»hypothetischer Parteiwille») teorian avulla: sovellettavaksi tulee se laki, johon sopimuspuolet olisivat viitanneet, jos he olisivat asiasta sopineet.[3] Alun perin kiinnitettiin teoriaa sovellettaessa huomiota etupäässä subjektiivisiin seikkoihin, mutta nykyisellään teoria merkitsee sopimuskumppanien keskinäisten etujen vertailua objektiivisin perustein.[4] BAG on sittemmin soveltanut objektiivista hypoteettisen tahdon teoriaa useissa työoikeudellisissa tapauksissa.[5] Teoriaa noudattaen on useimmiten päädytty työn tavanomaisen tekemispaikan (»gewöhnliche Arbeitsort») lain soveltamiseen, mutta silloin kun työsuhde on edellyttänyt työskentelyä usean eri valtion alueella, on useimmiten sovellettu työnantajan koti- tai liikepaikan lakia.[6]

---

[2] Ks. esim. ratkaisua BAGE 13, s. 121 ss. (1962), josta on selostus myös RIW/AWD 1962 s. 209 ja jossa suoraan on todettu työsopimukseen (»Dienstvertrag») sovellettavan sitä lakia, jonka sopimuskumppanit ovat osoittaneet. Työstatuutista ja tahdonautonomiasta liittotasavallassa yleensä ks. *Gamillscheg* s. 113. *Gamillscheg* on myöhemminkin jatkuvasti useissa eri yhteyksissä korostanut, että BAG on vuosikymmenten ajan horjumatta soveltanut kansainvälisen sopimusoikeuden yleisiä periaatteita myös työsopimusoikeudessa ja siten myös poikkeuksetta hyväksynyt lakiviittauksen työsopimuksissa, ks. esim. Report Caracas (1982) s. 11. Ks. BAG:n uudemmista asiaa koskevista ratkaisuista *Martiny* teoksessa *Reithmann*: Internationales Vertragsrecht s. 438. *Birk* on todennut, että tahdon autonomiaa on kuitenkin usein haluttu rajoittaa sillä perusteella, että valitulla oikeusjärjestyksellä tulee olla jokin materiaalinen yhteys kyseiseen työsuhteeseen. Oikeuskäytännöstä ei kuitenkaan juuri ole saatavissa tukea tälle ajatukselle, *Birk*, RabelsZ 46 (1982) s. 391 ja Recht der Arbeit 1984 s. 131. *Kronken* saksalaisten yritysten ulkomaantyösopimuksissaan noudattamaa käytäntöä koskevasta tutkimuksesta käy toisaalta mielenkiintoisella tavalla ilmi, että hieman alle puolessa saksalaisten työntekijöiden kanssa tehdyistä työsopimuksista ei ole ollut lainkaan lakiviittausta ja että suuri valtaosa lakiviittauksista kohdistui Liittotasavallan omaan oikeuteen, *Kronke* s. 56.

[3] *Kegel* s. 292 ss.

[4] Tähän suuntaan käyvää ratkaisevaa muutosta oikeuskäytännössä merkitsi BGH:n vuonna 1952 antama ratkaisu (BGHZ 7 s. 231 ss., 1952) avoimen yhtiön yhtiömiehen vastuuta koskevassa asiassa, jossa mm. lainvalinnassa todettiin olevan kysymys »um eine vernünftige Interessenabwägung auf rein objektiver Grundlage, die auf Hand der ... tatsächlichen Verhältnisse vom Richter vorzunehmen ist». Tapausta on selostettu esim. NJW 1952 s. 540 s. Asiaa koskevista uudemmista ratkaisuista ks. *Martiny* teoksessa *Reithmann*: Internationales Vertragsrecht s. 41 s.

[5] Ks. esim. ratkaisua BAGE 7, s. 362 ss. (1959), jota on selostettu NJW 1959 s. 1893.

[6] Ks. *Birk*, RabelsZ 46 (1982) s. 392, ja Recht der Arbeit 1984 s. 131, *Gamillscheg* s.

Varsinkin rakennusalalla sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijöitä on palkannut sekä rakennuskohteesta vastaava emoyhtiö että sen ulkomailla rakennuskohteessa sijaitseva haarakonttori, on merkitystä annettu sille, kuuluuko työntekijä paikalliseen työvoimaan vai emoyhtiöstä lähetettyihin työntekijöihin. Jälkimmäisiin ei edellisistä poiketen sovelleta yleensä työn tekemispaikan lakia, vaan emoyrityksen sijaintipaikan lakia.[7]

Liittotasavallan työoikeuden pakottavia normeja sovelletaan usein kaikkiin sellaisiin työsuhteisiin, joiden voimakkain objektiivinen liittymä kohdistuu Liittotasavaltaan, vaikka sopimusstatuutti olisikin jonkin muun valtion laki. Nämä pakottavat normit eivät kuitenkaan automaattisesti tule sovellettaviksi vain sillä perusteella, että työn tekemispaikka sijaitsee Liittotasavallassa.[8] Liittotasavallan tuomioistuimet ovat eräissä tapauksissa soveltaneet vieraan valtion julkisoikeudellisinakin pidettäviä pakottavia säännöksiä, vaikka työ onkin tehty Liittotasavallassa. Tällaiselle käytännölle on oltu myötämielisiä varsinkin silloin, kun kyseisten ulkomaisten normien sisältö ja tarkoitusperä ovat samankaltaiset kuin vastaavien lex forin normien sisältö ja tarkoitusperät.[9] Yleisesti voidaan *Rolf Birk*in tapaan todeta, että nykyään »Sonderanknüpfung» -opilla on kansainvälisessä työsopimusoikeudessa enemmän merkitystä kuin kansainvälisessä sopimusoikeudessa yleensä.[10]

---

127 ss. sekä *Martiny* teoksessa *Reithmann*: Internationales Vertragsrecht s. 439 ss. Myös *Lando*, TfR 1979 s. 8 ss., on maininnut useita tähän asiaan liittyviä oikeustapauksia.

[7] Erityisen selvästi asia on käynyt ilmi johtavien toimihenkilöiden osalta, ks. esim. BAG:n ratkaisua BAGE 2 s. 18 ss. (1955), jota on kommentoinut *Gamillscheg*, JZ 1955 s. 512.

[8] Niinpä amerikkalaisen yrityksen saksalaisessa haarakonttorissa (sivutoimipaikassa) työskennelleelle amerikkalaiselle toimihenkilölle ei eräässä BAG:n ratkaisussa vuodelta 1967 myönnetty Liittotasavallan lain mukaista irtisanomissuojaa ja korvauksia. Asiassa oli käynyt ilmi mm., että toimihenkilön työ oli keskittynyt Liittotasavaltaan ja että hän oli päättänyt työsopimuksensa allekirjoittamalla Liittotasavallassa New Yorkista lähetetyn sopimuskaavakkeen. Tapausta on kommentoitu RIW/AWD 1967 s. 411 s., vrt. *Lando*, TfR 1979 s. 11.

Münchenin Landessozialgericht-tuomioistuimen (LSG) tuomiossa 7. 5. 1981 on puolestaan sitä koskevan kommentin mukaan katsottu selvästi, että »Die für das Arbeitsrecht grundsätzlich geltende Vertragsfreiheit findet überdies ihre Grenzen an den unabdingbaren Vorschriften, insbesondere an arbeitsrechtlichen Schutznormen.» Ks. ratkaisusta tarkemmin IPRax 1982 s. 191 s.

[9] *Martiny* teoksessa *Reithmann*: Internationales Vertragsrecht s. 448 ss. sekä *Lando*, TfR 1979 s. 11. *Gamillscheg* on kirjassaan luonut monipuolisen järjestelmän tällaisten lainsoveltamisongelmien ratkaisemiseksi, ks. s. 185 ss.

[10] *Birk*, RabelsZ 46 (1982) s. 394 ss.

1.1.3. Ranska

Ranskan kansainvälisen yksityisoikeuden historiassa on yleisen tahdon autonomian periaatteen juurten katsottu juontuvan aina 1500-luvulle asti, ja korkeimman oikeuden (Cour de cassation) käytännöstä löytyy ensimmäisen tahdon autonomian periaatteen selvälle hyväksymiselle sopimussuhteissa perustuva ratkaisu jo vuodelta 1910.[1] Cour de cassationin eräässä vuodelta 1959 olevassa ratkaisussa kehitettiin lainvalinnan periaatteita sopimussuhteitten alalla edelleen niin, että sovellettavaa lakia määrättäessä noudatetaan ensisijaisesti sopimuskumppanien tahdonilmaisua, jonka puuttuessa ratkaisu tehdään sopimuksen »taloudellisen rakenteen» ja asiaan liittyvien olosuhteiden perusteella (»d'après l'économie de la convention et les circonstances de la cause»).[2] On kuitenkin huomattava, että arvossapidetyt ranskalaiset tutkijat ovat *Henri Batiffol*in johdolla usein katsoneet, ettei lakiviittauksella sinänsä olisi mitään ehdotonta itseisarvoa lainvalinnassa, vaan että lakiviittaus olisi vain yksi — tosin hyvin merkittävä — elementti »sopimuksen sijaintia» (»localisation du contract») määrättäessä.[3] Lakiviittauksen puuttuessa on toissijaisena liittymänä yleensä pidetty sopimuksen solmimis- ja täyttämispaikkaa.

Vuonna 1959, eli samana vuonna, jolta edellä mainittu Cour de cassationin tuomio on peräisin, tämä tuomioistuin antoi huomattavan ratkaisun myös työsuhteeseen sovellettavan lain osalta.

> Ratkaisussa oli selvitettävänä ranskalaisen yrityksen Etelä-Amerikassa toimineen kauppaedustajan oikeus eräisiin korvauksiin edustussopimuksen purkamisen perusteella. Laajoissa perusteluissaan tuomioistuin otti lähtökohdakseen työsopimukseen yleensä sovellettavan lain määräytymisen, jonka osalta periaatteena oli työn tekemispaikan lain soveltami-

[1] Tahdon autonomian periaatteen oivaltamisesta on Ranskassa yleensä annettu kunnia Pariisissa ja Tübingenissa toimineelle Charles *Dumoulin*ille (*Molinaeus*) (1500—1566), jonka tahdon autonomiaa koskevat lausunnot liittyvät kuitenkin aviovarallisuusoikeuteen, ks. *Alanen* s. 197, *Jokela* s. 131 s. ja *Batiffol—Lagarde* II s. 259. Vuoden 1910 ratkaisusta (*American Trading Co. v. Quebec Steamship Co.*, ch. civ. 5. 12. 1910, Clunet 1912 s. 1156.) ks. *Batiffol—Lagarde* II s. 260 ss.

[2] Cour de cassation, ch. civ. 6. 7. 1959, ks. Rev. crit. d.i.p. 1959 s. 708 ss.

[3] Professori *Batiffol*in käsityksistä tahdon autonomiasta ks. esim. juhlajulkaisussa Studi in onore di Tomaso Perassi s. 183 ss. olevaa kirjoitusta, joka on julkaistu uudelleen kokoomateoksessa Choix d'articles s. 271 ss. Suhteellisen uudessa ratkaisussaan (25. 3. 1980, Rev. crit. d.i.p. 1980 s. 576 ss.) Cour de cassation on esittänyt mm. »si la localisation du contrat dépend de la volonté des parties, c'est au juge qu'il appartient, après avoir interprété souverainement leur commune intention quant à la localisation, de déduire de celle-ci la loi applicable au contrat litigieux». Ks. *Batiffol—Lagarde* II s. 266 ss.

sen (»la loi du lieu où de travail s'exécute»). Tämän säännön ei kuitenkaan katsottu soveltuvan sellaiseen kauppamatkustajaan, joka tehtävänsä vuoksi joutui liikkumaan useissa vieraissa maissa, sai tehtävänsä kotimaastaan, ja joka edustussuhteen päätyttyä palasi takaisin kotimaahansa. Tuomioistuin totesi myös sekä edustajan että päämiehenä toimineen yrityksen olleen ranskalaisia ja että heidän välisensä sopimus oli tehty Ranskassa.[4]

Ratkaisua koskevassa kommentissaan *Simon-Depitre* on pitänyt varsin »optimistisena» työn tekemispaikan lain soveltamisen katsomista vallitsevaksi pääsäännöksi. Suurin osa tutkijoista on kyllä sen kannalla, mutta toisaalta on puollettu myös työnantajan ja työntekijän yhteisen kansalaisuuden mukaan määräytyvää lakia, työnantajayrityksen sijaintipaikan lakia sekä erityisesti työsopimuksen solmimispaikan lakia. Varsinkin toista maailmansotaa edeltävältä ajalta oleva oikeuskäytäntö osoittaa lähes täydellistä linjattomuutta: mainituista liittymistä jokaisen soveltamiselle voidaan saada tukea tuomioistuinratkaisuista.[5]

Edellä selostetussa Cour de cassationin päätöksessä ei jouduttu ottamaan kantaa lakiviittauksen sallittavuuteen työsopimuksissa. Ranskalaisissa kansainvälisen yksityisoikeuden yleisesityksissä ei työsopimuksia yleensä käsitellä tahdon autonomian yhteydessä erikoistapauksina, vaan esimerkkinä siitä, miten valtiolliset toimenpiteet ja poliittiset päämääränasettelut rajoittavat sopimusvapautta lainvalinnan osalta.[6] Tämän lisäksi tahdon autonomian käytännön merkitystä rajoittaa työsopimusten osalta myös ranskalaisten tuomioistuinten kenties keskimääräistä voimakkaampi taipumus oman oikeutensa soveltamiseen.[7] Cour de cassationin vuodelta 1972 oleva huomattava ennakkotapaus antaa hyvän kuvan asioiden nykytilasta.

Ratkaisussa oli käsiteltävänä ranskalaisen lääkealan yrityksen senegalilaisen tytäryhtiön palveluksessa olleen sihteerin oikeus saada Rans-

---

[4] *Société Lautier fils c. Carton,* ch. civ. 9. 11. 1959. Ks. esim. *Simon-Depitren* kommenttia, Rev. crit. d.i.p. 1960 s. 566 ss. ja *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 108 ss. Tapaus koskee siis kauppaedustajaa, mutta on huomattava, että Ranskan työoikeudessa kauppaedustajat (»représentant de commerce», »V.R.P.») on monessa suhteessa rinnastettu työntekijöihin yleensä.

[5] *Simon-Depitre,* Rev. crit. d.i.p. 1960 s. 569 s. Eri vaihtoehdoista eri tilanteissa ks. myös *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 106 ss., jossa on selvästi otettu lähtökohdaksi työn tekemispaikan laki.

[6] Ks. esim. *Batiffol—Lagarde* II s. 277 ss. ja työoikeuden osalta erityisesti *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 104.

[7] Näin toteaa esim. *Lando,* TfR 1979 s. 13 s. ja *Rozes,* Dr.soc. 1977 s. 315.

kan lain perusteella korvausta irtisanomisesta, johon tytäryhtiöllä kuitenkin Senegalin lain mukaan oli oikeus ilman korvausvelvollisuutta. Osapuolten välisessä työsopimuksessa vuodelta 1960 oli selvä määräys, jonka mukaan osapuolten keskinäisiin suhteisiin tuli soveltaa tiettyjä ranskalaisia säännöksiä ja määräyksiä. Sekä Cour d'appel että Cour de cassation antoivat lakiviittaukselle rajoitetun, mutta irtisanotun sihteerin kannalta olennaisen tärkeän merkityksen: sen piiriin kuuluvat kysymykset työsopimuksen voimassaolosta ja laajuudesta (»durée et portée»). Muutosta hakenut työnantajayritys katsoi, että Cour d'appelin olisi johdonmukaisuuden vuoksi tullut soveltaa myös näihin seikkoihin työn tekemispaikan l. Senegalin lakia, koska tämän lain oli kiistatta katsottu sääntelevän kaikkia työn järjestelyyn ja hallinnolliseen sääntelyyn (»organisation et réglementation administrative du travail») liittyviä kysymyksiä. Cour de cassation asettui kuitenkin selvästi sille kannalle, että sopimusoikeudellisten kysymysten osalta on vallitsevassa asemassa tahdon autonomian periaate, kun taas työn järjestelyn ja hallinnollisen sääntelyn (»lois de police» -tyyppiset kysymykset) määrää työn tekopaikan laki. Sopimusstatuuttia käsitellessään tuomioistuin viittasi tahdon autonomian periaatteen vahvistamisen ohella useisiin toissijaisiin liittymäkohtiin, kuten sopimuskumppanien yhteiseen Ranskan kansalaisuuteen sekä siihen, että työnantajayhtiön johtajan toimipaikka oli Pariisissa.[8]

Kyseinen Cour de cassationin ratkaisu on huomattava myös sikäli, että kun aikaisemmin on lähinnä yksipuolisen lainvalintasäännön tapaan esitetty vain kaiken Ranskassa suoritettavan työn olevan alistettu Ranskan »organisation et réglementation du travail» -tyyppisille säännöstöille, tuomioistuin nyt ratkaisi lainvalintaongelman tältä osin selvästi kaksipuolista lainvalintasääntöä soveltaen. Sanotunlaiset »ordre public -luontoiset» kysymykset ratkaistaan aina työn tekemispaikan lain (»lieu d'exécution») mukaan riippumatta siitä olipa se Ranskan tai vieraan valtion laki. Toisaalta ratkaisusta on kuitenkin pääteltävissä, että Ranskan oikeuden ja ulkomaan oikeuden tasavertaisuus ulottuu vain niin pitkälle, kuin ulkomaan oikeus Ranskan oikeuteen verrattuna ei selvästi huononna työntekijän asemaa.[9]

Eräässä vuodelta 1978 olevassa ratkaisussaan Cour de cassation on kehittänyt edelleen työntekijälle edullisimman lain soveltamisen periaatetta. Jutussa olivat asianosaisina ranskalainen lentokapteeni ja pohjoisafrikkalainen lentoyhtiö. Cour d'appel päätyi Ranskan lain soveltа-

[8] *Soc. Expand Afrique Noire c. dlle Thuillier,* ch. soc. 31. 5. 1972, ks. Rev. crit. d.i.p. 1973 s. 683 ss.

[9] *Batiffol—Lagarde* II s. 277 s. sekä *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 110 s. ja *Lyon-Caen—Pélissier* s. 300 s.

miseen sillä perusteella, mitä työsopimuksen perusteella oli pääteltävissä sopimuskumppanien tahdosta, ja Cour de cassation totesi vetoomustuomioistuimen ratkaisun vahvistaen, että Ranskan lain soveltaminen sanotuin perustein oli oikeutettua ainakin siinä määrin kuin Ranskan laki oli työntekijälle vierasta lakia edullisempi.[10]

Edullisimmuusperiaatteen toteuttaminen käytännössä on kuitenkin tietysti ollut hyvin vaikeata, eikä sopivia mittapuita edullisimmuuden toteamiseksi ole voitu osoittaa.

1.1.4. Italia

Italiassa on muun muassa vaihdelleitten poliittisten valtanäkemysten vuoksi ollut eri aikoina toisistaan suuresti poikkeavia näkemyksiä siitä, millainen asema lainvalintasäännöillä on työoikeuden alalla. Alan oikeuskäytäntö on runsas ja oikeustieteessä on esitetty hyvinkin erilaisia periaatteellisia ratkaisuja lainvalinnan perusteiksi.

Italian lainsäädännössä on vuodesta 1865 lukien ollut samansisältöisenä voimassa yleinen lainvalintasäännös velvoitestatuutin alalla. Nykyään säännös sisältyy vuoden 1942 siviililain yleisten määräysten (Disposizioni sulla legge in generale l. Disposizioni preliminari, D.P.) 25 artiklan 1 kappaleeseen, jonka mukaan sopimusvelvoitteeseen tulee soveltaa — jolleivat sopimuskumppanit ole toisin määränneet — sopimuskumppanien yhteisen kansalaisuuden osoittamaa lakia tai, jolleivat he ole saman valtion kansalaisia, sopimuksen tekopaikan lakia.[1]

Edellä mainitun lainvalintasäännöksen merkitys väheni ratkaisevasti fasismin valtakaudella.[2] Tuolloin voimaansaatettu uusi työlainsäädäntö, erityisesti vuonna 1926 annettu työsuhteen kollektiivista sääntelyä koskeva laki (Legge sulla dispiclina dei rapporti collectivi di lavoro) synnytti tieteellisen keskustelun, jossa puollettiin voimakkaasti kaiken — myös työsopimusta koskevan — Italian työoikeuden soveltamista kaikkeen Italiassa tehtävään työhön. Tämän käsityksen tueksi vedottiin, paitsi sanotun lain säännöksiin sinänsä, myös territoriaalisuusperiaatteeseen, työoikeudellisten lakien »ordine pubblico» tai

[10] Ch. soc. 31. 3. 1978. Recueil Dalloz 1978 information rapides s. 385 s. Ks. myös *Lyon-Caen—Pélissier* s. 302 s. ja *Lando,* TfR 1979 s. 14.

[1] D.P. 25 artiklasta ja sen soveltamisesta ks. *Panebianco* s. 181 ss. ja *Vitta* III s. 229 ss.

[2] Tuolloisesta italialaisesta oikeuskäytännöstä ks. esim. *Gamillscheg* s. 150 ss.

»leggi di polizia» -luonteeseen taikka työnantajan ja työntekijän välisen oikeussuhteen kuulumiseen kokonaan sopimussuhteen ulkopuolisen velvoiteoikeuden piiriin. [3] Italian ulkopuolella tehtävän työn osalta ei sen sijaan yleensä katsottu aiheelliseksi poiketa siviililakikirjan yleisten määräysten 25 artiklan 1 kappaleen soveltamisesta.

Italian oikeuskäytäntö omaksui fasistisen ideologian mukanaan tuoman periaatteen Italian työoikeuden yksinomaisesta soveltamisesta kaikkeen Italiassa tehtävään työhön ja pysyi sitten tälle periaatteelle uskollisena aina 1950-luvun alkuun asti.[4] Tämän ajankohdan jälkeen, ja kun enää ei tarvinnut pelätä kannanmuutoksen aiheuttavan vaikeuksia työmarkkinoilla, alettiin työsopimukseen yhä enenevässä määrin soveltaa samoja periaatteita kuin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin yleensä. Viime aikoina D.P. 25 artiklan 1 kappaleen soveltaminen myös työsopimuksiin on vakiinnuttanut asemansa. Esimerkiksi tällaisesta oikeuskäytännöstä olen ottanut Tribunale di Milano -tuomioistuimen vuonna 1972 antaman ratkaisun, jonka on katsottu vastaavan Italiassa nyt vakiintunutta kantaa ja joka on julkaistu kommentein varustettuna sekä Italiassa että Ranskassa.[5]

> Jutun kantaja, italialainen herra Mainardi oli solminut englantilaisen vastaajayrityksen A.I.C. Ltd:n kanssa työsopimuksen Englannissa. Pääosa sopimuksen tarkoittamasta työstä tehtiin Italiassa, jossa Mainardi oli sittemmin solminut A.I.C. Ltd:n italialaisen tytäryhtiön A.I.C. S.p.a:n kanssa toisen työsopimuksen samana aikana tehtävästä työstä. Kun kumpikin yhtiö oli sittemmin irtisanonut Mainardin palveluksestaan, hän vaati näiltä erilaisia Italian lain mukaisia korvauksia, muun muassa ns. kolmannentoista kuukauden palkkaa.
>
> Tuomioistuin katsoi, että asiassa keskeisellä sijalla olevaa Mainardin ja A.I.C. Ltd:n välistä työsopimusta, jossa oli kysymys eri valtioiden kansalaisten Englannissa tekemästä tahdonilmauksesta, tuli lakiviittauksen puuttuessa arvostella D.P. 25 artiklan 1 kappaleen nojalla Englannin oikeuden mukaan. Mitä tuli väitteeseen siitä, että Italian oikeuden kyseisiä korvauksia koskevia säännöksiä tuli »ordino pubblico» -luonteisina soveltaa asiassa Englannin oikeuden pääsääntöisestä soveltuvuudesta huolimatta, oikeus totesi sanottujen säännösten ilmentävän kyllä Italian sisäistä ehdottomuusperiaatetta (»ordino pubblico interno»), mutta ei sen sijaan kansainvälistä ehdottomuusperiaatetta (»ordine pubblico in-

[3] Tuonaikaisesta keskustelusta italialaisine lähteineen ks. *Däubler,* RIW 1972 s. 2 s., *Gamillscheg* s. 152 s. ja *Lando,* TfR 1979 s. 15.

[4] *Däubler,* RIW 1972 s. 3 ja *Vitta* III s. 333 s.

[5] *Mainardi c. A.I.C. S.p.a. e A.I.C. Ltd,* Tribunale di Milano 9. 2. 1972, Rivista di diritto internazionale e processuale 1973 s. 137 ss. ja Clunet 1976 s. 180 ss. Ks. myös *Vitta* III s. 335.

ternazionale»), mistä syystä kantajan hyväksi ei myönnetty kyseisiä korvauksia. Päätyessään aikaisemmin eräässä toisessa asiassa samankaltaiseen lopputulokseen Tribunale di Milano oli vielä todennut, ettei ehdottomuusperiaatteessa ole kysymys sen selvittämisestä, ovatko Italian työoikeuden normit luonteeltaan pakottavia tai »ordino pubblico interno» -luontoisia, vaan siitä, ovatko sovellettaviksi vaaditut tietyt vieraat oikeusnormit vastoin Italian siviililakikirjan yleisten määräysten 31 artiklassa ilmaistua kansainvälistä ehdottomuusperiaatetta.

Toisen maailmansodan jälkeisessä italialaisessa oikeuskirjallisuudessa esitetyt mielipiteet eivät ole läheskään niin yhdensuuntaisia kuin viimeaikainen oikeuskäytäntö.[6] *Balladore Pallieri,* jolla on ollut kirjallista tuotantoa kansainvälisen yksityisoikeuden ja kansainvälisen työoikeuden alalta jo 1930-luvulta, on myös toisen maailmansodan jälkeisessä tuotannossaan korostanut yksityisen ja julkisen työoikeuden olevan niin läheisessä suhteessa toisiinsa, ettei niiden käsitteleminen erikseen ole mahdollista. Kun julkiseksi katsottava työoikeus on määrällisesti kasvanut voimakkaasti ja saattanut varjoonsa työsuhdetta sääntelevät yksityisoikeudelliset normit, *Balladore Pallieri* puoltaa voimakkaasti territoriaalisuusperiaatteen hyväksymistä kaiken työoikeuden soveltamisen perustaksi. *Giuliano* puolestaan on ottanut lähtökohdakseen Italian merenkulkua koskevan lain (Codice navigazione) aluksen kansalaisuuteen viittaavan 9 artiklan, jonka hän on katsonut olevan ilmaus yleisestä lainvalintaperiaatteesta työoikeuden alalla. Tältä perustalta hän on esittänyt, että kaikkiin työsopimuksiin tulisi soveltaa työn tekemispaikan lakia, ellei sopimukseen otetusta lakiviittauksesta muuta johdu. *Venturini* on kiinnittänyt huomiota siihen, että suuri osa työsuhteen osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista ei varsinaisesti ole sopimusperäistä, vaan johtuu esimerkiksi perustuslaista, muusta lainsäädännöstä tai työehtosopimuksista. Kun kysymys näin ollen on lähinnä sopimuksen ulkopuolisiin perusteisiin pohjautuvasta vastuusta, *Venturini* on ollut sitä mieltä, että työsopimukseen sovellettavaa lakia etsittäessä pitäisi nojautua D.P. 25 artiklan 2 kappaleeseen, jonka perusteella sovellettavaksi tulisi työn tekemispaikan laki.[7] *Conforti* taas pitää sovellettavan lain valinnan kannalta rat-

[6] Edellä selostetun *Mainardi*-tapauksen ohella ks. erityisesti *Dizier c. Oraganisation Paul Planus S.A.*, Tribunale di Milano 26. 9. 1968, jota on kommentoinut esim. *Pocar,* Rev. crit. d.i.p. 1970 s. 671 ss. Seuraavassa esitellyn italialaisen oikeusteorian osalta ks. *Däubler,* RIW 1972 s. 3 s., *Gamillscheg* s. 156 ss. sekä erityisesti *Vitta* III s. 326 ss., joissa on myös viittaukset alkuperäisiin, Suomesta vaikeasti saataviin lähteisiin.

[7] Deliktiperusteista korvausvastuuta koskeva D.P. 25 artiklan 2 kappale kuuluu seuraavasti: »Le obbligazioni non contrattuali sono regolate dalla legge del luogo ove è avvenuto il fatto dal quale esse derivano.»

kaisevana sitä seikkaa, ovatko käsillä olevat materiaaliset normit katsottava luonteeltaan sosiaalisia tarkoitusperiä ajaviksi vai puhtaasti sopimusoikeudellisiksi. Edellisten osalta hän *Venturinin* yhtyen katsoo lainvalinnan perusteen olevan ilmaistun D.P. 25 artiklan 2 kappaleessa, mutta jälkimmäisten osalta saman artiklan 1 kappaleessa. Työoikeudellisten normien kategoriselle jaottelulle rakentuvaa lainvalintajärjestelmää on viimeaikaisista tutkijoista kritisoinut erityisesti *Panebianco,* joka on pitänyt tällaisen järjestelmän perusteita keinotekoisina. *Panebiancon* tutkimuksen kohteena on ensisijaisesti ollut Italian ulkopuolella työskentelevän italialaisen työntekijän asema, jonka hän on lainvalintasäännöistä riippumatta halunnut järjestettäväksi ainakin Italian oikeuden edellyttämän minimitason mukaiseksi. Lainvalintasäännöt saavat hänen kirjoitustensa mukaan merkitystä vasta minimitason ylittävällä tavalla järjestettyjä asioita ratkaistaessa.[8]

Vitta toteaa italialaisen oikeustieteen kannanottoja eri aikakausina tutkittuaan, että historiallisista syistä D.P. 25 artiklan käyttö työsopimusten osalta on edelleen monien rajoitusten alainen. Vaikka asia ei kuitenkaan varsinaisen työsopimusoikeuden osalta ole kovinkaan ongelmallinen, on siinäkin suhtauduttava varauksellisesti ratkaisuihin, jotka huonontaisivat ulkomailla työskentelevän italialaisen työntekijän asemaa.[9]

1.1.5. Sveitsi

Sveitsin voimassa olevaan lainsäädäntöön ei sisälly säännöksiä siitä, mitä lakia tulee soveltaa kansainvälisluontoisiin sopimusvelvoitteisiin.

Vielä toisen maailmansodan jälkeen tilanne oli sellainen, että lakiviittaukselle ei tunnustettu täysin itsenäistä asemaa, vaan sen katsottiin voivan ainoastaan osoittaa, mitä lakia tuli soveltaa sopimuksen täyttämiseen liittyviin kysymyksiin. Tästä erillisenä kysymyksenä selvitettiin, minkä valtion lain mukaan tuli ratkaista ongelmat sopimuksen syntyedellytyksistä ja pätevyydestä (»Vertragsspaltung»).[1] Vuonna 1952 annettu liittovaltion korkeimman oikeu-

[8] Ks. erit. *Panebianco* s. 16 ss. (alav. 2) ja s. 182 ss.

[9] *Vitta* III s. 330.

[1] Ks. *Vischer* s. 662 s. Varsinaisesta l. »grosse Vertragsspaltung» -käsitteestä tuli lisäksi erottaa ns. »kleine Vertragsspaltung», joka tuli esiin sellaisissa tapauksissa, joissa samaan sopimukseen perustuvien eri suoritusten täyttämispaikat eivät olleet samat. Tällöin piti kumpaakin suoritusta arvioida oman täyttämispaikkansa lain mukaan. Kun sopimuksen aikaantulemiseen liittyviä kysymyksiä lisäksi yleensä arvioitiin päättämispaikan lain perusteella, saatettiin samaan sopimussuhteeseen joutua soveltamaan monia eri lakeja.

den ratkaisu toi asiaan muutoksen: varsinainen kansainvälisyksityisoikeudellinen lakiviittaus hyväksyttiin ja velvoiteoikeudellista sopimusta käsiteltiin lainvalinnan kannalta yhtenä kokonaisuutena.[2] Tämä ratkaisu merkitsi myös subjektiivisesta hypoteettisen tahdon teoriasta luopumista lakiviittauksen puuttuessa. Sen soveltamisen sijasta *lex causae* tuli nyt etsiä pitäen ohjenuorana sitä, mitä järkevät henkilöt olisivat vastaavassa tilanteessa ajatelleet ja halunneet.

Tämä suuntaus sopi hyvin yhteen niiden ajatusten kanssa, joita professori *Adolf F. Schnitzer* oli jo aikaisemmin esittänyt. *Schnitzer*in mukaan tuli sovellettavan lain määräämisen lähtökohdaksi ottaa kullekin sopimukselle tyypillinen, juuri sille luonteenomainen suoritus (»charakteristische Leistung»). Ratkaistaessa sitä, kumpi molemminpuolisesti velvoittavan sopimuksen edellyttämistä suorituksista on tuolle sopimukselle luonteenomainen, on määrääväksi tekijäksi otettava sopimuksen funktio oikeustoimena. Tältä kannalta ei rahasuoritusta yleensä voida pitää sopimukselle luonteenomaisena, vaan keskeisessä asemassa on esimerkiksi tavaran toimittaminen tai kuljettaminen,[3] mistä syystä sovellettavaksi tulee tavaran myyjän tai kuljettajan liike- tai kotipaikan laki. Työsopimuksen osalta *Schnitzer* puolsi pääsääntönä työnantajayrityksen sijaintipaikan lain soveltamista sillä perusteella, että yksittäisen työntekijän panos on yrityksen koko toiminta huomioon ottaen niin vähäinen, ettei sitä voida pitää luonteenomaisena. Pysyvästi samassa vieraassa valtiossa työskenteleviin työntekijöihin tuli kuitenkin soveltaa työn tekemispaikan lakia.[4] *Vischer* puolestaan katsoo työsuorituksen olevan työsopimukselle luonteenomainen ja puoltaa työn tavanomaisen tekemispaikan lain soveltamista.[5]

Sveitsin säädännäisen kansainvälisen yksityisoikeuden puutteellisuuteen on pyritty saamaan korjausta jo viime vuosisadan loppupuolelta lähtien. Kun kansainvälisen yksityisoikeuden kodifiointia ei saatu toteutetuksi siviililakikirjan (Zivilgesetzbuch, ZGB 1907) uudistamisen yhteydessä, on Sveitsin oikeustieteessä jatkuvasti esitetty mielipiteitä kansainvälisen yksityisoikeuden kokonaisuudistuksen puolesta. Vuonna 1971 pidetyillä lakimiespäivillä asiassa saavutettu yksimielisyys oikeustieteen edustajien ja käytännön lakimiesten välillä johti aloitteen tekemiseen asiasta liittohallitukselle. Uudistusta valmistelemaan asetettiin vuonna 1973 asiantuntijakomissio, joka sai valmiiksi ehdotuksensa liittovaltiolaiksi kansainvälisestä yksityisoikeudesta (saks. Bundesgesetz über das

[2] BGE 78 II s. 85 ss. Ks. *Vischer* s. 664 s.
[3] *Schnitzer* II s. 642 ss.
[4] *Schnitzer* II s. 712 ss.
[5] *Vischer* s. 675.

internationale Privatrecht) vuonna 1978. Kuten edellä on jo käynyt ilmi, liittohallituksen asiaa koskeva esitys annettiin vuonna 1982.[6]

Esitys heijastelee mielenkiintoisella tavalla kansainvälisen yksityisoikeuden viimeaikaista kehitystä Euroopassa: perinteisiä sveitsiläisiä käsityksiä on monissa kohdin nivottu yhteen uudempien, tässä tutkimuksessa aikaisemmin esiteltyjen kehityslinjojen kanssa.

Esityksessä on pääsääntönä velvoitestatuutin alalla tahdon autonomian hyväksyminen; lakiviittaus voi olla sekä nimenomainen että hiljainen.[7] Lakiviittauksen puuttuessa sovellettavan lain valinnan pääperiaatteet on kirjattu laajan harkintavallan antavaksi yleislausekkeeksi, joka edellyttää eri intressit huomioon ottavaa objektiivista harkintaa: sopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, johon sopimuksella on läheisimmät liittymät. Yleensä näiden liittymien katsotaan kohdistuvan sen valtion lakiin, jossa sopimukselle luonteenomaiseen suoritukseen velvoitetulla on koti- tai liikepaikkansa. Tiettyjen sopimusten (esimerkiksi takauksen) osalta luonteenomaisena pidettävä suoritus on nimenomaan määritelty laissa (114 art.).

Asiantuntijakomission ehdotuksesta poiketen esitykseen ei sisälly yleissäännöstä, joka rajoittaisi tahdon autonomiaa niissä tapauksissa, joissa jonkin sopimuskumppanin erityinen suojantarve edellyttää tietyn viittauksesta poikkeavan lain soveltamista.[8] Esityksessä ei ole myöskään toissijaisten liittymien osalta todettu yleisesti, että sopimukseen läheisimmin liittyvää lakia etsittäessä tulisi luonteenomaisen suorituksen ohella huomiota kiinnittää muun muassa sopimuskumppanin erityiseen suojantarpeeseen.[9] Näistä muutoksista huolimatta esityksessä on selvästi havaittavissa pyrkimys »heikomman sopimuskumppanin» suojaamiseen lainvalinnassa.

Esityksessä on nimenomaiset säännökset kuluttajakauppoihin ja työsopimuksiin sovellettavasta laista (117 ja 118 art.). Toisin kuin kuluttajakauppo-

---

[6] Ks. ed. s. 14 av. 6. Uudistuksen tarpeesta ja valmistelutyöstä ks. *Buure-Hägglund,* LM 1979 s. 529 s., Freiburger Kolloquium s. 1 ss., *Heini,* SJZ 1978 s. 249 s., *Overbeck,* ZfRV 1979 s. 194 s. ja RabelsZ 42 (1978) s. 601 ss., Schlussbericht s. 1 ss., *Steiger,* ZBJV 1979 s. 41 ss. sekä *Vischer,* ZSR 1971 s. 7 ss. Käsikirjoituksen valmistuessa saamieni tietojen mukaan on todennäköistä, että esityksen mukainen laki tulisi voimaan vuonna 1987.

[7] Ks. 113 art., Message s. 141 ss.

[8] Ks. asiantuntijakomission ehdotuksen 117 art., Schlussbericht s. 215 ss.

[9] Näin asiantuntijakomission ehdotuksen 120 art. 2, Schlussbericht s. 219 ss. Mainittakoon vielä, että ehdotuksen 121 artiklassa todettiin työsopimuksen osalta luonteenomaiseksi työntekijän suoritus ja että 122 artiklassa katsottiin työsopimuksessa erityisen suojan tarpeen olevan työntekijällä. Kummallakin perusteella tuli sovellettavaksi työntekijän tavanomaisen asuinpaikan laki (»gewöhnlicher Aufenthalt») laki.

jen yhteydessä ei työsopimusten osalta ole torjuttu lakiviittausmahdollisuutta kokonaan. Sen sijaan sitä on rajoitettu niin, että valinta voi toissijaisten liittymäsääntöjen osoittamasta laista poiketen kohdistua vain joko työntekijän tavanomaisen asuinpaikan taikka työnantajan liikepaikan, kotipaikan tai tavanomaisen asuinpaikan lakiin.[10] Lakiviittauksen puuttuessa tulee sovellettavaksi työn tavanomaisen tekemispaikan laki tai, jos työtä tehdään säännönmukaisesti usean eri valtion alueella, työnantajan liikepaikan, kotipaikan tai tavanomaisen asuinpaikan laki.[11] Lopputulos vastaa siis paljolti sitä, mitä esimerkiksi *Vischer* oli aikaisemman oikeuden kannalta esittänyt.

Esityksen sovellettavaa lakia koskevia yleisiä säännöksiä sisältävään 1 luvun 3 osaan on lisäksi otettu eräitä teoreettisesti kiintoisia säännöksiä, joilla voi työsopimustenkin osalta olla huomattava käytännöllinen merkitys. Edellä on jo mainittu 13 artiklan 3 kappale, jonka mukaan ulkomaisen säännöksen julkisoikeudellinen luonne ei sinänsä estä säännöksen soveltamista Sveitsissä. Esityksen 14 artikla taas sisältää »varaventtiililausekkeen»,[12] jonka perusteella laissa olevien liittymäsääntöjen nojalla määräytynyt laki väistyy poikkeuksellisesti niissä tapauksissa, joissa asiassa ilmenneitten kaikkien eri olosuhteitten perusteella on ilmeistä, että asia liittyy läheisimmin johonkin muuhun lakiin. Ehdottomuusperiaate on otettu esitykseen — toisin kuin asiantuntijakomission ehdotukseen — yksinomaan perinteisessä negatiivisessa muodossaan.[13] Esityksen 17 ja 18 artiklassa on lisäksi tehty mahdolliseksi sopimusstatuutin ulko-

[10] Ks. esityksen 118 art. 3 ja sen johdosta Message s. 148 s. Kuluttajakauppojen osalta todetaan puolestaan 117 artiklan 3 kappaleessa, että »L'élection d'un droit est exclue».

[11] Esityksen 118 art. 1 ja 2. Liittymäkohtina käytetyt käsitteet (siis esim. kotipaikka) on määritelty esityksen 19 artiklassa, ks. Message s. 51 ss. Suomenkielisistä termeistä ks. *Buure-Hägglund,* LM 1979 s. 533 s. Mainittakoon, että asiantuntijakomission toissijaiseksi ehdottamaa työntekijän tavanomaisen asuinpaikan liittymää arvosteli erityisesti *Schnitzer* ehdotuksen johdosta laatimassaan vastaehdotuksessa, SJZ 1980 s. 309 ss. Omasta puolestaan *Schnitzer* suositti toissijaiseksi liittymäkohdaksi juuri tavanomaista työn tekemispaikkaa. Ulkomaantyöstä aiheutuvat riidat käsitellään esityksen mukaan (112 art.) yleensä vastaajan domisiilin tai työn tekemispaikan forumissa.

[12] Tässä yhteydessä käytetty ranskankielinen termi on »clause d'exception» eikä siis edellä aikaisemmin mainittu »clause echappatoire». Lauseketta on laajahkosti ja Saksan liittotasavallan oikeuteen vertaillen selostanut *Kreuzer,* joka mm. korostaa »varaventtiililausekkeen» olevan luonteeltaan varsin »savignyläinen», ks. Lausanner Kolloquium s. 10 ss., erit. s. 14 s. *Kreuzer* on tehnyt myös monipuolisesti selkoa esityksen 13 artiklasta, ks. Lausanner Kolloquium s. 3 ss.

[13] Art. 16, ks. Message s. 48 ss. Vrt. asiantuntijakomission ehdotuksen 17 artiklan 2 kappaleeseen, jonka mukaan ulkomaan oikeutta ei voida soveltaa, jos johonkin sveitsiläiseen normiin liittyvä erityinen tarkoitusperä edellyttää tuon normin ehdotonta soveltamista (»positiivinen ordre public»). Schlussbericht s. 63 ss.

puolisten Sveitsin oikeuden tai vieraan valtion oikeuden pakottavien normien soveltaminen tai huomioon ottaminen sopimusstatuutin ohella. Viimeksi mainittujen osalta edellytykset ovat tiukemmat kuin Sveitsin oikeuteen kuuluvien pakottavien normien osalta sikäli, että vaaditaan »laillisten» ja ilmeisen painavien intressien olemassaoloa ja asian riittävän läheistä yhteyttä asianomaiseen vieraaseen oikeuteen. Samalla tulee ottaa huomioon kyseisten pakottavien säännösten tarkoitusperä ja ne seuraukset, joihin niiden soveltaminen johtaa.[14]

Sveitsin liittohallituksen esitykseen sisältyvät eri säännökset antavat kaikkiaan erittäin monipuoliset mahdollisuudet kansainvälisluontoisen työsopimuksen sääntelylle. Samalla ne kuitenkin edellyttävät hyvin asiantuntevia soveltajia ja voivat heikentää ratkaisutulosten ennalta-arvattavuutta.

1.1.6. Saksan demokraattinen tasavalta

Saksan demokraattisen tasavallan (DDR) oikeustieteessä on kansainväliseen kauppaan ja taloudelliseen yhteistyöhön liittyviä ongelmia käsiteltäessä usein korostettu materiaalisten normien ensisijaisuutta kansainvälisen yksityisoikeuden liittymäsääntöihin verrattuna. Sosialististen maiden keskinäisissä suhteissa onkin saatettu voimaan kansainvälisen kaupan alalla yksityiskohtainen aineellinen säännöstö. Irtaimen kaupan alalla noudatetaan vuodesta 1958 lähtien käytössä olleita ja viimeksi vuonna 1979 uudistettuja Keskinäisen taloudellisen avun neuvoston (SEV) piirissä laadittuja yleisiä toimitusehtoja (saks. »Allgemeine Lieferbedingungen»). Nykyisessä muodossaan vuodelta 1973 olevissa SEVin yleisissä sopimusehdoissa, jotka koskevat asennustyön sisältäviä laitetoimituksia, on myös joitakin määräyksiä asentajien työsuhteiden ehdoista. Lisäksi monien sosialististen maiden välillä on voimassa erilaisia kahdenkeskisiä sopimuksia, jotka sisältävät myös työoikeuteen liittyviä määräyksiä. DDR:n ja markkinatalousmaiden välillä ei sen sijaan ole saatu aikaan tämänkaltaisia materiaalisia säännöstöjä.[1]

[14] Message s. 50 s. Myös asiantuntijakomission ehdotuksessa oli sopimusstatuutin ulkopuolisten vieraitten valtioitten pakottavien normien soveltamiseen tai huomioon ottamiseen oikeuttava säännös (18 art.). Se oli kuitenkin systemaattisesti sikäli poikkeava, että kysymyksessä katsottiin olevan eräs ehdottomuusperiaatteen sovellutus. Toisaalta myös liittohallituksen esityksen perusteluissa puhutaan kyseisillä kohdin »kolmannen valtion ordre publicista», Message s. 50. Vrt. myös EEC-konvention 7 artiklaan, jäljempänä s. 80 ss.

[1] DDR:n ulkomaankauppajärjestelmästä sekä organisaation että sovellettavien normistojen osalta ks. esim. *Katila, Kemper—Maskow* ja *Lieser-Triebnigg*. Esimerkkinä mate-

Kansainvälisen kaupan alalla on DDR:ssä vanhastaan oltu tahdon autonomian hyväksyvällä kannalla: lakiviittausta ei ole pidetty ainoastaan mahdollisena vaan myös suositeltavana ratkaisuna sovellettavan lain määräämiseksi. Lakiviittauksen puuttuessa on sovellettava laki etsitty luonteenomaisen suorituksen teoriaan nojautuen.[2]

Lainsäädäntötyö kansainvälisen yksityisoikeuden alalla aloitettiin DDR:ssä kuitenkin jo aivan 1960-luvun alussa. Työsuhteiden alalla tultiin vähitellen siihen tulokseen, että kansainvälistyminen ei ollut vielä saavuttanut sellaista astetta, että ensisijaisena pidetty materiaalinen kansainvälinen yhtenäissäännöstö olisi mahdollinen. Toisaalta katsottiin, että kansalliseen lainsäädäntöön tulee sisällyttää myös ulkomaantyötä koskevia aineellisia normeja. Näitä täydentämään tarvittiin kuitenkin myös lainvalintanormeja. On pidetty todennäköisenä, että poliittis-taloudellisen kehityksen edistymisen myötä lainvalintanormit käyvät tällä alalla tulevaisuudessa tarpeettomiksi.[3]

Kansainvälisen yksityisoikeuden kodifioiminen saatiin päätökseen vuoden 1976 alusta voimaan tulleella lailla kansainvälisiin siviili-, perhe- ja työoikeudellisiin suhteisiin sekä kansainvälisiin taloussopimuksiin sovellettavasta laista.[4] Sen 12 §:ään sisältyy tahdon autonomian periaatteen hyväksyvän lausu-

---

riaalisten normien ensisijaisuudesta mainittakoon, että vuonna 1959 annetussa, ulkomaisten asennustyökohteitten työsuhteitten ehtoja koskevassa asetuksessa (»Verordnung über die Arbeitsbedingungen bei Auslandsmontagen», 21. 5. 1959) ei ollut ainuttakaan varsinaista liittymäsääntöä. Asetuksen 5 §:ssä todettiin yleisesti, että asennustehtävissä olevan tulee kunnioittaa työntekomaan oikeusjärjestystä ja tapoja. Työajan osalta säädettiin mm. (13 §), että asennustyössä voidaan eräissä tapauksissa noudattaa lyhyempää työaikaa kuin DDR:ssä. DDR:n säännöksiä työterveydenhoidon ja työturvallisuuden alalla noudatettaessa edellytettiin samalla otettavaksi huomioon työntekomaan lainsäädäntö (32 §).

[2] *Strohbach* on esittänyt, että luonteenomaisen suorituksen periaatetta on jo 1950-luvun lopulta lukien käytännössä sovellettu SEV-maiden välisissä suhteissa, ks. AW 22/76 s. 2.

[3] *Strohbach,* AW 22/76 s. 6. *Andrae* on esittänyt, että työsuhteitten sääntelylle sosialististen maiden välisessä yhteistyössä olisi edullista, jos näissä maissa voitaisiin saada aikaan yhtenäiset liittymäsäännöt työoikeuden alalla, StuR 1974 s. 418. Tällaista säännöstöä ei ole kuitenkaan alettu valmistella. Pikemminkin näyttää siltä, että eräissä sosialistisissa maissa voimaantulleet kodifikaatiot kansainvälisen yksityisoikeuden alalla olisivat omansa saamaan aikaan pysyviä eroja näiden valtioitten oikeuksien välille.

[4] »Gesetz über die Anwendung des Rechts auf internationale zivil-, familien- und arbeitsrechtliche Beziehungen sowie auf internationale Wirtschaftsverträge» (Rechtsanwendungsgesetz, RAG 5. 12. 1975). Samassa yhteydessä tulivat voimaan myös DDR:n uusi siviililaki ja siviiliprosessilaki. Hieman myöhemmin annettiin ulkomaakaupan taloussuhteitten materiaalisia normeja sisältävä »Gesetz über internationale Wirtschaftsverträge», (GIW, 5. 2. 1976). RAG:n myötä syrjäytyi DDR:ssä lopullisesti kansainvälisen yksityisoikeuden alalla yhtenäisen Saksan valtion peruja ollut EGBGB, joka vielä tätä kirjoitettaessa on voi-

man täydennyksenä 14-kohtainen luettelo eri sopimuksiin sovellettavasta laista, minkä lisäksi luonteenomaisen suorituksen periaate lausutaan pykälän 2 momentissa.

Laki rakentuu lähes kokonaisuudessaan kaksipuolisille liittymäsäännöille, jollaisia myös työsuhdetta koskevat liittymäsäännöt ovat. Työsuhteita koskeva säännös (27 §) on kuitenkin sijoitettu muista velvoiteoikeudellisista säännöksistä erilleen aivan lain loppuun. Ilmeisesti tällä tavoin on haluttu korostaa sitä, että työsuhteiden osalta noudatettavat lainvalintaperiaatteet poikkeavat lain yleisestä linjasta. Mahdollisuus lakiviittaukseen on ainakin implisiittisesti evätty ja luonteenomaisen suorituksen teoriaa ilmentävän työn tekemispaikan lain sijasta tulee ensisijaisena sääntönä sovellettavaksi työnantajayrityksen liikepaikan laki.[5] Lakiin sisältyy soveltamisalaltaan suppeaksi kirjoitettu negatiivinen ordre public -lauseke (4 §). Laissa ei ole puututtu julkisoikeudellisten tai eri valtioiden pakottavien yksityisoikeudellisten normien soveltamisen ongelmiin.

> RAG 27 §:n otsikkona on »Recht des Arbeitsortes» ja se jakaantuu kolmeen momenttiin. Ensimmäinen koskee mm. tapauksia, joissa yritys lähettää jo kotimaassa palveluksessaan olevan työntekijän ulkomaantyöhön. Tällöin työsuhteeseen sovelletaan myös ulkomaankomennuksen aikana yrityksen liikepaikan lakia. Jos yritys ottaa tiettyjä tehtäviä varten palvelukseensa siinä maassa asuvia henkilöitä, jossa yrityksen ulkomainen työkohde sijaitsee, sovelletaan näiden työsuhteissa toisen momentin perusteella kyseisen vieraan valtion lakia. Kolmannen momentin mukaan tulee edellä mainittuja lakeja soveltaen ratkaista myös kysymykset työsopimuksen muodosta ja kelpoisuudesta työsopimuksen solmimiseen.

Toisaalta on pykälää kommentoitaessa kuitenkin korostettu, että kun yrityksen liikepaikan lakia sovelletaan ulkomaantyössä, tulee samalla ottaa huomioon työn tekemispaikan säännökset. Samalla on viitattu siihen, että eräissä valtioidenvälisissä sopimuksissa on myös säännelty tiettyjä ulkomaantyön kysymyksiä.[6]

---

massa Saksan liittotasavallassa. RAG:n taustasta, valmistelutyöstä ja sisällöstä ks. esim. *Espig,* NJ 1976 s. 361 ss., *Fincke—Strohbach,* NJ 1976 s. 156 ss. ja 253 ss., *Juenger,* AJCL 25 (1977) s. 332 ss. (sisältää lakitekstin englanninkielisine käännöksineen), *Kemper—Wiemann,* NJ 1962 s. 246 ss., *Mampel,* NJW 1976 s. 1521 ss., *Maskow—Rudolph,* RIW/AWD 1980 s. 19 ss. ja *Strohbach,* AW 22/76 s. 1 ss.

[5] Lakiviittauksen hyväksymistä työsopimuksissa ovat itäsaksalaisista tutkijoista vastustaneet ainakin *Fincke* ja *Strohbach,* NJ 1976 s. 257. *Juenger* toteaa puolestaan laajan lähdeaineiston perusteella, että »the efficiency of choice-of-law clauses in employment contracts remains doubtful», AJCL 25 (1977) s. 350.

[6] *Strohbach,* AW 22/76 s. 6. RAG:ssa on lisäksi nimenomainen säännös, jossa DDR:n solmimat valtiosopimukset asetetaan etusijalle lakiin nähden (2 § 2).

1.1.7. Englanti

Englantilaisessa kansainvälisen yksityisoikeuden kirjallisuudessa ei juuri ole omistettu huomiota työoikeuden lainvalintakysymyksille. Kansainvälisen yksityisoikeuden yleisesityksissä ei esimerkiksi työsopimusta ole välttämättä edes mainittu. Myöskään oikeuskäytännöstä ei ole johdettavissa selviä lainvalintasääntöjä työsopimusoikeuden alalla.

Kehittyneiden lainvalintasääntöjen puuttuminen ei merkitse sitä, etteikö Englannissa jatkuvasti solmittaisi runsaasti kansainvälisluontoisia työsuhteita ja selvitettäisi niihin liittyviä ongelmia. Kansainvälisen työoikeuden »jälkeenjääneisyys» erityisalana on selitettävissä kahdella Englannin oikeudelle ominaisella piirteellä: »the proper law of contract» -opilla ja työlainsäädännön soveltamisalaa koskevien aineellisten säännösten sisällöllä.

Jo 1700-luvun loppupuolelta olevaan »the proper law of contract» -oppiin viitaten katsotaan sopimusoikeuden alalla yleensä nykyään, että jokaista sopimusta tulee arvostella sen oikeuden mukaan, johon sopimuksella on tosiasialliset ja voimakkaimmat liittymät. Presumtiosääntönä on voinut olla esimerkiksi sopimuksen tekopaikan tai täyttämispaikan laki.

> Alunperin *Mansfield*in lordin nimeen liitettyä »proper law» -oppia on aikojen kuluessa sovellettu erityyppisiä näkökohtia painottaen. 1900-luvun alkuun saakka pidettiin etusijalla subjektiivisia seikkoja: sovellettavaksi esitettiin lakia, jonka osapuolet olisivat valinneet, jos he olisivat tehneet lakiviittauksen. Subjektiivisen tulkinnan kannalla oli esimerkiksi tunnettu *Vita Food Products v. Unus Shipping Co.* ratkaisu vuodelta 1939, (1939) A.C. 277, 289—290. Varsinkin viimeisten kahdenkymmenen vuoden ajan on sen sijaan painotettu objektiivisia näkökohtia. Ks. esim. *Bonython v. Commonwealth of Australia,* (1951) A.C. 201, 219, jossa käytettyihin sanontoihin on usein myöhemmin viitattu.

Jos sopimukseen sisältyy lakiviittaus, sen osoittama laki on proper law'n asemassa. Sopimuskumppanien vapaus määrätä sopimukseensa sovellettavasta laista on periaatteessa täysin rajoittamaton.[1]

Kun »proper law of contract» -oppia on sovellettu työsopimuksiin liittyvissä asioissa, on usein tehty ero toisaalta johtavassa asemassa olevien toimihenkilöiden ja toisaalta erityistä ammatillista koulutusta vailla olevien työntekijöiden välillä. Edellisten osalta on useimmiten sovellettu työnantajan pää-

[1] »Proper law» -doktriinista Englannin oikeudessa ks. yleisesti esim. *Cheshire—North* s. 105 ss. ja *Morris* s. 265 ss. Ehdottomuusperiaate, josta Englannissa käytetään nimitystä »public policy», on tietenkin otettava huomioon. »Public policy» -käsitteestä yleensä ks. *Cheshire—North* s. 145 ss. ja *Morris* s. 42 ss.

asiallisen toimipaikan lakia, kun taas jälkimmäisten työsuhteita on yleensä arvosteltu työn tekemispaikan lain mukaan. Tällaista jakoa on perusteltu sillä, että johtavat toimihenkilöt kuuluvat työnantajan keskeisiin toimielimiin ja että heillä on yrityksen päätöksenteossa vakiintunut asemansa, kun taas työntekijät vähän ammattitaitoa vaativiin projektitehtäviin yleensä palkataan työn tekemismaasta, jonne he myös tavallisesti jäävät projektin päätyttyä. Sovellettavaa lakia etsittäessä on kiinnitetty enemmän huomiota työntekijän kulloisenkin kotipaikan (»residence») lakiin kuin hänen domisiilinsa (»domicile») lakiin.[2] Lakiviittauksen asema työsopimuksissa on vain erittäin harvoin ollut esillä englantilaisessa oikeuskäytännössä. Asiaa on laajahkosti vanhemman oikeuden kannalta tutkinut *Claudia Edinger,* jonka mukaan Englannin tuomioistuimet ovat aina pyrkineet »pelastamaan» lakiviittauksen sisältävän sopimuksen. Tietyt työoikeudelliset säädökset, kuten palkanmaksutapaan liittyvät »Truck Acts», ovat kuitenkin olleet siinä määrin pakottavia, ettei niistä ole voitu kiinteästi Englantiin liittyvissä tapauksissa lakiviittauksin poiketa.[3]

1960-luvulta lähtien ja varsinkin 1970-luvulla Englannissa on tullut voimaan useita työoikeudellisia säädöksiä, jotka soveltamisalansa puolesta poikkeavat siitä, mihin kansainvälisessä yksityisoikeudessa on Euroopan mannermaalla totuttu. Nämä säädökset on nimenomaisin soveltamisalasäännöksin tarkoitettu sovellettaviksi vain sellaiseen työhön, jota pääasiallisesti tai säännönmukaisesti tehdään Englannissa. Toisaalta ne tulevat tämän kriteerin täyttyessä sovellettaviksi aina, vaikka lakiviittauksen osoittama »proper law» olisikin vieraan valtion laki.

> Ensimmäinen kyseisistä säädöksistä oli Contract of Employment Act (1963), jota seurasivat mm. Redundancy Payments Act (1965), Equal Pay Act (1970) ja Trade Union and Labour Relations Act (TULRA; 1974, muut. 1976). Nyttemmin useimmat työsuhteeseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat säännökset on koottu Employment Protection (Consolidation) Act -lakiin (1978).

Sen selvittäminen, milloin työtä on pääasiallisesti tai säännönmukaisesti tehty Englannissa, on aiheuttanut käytännön vaikeuksia. Eräs tunnetuimpia alan

---

[2] Ks. *Hepple—O'Higgins* s. 350 ss. ja *Kahn-Freund,* Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro 1958/60 s. 309 ss. Tunnettuja, joskin jo ikääntyneitä alan englantilaisia oikeustapauksia ovat esimerkiksi *South African Breweries v. King* (1899) 2 Ch. 173 ja *Re Anglo-Austrian Bank* (1920) I Ch. 69, joista edellinen monessa suhteessa muistuttaa aikaisemmin jo selostettua ruotsalaista Hogstadius-Hammarin -tapausta (1941). Ks. kyseisistä tapauksista lähemmin myös *Edinger* s. 106 ss.

[3] Ks. yhteenvetoa asiasta *Edinger* s. 117 ss.

oikeustapauksia on National Industrial Relations Court -tuomioistuimen ratkaisu *Maulik v. Air India,*[4] jossa oli kysymys edellä mainitun TULRAn soveltamisesta.

> Kapteeni Maulik oli tullut vastaajayhtiön palvelukseen vuonna 1946. Vuoteen 1971 mennessä hän oli työskennellyt Englannissa yhden kahden vuoden mittaisen ja yhden 10 vuoden mittaisen jakson, kunnes hänen toimipaikakseen mainittuna vuonna tuli yksinomaan Lontoo. Lontoosta käsin hän oli usein työmatkoilla ulkomailla. Maulik oli jatkuvasti kuulunut ns. Indian pay staff -henkilökuntaan ja hänen palkkansa maksettiin Intian rupioina. Tuomioistuin lausui, että Maulikin oli katsottava työskennelleen pääasiassa Englannin ulkopuolella, mistä syystä TULRAa ei voitu soveltaa.

Myöhemmissä ratkaisuissa, joista johtavana ennakkotapauksena on usein pidetty päätöstä *Wilson v. Maynard Shipbuilding Consultants* A.B.,[5] on kohtuullisen lopputuloksen saavuttamiseksi esitetty, että lain soveltamista harkittaessa on huomioon otettava koko se työsuhteen kestoaika, joka sopimuskumppaneilla on sopimusta päätettäessä ollut mielessä.

> Wilson oli ollut amerikkalaisen laivanrakennusyrityksen englantilaisen tytäryhtiön palveluksessa vuodesta 1970 alkaen. Vuonna 1973 hän oli siirtynyt saman yrityksen ruotsalaisen tytäryhtiön palvelukseen. Irtisanomisen tapahtuessa hän oli työskennellyt 40 viikkoa Englannissa ja 50 viikkoa Ruotsissa. Muutoksenhakuaste kumosi alemman tuomioistuimen päätöksen, jossa TULRAn soveltamista ei ollut pidetty mahdollisena.

Uuden lainsäädännön myötä Englannissa on siis jouduttu tilanteeseen, jossa kansainvälisen työoikeuden tapauksia on selvitettävä ikään kuin kahdella eri tasolla. Jos kysymyksessä oleva tapaus on sellainen, että työ tulee tehtäväksi pääasiassa Englannissa, sovelletaan Englannin oikeuden kyseisiä säädöksiä, joiden osalta lainvalintaongelmia ei siis enemmälti ole. Jos taas työtä ei pääasiallisesti tehdä Englannissa, joudutaan sovellettavan lain löytämiseksi turvautumaan »proper law of contract» -oppiin. Sen piiriin kuuluva tunnetuin viimeaikainen tapaus on *Sayers v. International Drilling Co., N.V.*[6]

---

[4] *Maulik v. Air India* (1974) I.C.R. 528. Ks. ratkaisusta esim. *Gamillscheg,* RIW/AWD 1979 s. 230 s. ja *Hepple—O'Higgins* s. 355.

[5] *Wilson v. Maynard Shipbuilding Consultants A.B.* (1978) I.C.R. 376. Ks. tapauksesta esim. *Gamillscheg,* RIW/AWD 1979 s. 231 s.

[6] *Sayers v. International Drilling Co., N.V.* (1971) 1 W.L.R. 1176 (C.A.). Tapauksen eri yksityiskohdat ovat antaneet aihetta hyvin moniin eri suuntiin käyviin pohdintoihin, joista en tässä tee enempää selkoa. Ks. tapauksesta lähemmin esim. *Hepple—O'Higgins* s. 351 s. ja *Lando,* TfR 1979 s. 17 s.

Sayers oli Englannissa asuva henkilö, joka oli Englannissa palkattu tekemään työtä hollantilaisen yrityksen omistamalla öljynporauslautalla. Sopimukseen sisältyi lauseke, joka rajoitti työnantajayrityksen vastuuta työtapaturmista. Sayers joutui työtapaturman uhriksi työskennellessään lautalla Nigerian aluevesillä ja työnantajayritys epäsi korvauksen vedoten vastuunrajoituslausekkeeseen. Lauseke oli pätevä Hollannin lain, mutta tehoton Englannin lain mukaan. Tuomioistuin piti lauseketta pätevänä ja vetosi mm. siihen, että kun lautalla työskenteli useasta eri valtiosta olevia työntekijöitä, oli kohtuullista, että työnantaja saattoi soveltaa heihin kaikkiin samaa, s.o. Hollannin lakia.

Sayers-tapaus osoittaa selvästi »proper law of contract» -opin joustavuuden ja sitä noudattavan oikeuskäytännön kehityskelpoisuuden. Tämäkin tapaus huomioon ottaen on vaikeata sanoa, mikä arvo tämän kappaleen alussa mainituilla, vanhempaan oikeuskäytäntöön perustuvilla presumtiosäännöillä on nykyään.

Tämän tutkimuksen kannalta Englannin kansainvälisessä työoikeudessa nousee työsopimusten osalta mielenkiintoisimmaksi piirteeksi se *B.A. Hepplen* toteama seikka, että uusi englantilainen lainsäädäntö tarjoaa erinomaisen esimerkin tietyissä olosuhteissa noudatettavista »lois d'application immédiate» -tyyppisistä säädöksistä. Työn tekemisen pääasiallinen tai säännönmukainen liittyminen Englantiin aiheuttaa kyseisten säädösten välittömän noudattamisen. Toisaalta on pidettävä mielessä, ettei Englannissa ole otettu kantaa vieraan valtion oikeudessa mahdollisesti olevien vastaavanlaisten normien soveltamiseen. Tämä käy ymmärrettäväksi, kun pidetään mielessä, ettei »lois d'application immédiate» -opilla itse asiassa ole sijaa englantilaisessa traditiossa eikä terminologiassa, kyseisissä englantilaisissa säädöksissä lähinnä jatketaan sitä perinnettä, joka aikaisemmin ilmeni »Truck Act» -lakien oikeuskäytännössä muotoutuneessa välttämättömässä soveltamisessa.[7]

1.1.8. Euroopan talousyhteisön piirissä valmistelluista normistoista

1.1.8.1. Eräistä talousyhteisön sisäisiin suhteisiin rajoittuvista normistoista ja esityksistä

Euroopan talousyhteisön (EEC) jäsenmaiden taloudellisen yhdentymisen eräänä kulmakivenä on työvoiman vapaa liikkuminen yhteisöalueella. Kun tä-

[7] Ks. *Hepple*, ELL Vol. 5 s. 63.

mä liikkumavapaus taattiin vuoden 1957 Rooman sopimuksessa,[1] Talousyhteisön peruskirjassa, jouduttiin hyvin pian ottamaan kantaa muun muassa siihen, minkä maan lainsäädännön mukaan maasta toiseen siirtyvän työntekijän asema on järjestettävä.

Etusijalla olivat aluksi sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat, joita koskeva EEC:n asetus annettiin jo vuonna 1958 (N° 3/1958) ja uudistettiin vuonna 1971 (N° 1408/1971).[2] Työsopimuksen yksityisoikeudelliset lainvalintaongelmat jätettiin sen sijaan pitkään kunkin jäsenmaan kansallisen lainsäädännön ja oikeuskäytännön varaan.

1960-luvun lopulla alettiin kuitenkin tällä rintamalla edetä kahdella lohkolla. Toisaalta vuonna 1968 valmistunut EEC-maiden välinen konventio tuomioistuinten toimivallasta ja tuomioiden täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeudellisissa asioissa[3] antoi jo valmisteluvaiheessaan aiheen Benelux-maiden aloitteeseen konvention laatimiseksi koko yksityisoikeuden alan lainvalintasääntöjen yhtenäistämiseksi. Toisaalta yhteisön komission piirissä valmisteltiin edellä mainittuun sosiaaliturva-asetukseen läheisesti liittyen asetusta työsuhteeseen sovellettavasta laista niissä tapauksissa, joilla on liittymiä vain EEC-valtioihin.[4]

Kun sosiaaliturvaa koskevan asetuksen sekä tuomioistuinten toimivallasta ja tuomioiden täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeudellisissa asioissa solmitun konvention periaatteiden tunteminen auttavat ymmärtämään vastamainittujen säädöshankkeiden erityispiirteitä, on tässä ensin tarpeen selvittää eräitä asetuksen ja konvention keskeisiä ajatuksia.

---

[1] Ks. Rooman sopimuksen 48 artikla. Työvoiman vapaan liikkuvuuden sisältö ja rajat on sittemmin määritelty neuvoston antamassa asetuksessa n° 1612/68 ja direktiivissä n° 68/360, jotka kummatkin annettiin 15. 10. 1968 (JO n° L 257, 19. 10. 1968), ja joita sittemmin on muutettu.

[2] Ranskaksi Règlement (C.E.E.) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de Sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'interieur de la Communauté. JO n° 149j2, 5. 7. 1971. Asetuksen soveltamisalaa on vuoden 1982 heinäkuusta lukien laajennettu koskemaan myös itsenäisiä yrittäjiä ja heidän perheitään, asetus n° 1390/81, JO n° L 143, 29. 5. 1981.

[3] Convention concernant la competance judiciaire et l'exécution des décisions en matiére civile et commerciale, 27. 9. 1968, jota on muutettu Yhdistyneen kuningaskunnan, Tanskan ja Irlannin liittyessä Talousyhteisöön vuonna 1978, ks. JO n° L 304, 30. 10. 1978. Aikaisempien kuuden jäsenvaltion kesken sopimus tuli voimaan 1. 2. 1973.

[4] Benelux-maiden aloitteesta ja konvention kehittelystä ks. esim. *Foyer,* Clunet 1976 s. 558 ss., *Giuliano—Lagarde,* JO n° C 282/4 s., *Pocar,* RIW/AWD 1979 s. 384 s. ja *Siehr,* AWD 1973 s. 569 ss. EEC:n sisäisiin työsuhteisiin sovellettavaa lakia koskevan asetuksen taustasta ks. esim. *Gamillscheg,* RabelsZ 37 (1973) s. 289 ss. ja *Rodière,* Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 2 ss.

Sosiaaliturvaa koskevan asetuksen henkilöllinen soveltamisala oli alun perin rajoitettu työntekijöihin, jotka ovat tai ovat olleet yhden tai useamman EEC:n jäsenvaltion lainsäädännön alaisia ja jotka ovat jonkin jäsenvaltion alamaisia taikka jossakin jäsenvaltiossa asuvia kansalaisuudettomia henkilöitä tai pakolaisia (2 art.). Työntekijän jälkeen eloonjääneiden perheenjäsenten ja virkamiesten osalta on asetuksessa erityismääräyksiä. Kun asetuksessa puhutaan kussakin tapauksessa sovellettavasta lainsäädännöstä, ymmärretään sillä kaikkia asetuksen kattaman sosiaaliturvan piiriin (4 art.) kuuluvia lakeja, asetuksia, ohjesääntöjä ja muita määräyksiä. Sen sijaan asetus ei koske sopimusvaltioissa sosiaaliturvan alalla voimassa olevia sopimusmääräyksiä (1 art. j). Työntekijä voi kulloinkin olla vain yhden jäsenvaltion lainsäädännön alainen (13 art.). Sovellettava lainsäädäntö määräytyy kiinteiden liittymien perusteella, tahdon autonomialle ei ole sijaa. Pääsääntö on, että työntekijä on sen valtion lainsäädännön alainen, jonka alueella hän työskentelee, vaikka hänen asuinpaikkansa olisikin toisen jäsenvaltion alueella ja vaikka työnantajan liike- tai asuinpaikka olisi toisen jäsenvaltion alueella (13 art.). Alkuperäisen työntekovaltion lainsäädäntö pysyy määräävänä siinäkin tapauksessa, että työntekijä siirretään työskentelemään toiseen jäsenvaltioon saman työnantajan palveluksessa, jos tämän työn ei ennakoida kestävän yli 12 kuukautta ja jos työntekijää ei ole lähetetty sellaisen työntekijän tilalle, jonka oma vastaava komennusjakso on päättynyt. Eräin edellytyksin alkuperäisen työntekovaltion lainsäädäntöä sovelletaan silloinkin, kun komennustyö toisessa valtiossa ylittää ennalta arvaamattomasta syystä 12 kuukauden määräajan (14 art. 1 a). Kansainvälisiä kuljetuksia hoitavan yrityksen palveluksessa olevat, kahden tai useamman valtion alueella tehtävissään liikkuvat työntekijät ovat sen valtion lainsäädännön alaiset, jossa työnantajayrityksellä on liikepaikkansa. Jos työntekijä on yrityksen haaraliikkeen palveluksessa, sovellettavaksi tulee haaraliikkeen liikepaikan laki. Siinä tapauksessa, että kansainvälisissä kuljetustehtävissä oleva työntekijä työskentelee pääasiassa siinä jäsenvaltiossa, jossa hänellä on kotipaikkansa, tulee kuitenkin kotipaikan lainsäädäntö edellä mainitut lainsäädännöt syrjäyttäen sovellettavaksi (14 art. 1 b). Sellaiset työntekijät, jotka eivät ole kansainvälisiä kuljetuksia hoitavan yrityksen palveluksessa, mutta jotka kuitenkin tehtävissään joutuvat siirtymään jäsenvaltiosta toiseen tai joilla on useampia, eri jäsenvaltioissa liikepaikkaansa pitäviä työnantajia, ovat sen jäsenvaltion lainsäädännön alaisia, jossa he asuvat. Jos tällainen työntekijä ei asu sellaisen valtion alueella, jolla hän työskentelee, sovellettavaksi tulee työnantajayrityksen liikepaikan lainsäädäntö (14 art. 1 c). Työntekijä, joka työskentelee jonkin jäsenvaltion alueella sellaisen yrityksen palveluksessa, jonka liikepaikka on toisessa jäsenvaltiossa ja jonka toiminta ulottuu näiden valtioiden rajan kummallekin puolelle, on työsuhteessaan työnantajayrityksen liikepaikan lainsäädännön alainen (14 art. 1 d).

EEC:n tuomioistuinten toimivaltaa ja tuomioiden täytäntöönpanoa siviili- ja kauppaoikeudellisissa asioissa koskeva konventio ei aseta min-

käänlaisia vaatimuksia vireillepantavan riita-asian tai täytäntöönpantavan tuomion osapuolten kansalaisuudelle. Toimivallan osalta on pääsääntö, että jäsenvaltion alueella asuva henkilö on kansalaisuudestaan riippumatta tämän valtion tuomioistuinten toimivallan alainen (2 art.). Konvention 5 artiklassa annetaan eräiden asioiden osalta mahdollisuus haastaa vastaaja muuhunkin kuin asuinvaltionsa tuomioistuimiin. Esimerkiksi sopimusriita on mahdollista panna vireille siinä valtiossa, jossa sopimus on täytetty tai jossa se on määrä täyttää. Eräiden asioiden, kuten kiinteistöjä koskevien juttujen osalta on tietyn valtion tuomioistuimet määrätty yksinomaisesti toimivaltaisiksi (16 art.). Osapuolilla on laajat mahdollisuudet poiketa konvention määräyksistä tekemällä prorogaatiosopimus, jonka on oltava kirjallinen tai myöhemmin kirjallisesti vahvistettu (17 art.). Toimivaltaisen tuomioistuimen antama tuomio tunnustetaan tietyin varauksin kaikissa jäsenvaltioissa ja on täytäntöönpantavissa yksinkertaistetun eksekvatuurimenettelyn jälkeen (26—28, 31 ja 34 art.). Siihen seikkaan, minkä valtion lakia päätöksen antanut tuomioistuin on soveltanut, ei yleensä kiinnitetä huomiota.

Pyrkimys luoda yhtenäiset liittymäsäännöt Talousyhteisön piirissä toteutuvia työsuhteita varten eteni niin, että komissio esitti vuonna 1972 neuvostolle ehdotuksen asiaa koskevaksi asetukseksi.[5] Ehdotusta käsiteltäessä esitettyjen mielipiteiden johdosta komissio antoi vuonna 1976 asiasta uuden ehdotuksen.[6] Vuoden 1972 ehdotuksen soveltamisala oli sosiaaliturva-asetusta mukaillen rajoitettu pääasiallisesti vain sellaisiin työntekijöihin, jotka ovat jonkin sopimusvaltion alamaisia ja jotka ovat työsuhteessa sellaiseen työnantajaan, joka harjoittaa toimintaansa EEC-alueella. EEC:n sosiaalioikeudessa myöhemmin tapahtunut kehitys johti kuitenkin siihen, että komission lopullisessa ehdotuksessa oli asetuksen soveltamisalaa laajennettu niin, että sen piiriin kuuluivat kaikki työsuhteet, joiden tarkoittamat suoritukset oli määrä täyttää jonkin jäsenvaltion alueella.[7] Työoikeuden käsite oli asetusehdotuksissa ehdotettu

[5] Proposition d'un Règlement relatif aux conflits de lois en matière de relations de travail à l'intérieur de la Communauté, 23. 3. 1972. JO n° 49/26, 18. 5. 1972.

[6] Proposition modifiée d'un Règlement relatif aux dispositions concernant les conflits de lois en matière de relations de travail à l'interieur de la Communauté, 28. 4. 1976. COM (75) 653 final.

[7] *Gamillscheg* on alkuperäiseen asetusehdotukseen kriittisesti suhtautuvassa artikkelissaan tarkastellut melko pitkään myös soveltamisalaan liittyviä ongelmia, mm. asetuksen piiriin kuuluvien työsuhteiden luonnehtimista, ks. RabelsZ 37 (1973) s. 292 ss. *Rodière* korostaa asetusehdotuksen henkilöllisen soveltamisalan määräytymistä sen mukaisesti, mitä työvoiman vapaasta liikkuvuudesta EEC-alueella on aikaisemmin määrätty. Tässä suhteessa on huomattava edellä mainittu vuoden 1968 asetus n° 1612/68, joka ulottaa liikkumisvapauden EEC-jäsenvaltioiden alamaisten puolisoon ja lapsiin, vaikka nämä itse eivät olisikaan minkään jäsenvaltion alamaisia, Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 5.

mahdollisimman laajaksi: siihen sisältyivät lait, asetukset, hallinnolliset määräykset ja työehtosopimukset, mikäli työsuhteen osapuolet ovat niihin sidotut, sekä vakiintunut käytäntö. Sosiaaliturva-asetuksesta poiketen asetusehdotuksiin ei ollut otettu soveltamisalan kannalta keskeisten käsitteiden määritelmiä, mistä saattoi aiheutua käytännön vaikeuksia, kun materiaalinen työoikeus Talousyhteisön piirissä on vielä monessa suhteessa erilaista.[8]

Vuoden 1972 ehdotuksen lainvalintajärjestelmä rakentui sen valtion lain soveltamiselle, jossa työnantajan liikepaikka ja työn tekemispaikka sijaitsivat. Ehdotus jätti vain vähän — tosin enemmän kuin sosiaaliturva-asetus — sijaa tahdon autonomialle.[9] Vuoden 1976 ehdotuksessa oli lähiviittaukseen sen sijaan omaksuttu lievempi kanta. Aikaisemmasta poiketen uusi ehdotus asetti työntekijät tahdon autonomian rajoitusten suhteen eri asemaan sen mukaan, mihinkä ammattiryhmään kyseinen henkilö kuuluu: laajin vapaus sovellettavan lain valintaan oli johtavassa asemassa tai neuvontatehtävissä olevalla toimihenkilöllä sekä korkeata ammattitaitoa vaativaa työtä tekevällä työntekijällä (7 art.).[10]

Uudessa ehdotuksessa oli kiinteänä pääsääntönä työn tavanomaisen tekemispaikan lain soveltaminen (3 art. 1). Sosiaaliturvaa koskeva asetuksen 14 artiklan 1 kappaleen b)-kohtaa mukaillen määrättiin 3 artiklassa edelleen muun muassa, että kansainvälisiä kuljetuksia hoitavien liikkeiden palveluksessa olevat työntekijät ovat sen jäsenvaltion lain alaisia, jossa yrityksellä on liikepaikkansa tai, jos työnantajana on yrityksen haaraliike, missä haaraliikkeellä on

[8] Mahdollisista käytännön vaikeuksista ks. esim. *Forde,* Legal issues of European Integration 1979 s. 102 s., joka toteaa mm., että Ranskan Code du Travail'n mukaan työntekijänä pidettävä henkilö saattaa Englannin materiaalista työoikeutta sovellettaessa jäädä TULRAn ja Employment Protection Actin ulkopuolelle. *Gamillscheg* toteaa hallinnollisilla määräyksillä tarkoitettavan 2 artiklan 1 kappaleessa lähinnä työsuojelumääräyksiä. Artikla ei sen sijaan laajenna hallintoviranomaisten toimivaltaa ulommaksi siitä, mihin alueperiaate on sen vanhastaan rajannut, RIW/AWD 1979 s. 235. Soveltamisalasta ks. myös *Hepple,* Harmonization (ed: K. *Lipstein*) s. 41.

[9] Tahdon autonomian rajoittamista ehdotuksessa on arvostellut *Gamillscheg,* RabelsZ 37 (1973) s. 298 ss.

[10] Välipuheen sovellettavasta laista tuli ehdotuksen mukaan aina olla kirjallinen tai kirjallisesti vahvistettu. Sekä *Gamillscheg* että *Hepple* ovat voimakkaasti kritisoineet tahdon autonomian laajuuden tekemistä riippuvaiseksi tiettyyn ammattiryhmään kuulumisesta. *Gamillschegin* arvostelu johtuu niistä vaikeuksista, jotka aiheutuvat rajanvetoyrityksistä eri ammattiryhmien välillä, RIW/AWD 1979 s. 236 s. *Hepplen* kritiikki on luonteeltaan periaatteellisempaa: hän esittää, että kun työntekijän korkea ammattitaito sinänsä ei tuo tullessaan neuvottelutasapainoa työnantajan kanssa, ei tahdonvapauden laajentaminen ammattitaitoon vedoten ole oikeutettua, Harmonization (ed: *K. Lipstein)* s. 42 s.

liikepaikkansa. Muista maasta toiseen jatkuvasti siirtyvistä työntekijöistä asetusehdotuksessa ei ollut — toisin kuin sosiaaliturva-asetuksessa — kiinteää liittymäkohtaa sisältävää poikkeusmääräystä.[11]

Muiden kuin 7 artiklassa tarkoitettujen toimihenkilöiden ja työntekijöiden osalta oli kiinteän liittymäsäännön mukaan määräytyvästä laista poikkeaminen sallittu vain poikkeustapauksissa. Ensimmäinen poikkeusmahdollisuus (5 art.) koski tilannetta, jossa työntekijä siirretään jäsenvaltiosta toiseen saman yrityksen palveluksessa. Tuolloin voitiin lakiviittauksin määrätä, että työsuhteeseen alun perin sovellettujen säännösten soveltamista jatkettiin myös siirron jälkeen.[12] Toinen poikkeusmahdollisuus (6 art.) tuli kysymykseen silloin, kun työntekijä säännönmukaisesti työskentelee kahdessa tai useammassa valtiossa, joista ainakin yksi on jäsenvaltio. Tällöin osapuolet voivat valita sovellettavaksi jonkin työn tekemispaikan valtion lain, työntekijän kotipaikan lain, työnantajan kotipaikan lain tai sen valtion lain, jossa työnantajayrityksellä on liikepaikkansa.[13]

Kuten vuoden 1972 ehdotuksen 4 artiklaan, sisältyi myös vuoden 1976 ehdotuksen 8 artiklaan tyhjentävä luettelo niistä kulloisenkin työn tekemismaan pakottavista säännöksistä, joita on ehdottomasti sovellettava, vaikka työsuhteessa muutoin sovelletaan joko työntekijän lähettäneen yrityksen liikepaikan lakia tai sitten lakiviittauksen perusteella määräytyvää lakia. Artiklan piiriin kuului kaikkiaan 10 säännöstyyppiä, jotka liittyivät enimmäistyöaikaan, vapaapäiviin ja oikeuteen ainakin tietyn vähimmäisajan täyttävään lomaan (kohdat a—c), vähimmäisansioon (d-kohta), työturvallisuuteen (e-kohta), lasten, nuorten, naisten ja vaikeasti vammaisten henkilöiden suojeluun (f-kohta), luottamusmiesten työsuhdesuojaan (g-kohta), määräyksiin, jotka koskevat työsuhteen päättymiselle vaadittavaa virallista hyväksymistä (h-kohta), työvoiman

[11] *Rodière* on tarkastellut vuoden 1972 ehdotuksen kyseistä määräystä, ks. *Rodière,* Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 16, jossa *Rodière* viittaa myös EEC:n tuomioistuimen käytäntöön sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa, jotka koskevat maasta toiseen jatkuvasti siirtyviä työntekijöitä.

[12] Ks. *Hepple,* Harmonization (ed: *K. Lipstein)* s. 42 ja vertaa sosiaaliturva-asetuksen 14 artiklan 1 kappaleen a)-kohtaan. *Rodière* on todennut, että ehdotuksen sanamuoto — joka vanhassa ehdotuksessa selvästi viittasi sosiaaliturva-asetukseen — merkitsee poikkeamista EEC:n tuomioistuimen omaksumasta käytännöstä sosiaaliturva-asetuksen mainitun kohdan tulkinnassa, jossa ei ole edellytetty työskentelyä toisessa jäsenvaltiossa ennen toiseen jäsenvaltioon siirtämistä, Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 11 s.

[13] Vuoden 1972 ehdotuksen 6 artikla salli valittavan vain työnantajayrityksen liikepaikan lain ja työn pääasiallisen tekemispaikan lain välillä, ks. *Gamillscheg,* RabelsZ 37 (1973) s. 299 s. Työn pääasiallisen tekemispaikan lain löytäminen saattaa kyseisissä tapauksissa ymmärrettävästi aiheuttaa vaikeuksia.

vuokraukseen (i-kohta) sekä kilpailunrajoituslausekkeisiin ja muihin sopimuksiin, joiden tarkoituksena on rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia solmia vastaisuudessa työsopimuksia (j-kohta).[14] Sen sijaan uuteen ehdotukseen ei ollut otettu vuoden 1972 ehdotukseen sisältynyttä määräystä, joka oikeutti jokaisen jäsenvaltion lainsäädännössään edelleen rajoittamaan ulkomaalaisen yrityksen toimipaikan perusteella määräytyvän lain soveltamista alueellaan, jos jäsenvaltio katsoo tällaisen rajoittamisen aiheelliseksi ordre public -tyyppisten syiden vuoksi taikka yleiseen turvallisuuteen tai terveydenhuoltoon liittyvistä syistä.[15]

Uudistetussa muodossaan asetusehdotus oli lähinnä kompromissi alueperiaatetta lähentyvän työntekovaltion lainsäädännön noudattamisen periaatteen ja tietyssä määrin välttämättömäksi katsotun tahdon autonomian välillä. Tämän kompromissin toteuttamista olisivat käytännössä vaikeuttaneet — paitsi ehdotuksen soveltamisalaan liittyvien käsitteiden määrittelyä koskevat hankaluudet — kulloisenkin työn tekemisvaltion pakottaville normeille 8 artiklan mukaan kuuluva »väliintulo-oikeus». Asiaa oli omansa mutkistamaan se, ettei pakottavien normienkaan käsitettä ole ehdotuksessa määritelty.[16] Kuten edellä

---

[14] Edellä j-kohdassa mainitut määräykset eivät syrjäytä työsuhteeseen muutoin sovellettavan normiston vastaavia määräyksiä silloin, kun kyseisenä normistona on 7 artiklassa tarkoitettujen toimihenkilöiden ja työntekijöiden työnantajansa kanssa tekemän lakiviittauksen osoittama laki. Ks. 8 artiklasta lähemmin *Forde,* Legal issues of European integration 1979 s. 96 s., *Gamillscheg,* RIW/AWD 1979 s. 237 s. ja *Hepple,* Harmonization (ed: *K. Lipstein)* s. 43 s.

[15] Määräys oli ilmaus erityisesti Italiassa ja Ranskassa vanhastaan vallinneista käsityksistä. Lähemmin kyseisestä määräyksestä ks. *Gamillscheg,* RabelsZ 37 (1973) s. 308 ja *Rodière,* Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 23 s., joka viimeksimainittu on otsikoinut asiaa käsittelevän kappaleen »Extension nationale du droit du travail d'application territoriale impérative». *Rodière* toteaa määräyksen perustuvan Rooman sopimuksen 48 ja 49 artikloihin, jotka oikeuttavat jäsenvaltiot tietyin perustein rajoittamaan työvoiman vapaata liikkuvuutta.

[16] *Gamillscheg* on vuoden 1972 ehdotusta tarkastellessaan luokitellut valtaosan luetteloon kuuluvista normeista julkisoikeudellisiksi, mutta eräät indispositiivisten yksityisoikeuden alaan kuuluviksi. Toisaalta välttämättömästi sovellettaviksi katsottavat julkisoikeudelliset normit voivat olla luonteeltaan esim. talouspoliittisia eivätkä ensisijaisesti työntekijän sosiaalisen aseman parantamiseen tähtääviä. *Gamillscheg*in mukaan kaikki poikkeusluettelossa mainitut normit ovat toisaalta katsottavissa romaanisten maiden oikeustiedettä seuraten »lois de police» -käsitteen piiriin kuuluviksi, ks. RabelsZ 37 (1973) s. 303 s. Poikkeusten »de police» -luonteeseen viittaa myös *Rodière,* Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 25. *Hepple* esittää vuoden 1976 ehdotusta tarkastellessaan, että kun ehdotuksessa ei ole määritelty pakottavien normien käsitettä, sen piiriin on kussakin maassa luettava kaikki ne säännökset, joista ei voida sopimuksin poiketa, Harmonization (ed: *K. Lipstein)* s. 43. Käsittääkseni *Hepple*n ajatusta sisäisen oikeuden pakottavien normien pitämisestä sellaisina, että niitä tu-

on havaittu, rajanveto ei tässäkään suhteessa ole helppo.[17] *Hepple* on epäilemättä oikeassa, kun hän luonnehtii asetusehdotuksen valmistelijoita puhtaasti työoikeuden asiantuntijoiksi, jotka ovat ajatelleet kysymykseen tulevia ongelmia etupäässä valtion sisäisen oikeuden kannalta.[18]

Vuoden 1976 ehdotuksen jälkeen ei ajatusta erityisten liittymäsääntöjen luomiseksi Talousyhteisön piirissä toteutuvia työsuhteita varten ole enää kehitelty. Kyseisen säännöstön sijasta voimat keskitettiin sopimussuhteisiin yleensä sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen aikaansaamiseen. Tähän muutokseen liittyy käsillä olevan tutkimuksen kannalta ainakin kaksi huomattavaa periaatteellista näkökohtaa. Ensinnäkin yleissopimus ei alun alkaenkaan ole rajoittunut sääntelemään yksinomaan talousyhteisömaihin liittyviä seikastoja. Toiseksi työsopimuksia käsitellään eräänä velvoiteoikeudellisten sopimusten alaryhmänä eikä kokonaan itsenäisesti, mikä korostaa kansainvälisen yksityisoikeuden velvoitestatuutissa yleensä vallitsevia periaatteita materiaalisen työoikeuden näkökulman sijasta.

1.1.8.2. Yleissopimus sopimussuhteisiin sovellettavasta laista

Lähtökohtana EEC:n tuomioistuinten toimivaltaa ja tuomioiden täytäntöönpanoa siviili- ja kauppaoikeudellisissa asioissa koskevan konvention valmistelussa oli Rooman sopimuksen 220 artikla, jonka mukaan jäsenvaltioiden tulee muun muassa yksinkertaistaa tuomioiden tunnustamiseen ja täytäntöönpanoon liittyviä muodollisuuksia. Kansainvälisen yksityisoikeuden lainvalintasääntöjen yhtenäistämisestä ei Rooman sopimuksessa ole mainintaa, mutta kun lainvalintaongelmiin eri jäsenvaltioiden tuomioistuimissa mahdollisesti annettavat erilaiset ratkaisut heikentävät maasta toiseen liikkuvien kansalaisten oikeusturvaa, pidettiin vuoden 1968 konventiota askeleena kohti laajassa mielessä ymmärretyn kansainvälisen yksityisoikeuden yhtenäistämistä. Lisäksi on huomattava, että vuoden 1968 konvention takaamat laajat mahdollisuudet foorumin valintaan ja tuomioiden täytäntöönpanoon Talousyhteisön alueella saattavat yllyttää forum shopping -käytäntöön, jolla pyritään saattamaan riita rat-

---

lisi pääsääntöisesti soveltaa myös kansainvälisluontoisia ongelmia ratkaistaessa, on pidettävä liian yksioikoisena.

[17] Toisaalta on mielenkiintoista havaita, että ehdotukseen ei sisälly varsinaista ordre public -lauseketta. Tätä puutetta on kritisoinut *Gamillscheg,* RabelsZ 37 (1973) s. 296 s. ja RIW/AWD 1979 s. 238.

[18] *Hepple,* Harmonization (ed: *K. Lipstein)* s. 39.

kaistavaksi sellaisessa tuomioistuimessa, joka soveltaa ratkaisussaan kantajalle edullista lakia.[1]

Edellä mainittu Benelux-maiden aloite oli alaltaan varsin kunnianhimoinen: se käsitti koko yksityisoikeuden alan lainvalintasääntöjen yhtenäistämisen. Jäsenvaltioiden hallitusten nimeämien asiantuntijoiden neuvotteluiden kuluessa päätettiin vuonna 1969 keskittää yhtenäistämisponnistelut neljään tärkeimpänä pidettyyn kysymysryhmään. Asiaa valmistelemaan nimetty työryhmä rajoittui kuitenkin vuonna 1972 antamaan julkisuuteen konventioehdotuksen vain sopimusvelvoitteisiin ja sopimuksen ulkopuolisiin korvausvelvoitteisiin sovellettavasta laista.[2] Konventioehdotuksen — samoin kuin edellä käsitellyn ensimmäisen asetusehdotuksen — käsittelyä viivästytti sittemmin myös epävarmuus Yhdistyneen kuningaskunnan liittymisestä Talousyhteisöön ja pysymisestä sen jäsenenä. Vuonna 1978 päätettiin keskittyä ainoastaan sopimusvelvoitteisiin ja seuraavassa käsiteltävä Konventio sopimussuhteisiin sovellettavasta laista avattiin allekirjoittamista varten kesäkuun 19 päivänä 1980 Roomassa pidetyssä EEC:n neuvoston erityisistunnossa.[3]

---

[1] Tästä seikasta ks. esim. *Bogdan,* TfR 1982 s. 2, *Foyer,* Clunet 1976 s. 555 s., *Giuliano—Lagarde,* JO n° C 282/4 s., *Pocar,* RIW/AWD 1979 s. 384 s. ja *Siehr,* RIW/AWD 1973 s. 569 s.

[2] Vuoden 1972 ehdotusta käsittelevä monipuolinen esitys on *Lando—Hoffmann—Siehr.* Ehdotuksesta ja konvention valmistelusta ks. myös *Giuliano—Lagarde,* JO n° C 282/5 ss., *North* teoksessa North (ed.): Contract Conflicts s. 3 ss. sekä *Philip,* NTIR 1972 s. 177 ss. ja NTIR 1980 s. 131 s. Giuliano toimi alusta alkaen, vuodesta 1970 lähtien edellä tarkoitetun työryhmän raportöörinä sopimusvastuun ja rikkomusperäisen korvausvastuun alueella.

[3] Tätä kirjoitettaessa konventio ei ole vielä tullut kansainvälisesti voimaan, mikä edellyttää seitsemää ratifiointia (29 art.). Ranska on ratifioinut konvention 10. 11. 1983. Tanskassa annettiin kuitenkin 9. 3. 1984 »Lov om gennemførelse af konvention om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, m.v.», jolla yleissopimuksen määräykset tulivat siellä voimaan 1. 7. 1984. Saksan liittotasavallassa on omaksuttu menettelytapa, jonka mukaan yleissopimuksen määräykset sisällytettäisiin uuteen kansainvälisen yksityisoikeuden yleislakiin, jolla myös muutettaisiin BGB:n voimaansaattamislaki EGBGB. Ks. asiaa koskevasta liittohallituksen esityksestä RabelsZ 47 (1983) s. 691 ss. (sisältää tekstin) ja *Gamillscheg,* ZfA 1983 s. 307 ss. Konvention voimaansaattamisesta yleensä ks. *Jayme—Kohler,* IPRax 1985 s. 68 ss. ja erityisesti Liittotasavallassa *Nolte,* IPRax 1985 s. 71 ss. Konventiosta eurooppalaisen talous- ja sosiaalipolitiikan kannalta ks. *Kronke,* RabelsZ 45 (1981) s. 301 ss. Konventiossa ei ole määräystä, joka koskisi kolmansien valtioitten oikeutta liittyä siihen. *Giuliano* ja *Lagarde* toteavat (JO n° C 282/41), että kysymyksen jäätyä konvention valmisteluvaiheessa avoimeksi ratkaistaan mahdollisten kolmansien valtioitten liittymisanomusten kohtalo jäsenvaltioitten välisissä neuvotteluissa. Tällaisesta liittymismahdollisuudesta tai muulla tavoin tapahtuvasta konvention pääperiaatteiden voimaansaattamisesta on keskusteltu laajahkosti Ruotsissa. Karkeasti voidaan sanoa, että elinkeinoelämän piirissä

Konvention kymmenvuotisen valmisteluvaiheen aikana pysyi pääsääntö sopimusvelvoitteiden alalla — tahdon autonomian periaate — samana, mutta sitä modifioitiin työn edistyessä »lois de police» ja »lois d'application immédiate» -tyyppisten poikkeussääntöjen hyväksi.[4]

Lakiviittauksen puuttuessa noudatettava sääntö (4 art.) on saanut vaikutteita englantilaisesta »proper law of contract» -opista. Sovellettavaksi tulee laki, johon sopimuksella on läheisimmät liittymät. Tätä anglosaksissävyistä sääntöä täydentää saman artiklan 2 kappaleeseen otettu luonteenomaisen suorituksen periaate, joka viittaa sopimukselle luonteenomaisena pidettävästä suorituksesta vastaavan sopimuspuolen koti- tai liikepaikkaan. Artiklan viimeiseen, 5 kappaleeseen sisältyy vielä yleinen »varaventtiililauseke», joka aiheuttaa luonteenomaisen suorituksen periaatteen ja eräiden sopimusten osalta asetettujen presumtiosääntöjen syrjäytymisen, jos sopimukselle luonteenomaista suoritusta ei voida enää määritellä tai jos sopimus mainituista presumtiosäännöistä poiketen kokonaisuutena liittyy läheisimmin johonkin muuhun valtioon.[5]

Työsopimuksia sääntelevässä 6 artiklassa tulee selvästi ilmi pyrkimys ottaa huomioon heikompaa sopimuskumppania suojaavat säännökset silloinkin, kun

---

suhtautuminen on ollut voittopuolisesti kielteistä, oikeustieteen ja -käytännön piirissä taas myönteisempää, ks. *Bogdan,* TfR 1982 s. 3 s. Yksittäisistä tutkijoista esim. *Pålsson* on ollut myönteisellä kannalla (NTIR 1980 s. 168), mutta *Bogdan* kielteisellä ainakin konvention varsinaiseen kansainvälisoikeudellisesti sitovaan voimaansaattamiseen nähden, TfR 1982 s. 48.

[4] Lakiviittauksen asemasta konventiossa ks. esim. *Bogdan,* TfR 1982 s. 13 ss., *Buure-Hägglund* teoksessa *Kurkela* (toim.): Kansainvälisestä kaupasta II s. 16 ss., *Fletcher* s. 157 ss., *Giuliano—Lagarde,* JO n° 282/15 ss., *North,* JBL 1980 s. 383 s., *Philip,* EF/IP. 1 s. 29 ss. ja NTIR 1980 s. 136 ss. sekä *Pocar,* RIW/AWD 1979 s. 387 s. Lakiviittausta rajoittaa konventiossa myös 3 artiklan 3 kappale sopimukseen läheisimmin liittyvän lain hyväksi. Tämä määräys on kuitenkin teknisluontoinen ja yhteydessä konvention soveltamisalamääräyksiin. *Giuliano* ja *Lagarde* selittävät kyllä toisaalta raportissaan, että 3 artiklan 3 kappale ilmentää kompromissia toisaalta vapaan lakiviittauksen mahdollisuutta puolustaneitten englantilaisten ja toisaalta sellaisten asiantuntijoiden välillä, jotka asettivat lakiviittauksen hyväksyttävyyden edellytykseksi oikeussuhteen aineellisen liittyvyyden viitattuun lakiin. *Philip* katsoo perustellusti artiklan 3 kappaleen määräyksen olevan tarpeellinen siitä syystä, ettei konvention soveltamisalaa ole perinteiseen tapaan rajoitettu kansainvälisiin sopimuksiin, vaan konventio tulee sovellettavaksi aina, kun sopimuksen yhteydessä tulee esiin kysymys sovellettavasta laista, EF/IP. 1 s. 36 ss. ja NTIR 1980 s. 136 s.

[5] Neljännen artiklan alussa mainitut säännöt ovat siis luonteeltaan ainoastaan presumtiosääntöjä ja sellaisina syrjäytettävissä, jos käsillä olevan seikaston erityispiirteet niin vaativat. Tältä osin tilanne on siis sama kuin aikaisemmin käsitellyissä Sveitsin esityksessä. Konvention toissijaisten liittymäsääntöjen järjestelmästä ks. esim. *Bogdan,* TfR 1982 s. 16 ss., *Buure-Hägglund* teoksessa *Kurkela* (toim.): Kansainvälisestä kaupasta II s. 19 ss., *Fletcher* s. 161 ss., *Giuliano—Lagarde,* JO n° C 282/18 ss., *North,* JBL 1980 s. 384 s., *Philip,*

ne eivät sisälly sopimukseen pääasiallisesti sovellettavaan lakiin.[6] Artiklan 1 kappaleessa hyväksytään lähtökohtaisesti tahdon autonomian periaate, kuitenkin siten, ettei sopijapuolten osoittama laki saa johtaa niiden työntekijän suojelemista koskevien normien syrjäyttämiseen, jotka sisältyvät 2 kappaleessa tarkoitettujen kiinteitten liittymien osoittamiin lakeihin. Tämä 2 kappale, joka työsopimusten osalta syrjäyttää edellä käsitellyn 4 artiklan, määrää sovellettavaksi laiksi lakiviittauksen puuttuessa työn tavanomaisen tekemispaikan lain tai, jos työntekijällä ei ole tavanomaiseksi luonnehdittavaa työn tekemispaikkaa missään valtiossa, työnantajan liikepaikan lain. Työn tavanomaisen tekemispaikan laki tulee sovellettavaksi siinäkin tapauksessa, että työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen valtioon. Jos kuitenkin kaikki asianhaarat huomioon ottaen on ilmeistä, että sopimus liittyy läheisimmin johonkin muuhun kuin vasta mainittuihin lakeihin, tulee tämä laki sovellettavaksi syrjäyttäen 2 kappaleessa mainitut presumtiot.[7]

Kun 6 artiklan 1 kappaleessa velvoitetaan lakiviittauksesta riippumatta ottamaan huomioon toissijaisesti sovellettavan lain työntekijää suojaavat normit, tämä määräys ilmentää edullisimmuusperiaatetta.[8] Toissijaisen liittymän mu-

---

EF/IP. 1 s. 42 ss. ja NTIR 1980 s. 136 ss., *Pocar,* RIW/AWD 1979 s. 388 ss. sekä *Vischer,* Harmonization (ed: *K. Lipstein)* s. 25 ss. Konventio salli myös, että sopimuksen eri osiin sovelletaan eri lakeja. Tällainen mahdollisuus on otettu huomioon sekä lakiviittausta käsittelevässä 3 artiklan 1 kappaleessa että nyt käsiteltävän 4 artiklan 1 kappaleessa.

[6] Erityisesti konvention työsopimukseen sovellettavaa lakia koskevista määräyksistä ks. kahdessa edellisessä alaviitteessä mainittujen lähteiden lisäksi *Gamillscheg,* ZfA 1983 s. 332 ss. ja *Kronke,* Der Betrieb 1984 s. 404 ss., jotka kummatkin tosin pohjautuvat konvention määräykset sisältävään uuteen yleislakiesitykseen, sekä *Lando,* Kontraktstatuttet s. 371 s., *Morse* teoksessa *North* (ed): Contract Conflicts s. 143 ss. ja tosin vielä valmisteluvaiheeseen liittyvä *Philip,* Festschrift Mann s. 257 ss. ja *Tagaras,* Revue de Droit international et de Droit comparé 1981 s. 335 ss.

[7] Toinen »heikomman sopimuskumppanin oikeutta» kansainvälisessä yksityisoikeudessa ilmentävä määräys konventiossa liittyy Sveitsin esityksen tapaan kuluttajakauppoihin. Konvention kuluttajakauppoja koskeva 5 artikla poikkeaa kuitenkin ratkaisevasti Sveitsin esityksen vastaavasta 117 artiklasta lakiviittausmahdollisuuden osalta. Viimeksi mainitussa lakiviittausmahdollisuus on torjuttu kokonaan, mutta konvention 5 artiklan mukaan lakiviittausta on edullisimmuusperiaatteen mukaisesti vain rajoitettu niin, ettei viittauksella tiettyjen edellytysten täyttyessä voida syrjäyttää sen valtion pakottavia säännöksiä, jossa kuluttajalla on kotipaikkansa. Toissijaisen liittymän (kuluttajan kotipaikka) osalta konventio ja esitys ovat lähes yhtenevät.

[8] Siis samoin kuin kuluttajakauppoja koskeva määräys (ks. ed. alav.), mutta toisin kuin Sveitsin esityksen 118 artikla, jossa lakiviittausmahdollisuus on yksiselitteisesti rajoitettu tiettyihin sopimukseen läheisesti liittyviin lakeihin (ks. ed. s. 62). Edullisimmuusperiaatteen edellyttämä vertailu on juuri työsopimusten kysymyksessä ollessa usein vaikeasti suo-

kaisen lain soveltaminen sovitun lain ohella edellyttää näiden lakien vertailua ja vain ne edelliseen kuuluvat säännökset, jotka suosivat työntekijää enemmän kuin sovitun lain säännökset, tulevat sovellettaviksi.

Vasta käytetty määräys ei kuitenkaan ole syntynyt »lois de police» tai »lois d'application immédiate» -ajatusten perusteella. Nämä ajatukset ovat sen sijaan saaneet ilmauksensa — kuten edellä useasti on mainittu — konvention 7 artiklassa (ranskankielinen otsikko »Lois de police», eng. »Mandatory rules» ja saks. »Zwingende Vorschriften»), joka vapaasti suomennettuna kuuluu seuraavasti:

> »1. Kun jonkin valtion laki tulee sovellettavaksi tämän konvention perusteella, voidaan sellaisen toisen valtion pakottavat säännökset, johon kyseinen seikasto on läheisesti liittynyt, ottaa huomioon niillä edellytyksillä ja siinä laajuudessa kuin niitä kyseisen valtion lain mukaan tulee soveltaa riippumatta siitä, mitä lakia sopimukseen muutoin sovelletaan. Harkittaessa pakottavien normien tällaista huomioon ottamista kiinnitetään huomiota niiden luonteeseen ja tarkoitusperään sekä siihen, mitä seurauksia niiden soveltamisella tai soveltamatta jättämisellä on.
>
> 2. Tämä konventio ei millään tavoin rajoita tuomioistuimen oman lain säännösten soveltamista silloin, kun ne ovat pakottavia riippumatta siitä, mitä lakia sopimukseen muutoin sovelletaan.»[9]

Määräystä tarkasteltaessa kiinnittyy huomio kahteen seikkaan: määräyksen tarkoittamien normien luonteeseen ja niiden välittömään sovellettavuuteen. Artiklassa ei ole nimenomaisesti tehty eroa pakottavien yksityisoikeudellisten normien ja julkisoikeudellisten normien (kuten esim. työsuojelua koskevien määräysten) välillä, mutta artiklan lienee kuitenkin katsottava tarkoittavan lähinnä vain ensiksi mainittuja.

---

ritettavissa. Jos vertailu tehdään osakysymys osakysymykseltä (analyyttinen menetelmä) on seurauksena etujen kumulaatio: työntekijä saa osakseen kummankin lain parhaat puolet. Toisaalta on käytännössä lähes ylivoimainen tehtävä mitata, mikä eri kysymykseen tulevista kansallisista laeista olisi kokonaisuutena työntekijälle edullisin (kokonaisvertailu). Etujen kumuloitumismahdollisuutta vastaan on useassa eri yhteydessä ollut erityisen voimakkaasti *Gamillscheg*, ks. esim. RIW/AWD 1979 s. 234 s. ja ZfA 1983 s. 337 ss. *Gamillscheg* on esittänyt myös erityisesti työehtosopimuskollisioihin viitaten, että edullisimmuusperiaatteen edellyttämä vertailu voidaan tehdä vain oikeudellisesti eriasteisten normien välillä, mutta ei sen sijaan »voimakkuudeltaan» samaan kategoriaan kuuluvien normien kesken.

[9] Vrt. Sveitsin esityksen 17 ja 18 artiklaan, ed. s. 62 s. Konventiota voimaansaatettaessa on mahdollista tehdä varauma, jonka mukaan voimaansaattava valtio voi varata oikeuden olla soveltamatta 7 artiklan 1 kappaleen määräystä. Konvention voimaansaattanut Tanska ei ole tällaista varaumaa tehnyt. Saksan liittotasavallan esitys uudeksi yleislaiksi poikkeaa tässä suhteessa eräiltä osin konventiosta, ks. *Gamillscheg*, ZfA 1983 s. 342 ss., erit. s. 350.

Tästä asiasta on esitetty eri suuntiin käyviä mielipiteitä. Edellä on jo viitattu (ks. s. 24) ulkomaantyökomitean käsitykseen, jonka mukaan »EEC-sopimus näyttää kuitenkin selvästi tarkoitetun koskemaan vain yksityisoikeudellisia normeja». *Buure-Hägglund* on meillä kuitenkin aikaisemmin esittänyt että »7 artiklan 1 kappale ei tee eroa yksityisja julkisoikeudellisten normien välillä. Sen perusteella tultaneen soveltamaan etupäässä vieraan kolmannen valtion julkisoikeudellisia säännöksiä». Ks. teosta *Kurkela* (toim.): Kansainvälisestä kaupasta II s. 32. *Giuliano* ja *Lagarde* eivät raportissaan ota tätä aspektia selvästi huomioon, JO n° C 282/26 ss. Pohjoismaisista tutkijoista on asiaan puuttunut ennen muuta *Philip,* joka on jatkuvasti ollut myönteisellä kannalla julkisoikeudellisten normien kuulumiseen kyseisen artiklan piiriin. Vuodelta 1980 olevassa artikkelissaan hän mainitsee 7 artiklan yhteydessä nimenomaan myös julkisoikeudelliset säännökset (NTIR 1980 s. 141) ja vuodelta 1982 olevassa kirjassaan EF/IP. 1 hän toteaa mm.: »Mens konvention som omtalt ovf. VI G iøvrigt kun har med valget af privatretlige regler i lex fori og i fremmed ret at gøre, fremgår det af art 7's tilblivelsehistorie, at det har vaeret hensigten også at give dommeren beføjelse til at anvende offentligretlige regler i tredje land. I så henseende betegner den en udvidelse i forhold til hidtil gaeldende ret i Danmark og de fleste andre lande.», s. 94. Ks. myös *Philip* teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 84 ja Festschrift Lipstein s. 242 ss. Samaan tapaan tältä osin myös *Siesby,* UfR 1984 s. 232: ». . . , der i hovedsagen er taenkt at skulle anvendes på ufravigelige regler fra granseområdet mellem offentlig og privet ret . . .», vaikka *Siesby* muutoin suosittaakin artiklan suppeampaa tulkintaa kuin *Philip. Ks. myös Siesbyn* oppikirja s. 142 ss. Välittävällä linjalla on *Gamillscheg,* joka Liittotasavallan EGBGB-esitykseen ja työoikeuteen liittyen toteaa: »Die Grenze ist zu ziehen, das scheint mir nach wie vor der verlässlichste, weil vom Gesetzgeber unmittelbar aufgestellte Massstab zu sein, zwischen zwingend-privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Schutznormen. Dabei kommt es auf die Theorien zur Begriffsbestimmung des öffentlichen Rechts nicht an, sondern darauf, ob das Gesetz das Schutzanliegen so ernst nimmt, dass es seine Durchsetzung einer Behörde anvertraut, der Verzicht das Arbeitnehmers auf den Schutz unbeachtlich ist und das Schutzanliegen durch Strafvorschriften abgesichert wird, oder ob es, bei aller Wichtigkeit des Anliegens, dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, sein Recht vor Gericht selbst zu suchen.», ZfA 1983 s. 345 s. Vieraan valtion julkinen oikeus saattaa siis tulla sovellettavaksi siinä laajuudessa, kun kysymys ei ole vieraitten viranomaisten toimien ulottamisesta omalle alueelle eikä vieraaseen oikeuteen sisältyvien rangaistussanktioitten toteuttamisesta. Ruotsissa on suhtauduttu kielteisesti mahdollisuuteen, että konvention mahdollisen voimaansaattamisen myötä siellä jouduttaisiin hyväksymään vieraan julkisen oikeuden laaja soveltaminen omissa tuomioistuimissa. Ruotsin elinkeinoelämän lausuntoihin asiallisesti yhtyen *Bogdan* toteaa mm.: »Även om jag således inser vikten av att staterna i framtiden visar sig beredda

att hjälpa varandra även när det gäller *vissa* offentligrättsliga intressen, exempelvis legitima valutaintressen, finner jag det mycket betänkligt att EG-konventionens art. 7(1) förpliktar de anslutna staterna (om de inte reserverar sig mot stadgandet) att utan vidare ge domstolarna *carte blanche* för användning av utländs offentligrättslig lagstiftning i största allmänhet.», TfR 1982 s. 40. Hyvin kielteisellä kannalla koko 7 artiklaan nähden on ollut esim. *Mann,* Harmonization (ed. *K. Lipstein)* s. 31 ss.

Varovainen kantani perustuu käsitykseen siitä, että valmistelusta ensisijaisesti vastanneet italialainen *Giuliano* ja ranskalainen *Lagarde* ovat tässä yhteydessä epäilemättä pitäneet lähtökohtanaan kysymykselle romaanisessa oikeuspiirissä vakiintunutta taustaa, josta edellä on tehty selkoa. Tästä on osoituksena artiklan ranskankielinen otsikointikin (»lois de police») sekä se seikka, ettei perusteluissakaan viitata kysymykseen juuri julkisoikeudellisiksi luonnehdittavien normien soveltamisesta. Viimeksi mainittu seikka on kyllä ymmärrettävä, kun pidetään mielessä, ettei romaanisessa »lois de police» ja »lois d'application immédiate» -termein käydyssä keskustelussa ole yleensäkään operoitu yksityisoikeus/julkisoikeus -jaottelulla. On myös otettava huomioon, että esim. *Francescakis* on jatkuvasti jättänyt avoimeksi kysymyksen vieraitten »d'application immédiate» -säännösten soveltamisesta. Nämä seikat eivät kuitenkaan merkitse — kun 7 artiklan 1 kappale on saanut hyvin avoimen sanamuodon — etteikö esim. suomalainen tuomioistuin voisi kyseisen määräyksen perusteella soveltaa myös ulkomaisia pakottavia julkisoikeudellisia normeja.

Myöskään kyseisten normien pakottavuudelle sinänsä asetettavia vaatimuksia ei ole artiklassa tarkemmin määritelty.[10] On huomattava, että 7 artikla ei edellytä minkäänlaista edullisimmuusvertailua, vaikka se antaakin huomattavasti sijaa harkinnalle selvitettäessä kyseisten säännösten luonnetta, tarkoitusperää sekä soveltamista tai soveltamatta jättämisestä koituvia seurauksia. Lisäksi on huomattava, että 7 artikla on laadittu normiksi, jonka 1 ja 2 kappa-

---

[10] *Giuliano* ja *Lagarde* mainitsevat raportissaan 7 artiklan 1 kappaleen kohdalla, että ilmaisua normien luonteen ja tarkoitusperän huomioon ottamisesta esitettiin valmisteluvaiheessa selvennettäväksi lausumalla siitä, että arvioinnissa pidettäisiin silmällä kansainvälisellä tasolla kehittyneitä kriteereitä. Kun tällaisia konkreettisia kriteereitä ei kuitenkaan voitu osoittaa, täsmennysesitys hylättiin, JO n° C 282/27. *Jackson* onkin todennut, että pakottavuus »... is defined, not in the conflicts sense of overriding the process, but in a domestic sense of rules... So to be mandatory in the eyes of the forum the rule must have that characteristic in the legal system of which it is part.», teoksessa *North* (ed.): Contracts Conflicts s. 65. Artiklan 2 kappaleen osalta *Giuliano* ja *Lagarde* mainitsevat esimerkkeinä mm. eräät kuljetusoikeudelliset normit.

leen keskinäinen vertailu oikeuttaa soveltamaan tuomioistuimen omia pakottavia normeja lievemmin edellytyksin kuin vastaavia ulkomaisia normeja.[11]

Konventioon sisältyy myös tavanomainen ordre public -lauseke (16 art.), joka ei anna aihetta enempiin huomautuksiin.[12]

EEC:n piirissä valmistellut eri hankkeet osoittavat selvästi, miten monenlaisia vaikeuksia kansainvälisten työsuhteitten sääntelyssä kohdataan ja miten monenlaisia mahdollisuuksia siinä on käytettävissä. Edellä olevan perusteella on selvinnyt, että sopimussuhteisiin sovellettavaa lakia koskeva konventio monissa kohdin poikkeaa eri jäsenvaltioissa vielä voimassa olevista säännöistä ja periaatteista, vaikka päälinjoissa onkin paljon yhteistä. Kun konvention määräykset on laadittu varsin joustaviksi, on hyvin mahdollista, että soveltaminen voimaansaattamisen jälkeen lähtee eri jäsenvaltioissa aikaisemman oikeuden vaikutteista eri linjoille.[13] Jos konventiota verrataan toiseen moderniin kansainvälisen yksityisoikeuden uudistushankkeeseen, Sveitsin liittohallituksen esitykseen, näyttää viimeksi mainittu huomattavasti selväpiirteisemmältä.[14]

1.1.9. Eräiden kansainvälisten järjestöjen piirissä valmisteltuja esityksiä

1.1.9.1. International Law Association

International Law Association (ILA), joka varsinkin vuosisadan alussa on huomattavasti vaikuttanut eräiden kansainvälisen kaupan kysymysten yhtenäiseen järjestämiseen, otti vuonna 1926 pidetyn Wienin kokouksensa ohjelmaan muun muassa kauppa-, työurakka- ja työsopimukseen sovellettavaa lakia koskevan sopimuksen valmistelun.[1] ILAn Conflict of Laws Committee saikin ko-

[11] Tähän eroon kiinnitti jo konvention valmisteluvaiheessa huomiota mm. *Foyer*, joka totesi kaikkien konventioehdotusta kommentoineiden kirjoittajien olleen yhtä mieltä siitä, että säännös ei edellytä ulkomaisten pakottavien normien automaattista huomioon ottamista. *Foyer* tarkasteli erikseen kotimaisia ja ulkomaisia »lois de police» -normeja, Clunet 1976 s. 585 ss. Vrt. myös Sveitsin esityksen 17 ja 18 artiklaan.

[12] *Giuliano—Lagarde*, JO n° C 282/37: »L'article 16 donne à la réserve de l'ordre public une formulation précise et restrictive.»

[13] Konventiosta Englannin nykyisen oikeuden kannalta ks. *Collins teoksessa North* (ed.): Contract Conflicts s. 205 ss., Saksan liittotasavallan nykyisen oikeuden kannalta *Hoffman*, mt. s. 221 ss. ja Italian nykyisen oikeuden kannalta *Giardina*, mt. s. 237 ss.

[14] Konventiota on vertaillut Sveitsin esitykseen mielenkiintoisella tavalla *Overbeck* teoksessa *North* (ed.): Contract Conflicts s. 269 ss.

[1] ILAn aikaisemmasta työstä tällä alalla ks. esim. *Sprecher*, s. 17 ss. Wienin kokouksen ohjelmasta ks. *Sieveking*, BlIPR 1927, palstat 1—2.

koukseen valmiiksi näitä kysymyksiä koskevan luonnoksen kansainväliseksi sopimukseksi eräiden kansainvälisen yksityisoikeuden sääntöjen yhtenäistämiseksi. Luonnos hyväksyttiin kokouksessa yleissopimusehdotukseksi lähes sellaisenaan.[2]

Ehdotuksen mukaan sen kiinteät liittymäsäännöt tulivat sovellettaviksi vain, jos sopimuskumppanit eivät olleet ottaneet sopimukseensa lakiviittausta tai jos muutoin on selvää, että he ovat edellyttäneet jotakin tiettyä lakia sovellettavaksi.[3] Irtaimen kaupan osalta ehdotuksessa esitettiin kiinteänä toissijaisena sääntönä myyjän lain soveltamista (I art. B). Työurakkasopimuksen ja työsopimuksen osalta (II art.) oli pääsäännöksi otettu sen maan lain soveltaminen, jossa työurakka tai työ on määrä tehdä.[4]

Jos työn suorituspaikasta ei ollut sovittu tai jos työtä oli määrä tehdä pääasiallisesti vain yhdessä maassa, sovellettavaksi tuli työurakan tai työn suorittajan koti- tai liikepaikan laki. Tässä suhteessa poikettiin alkuperäisestä luonnoksesta, jossa esitettiin urakan- tai työnantajan lain soveltamista. Kun ehdotusta valmisteltaessa ajateltiin, että sen piiriin otetaan vain asianosaisten vapaasti disponoitavia asioita, ei II artiklassakaan ollut mitenkään otettu huomioon työsopimukseen liittyvien julkisoikeudellisten ainesten lainvalinnalle asettamia vaatimuksia.[5] Sen sijaan ehdotuksen johdannon kolmannessa kappaleessa annettiin tuomioistuimelle mahdollisuus ordre public- tai muista syistä olla soveltamatta sopimuskumppaneiden lakiviittauksen osoittamaa lakia.[6]

International Law Associationin toiveena oli, että pian ehdotuksen julkaisemisen jälkeen olisi kutsuttu koolle valtioidenvälinen konferenssi laatimaan

---

[2] Ehdotuksen teksti on julkaistu mm. Report s. 509 ss. (englanniksi ja ranskaksi) ja *Sprecher* s. 131 ss. (saksaksi). Wienin kokouksen kulusta ks. myös *Abel,* BIIPR 1927, palstat 15—21.

[3] Johdannon toinen kappale.

[4] Sopimusluonnosta valmisteltaessa käydyssä keskustelussa Conflict of Laws Committeen puheenjohtaja *Bagge* esitti, että työurakkasopimuksen ja työsopimuksen sääntely samassa artiklassa on tarpeen siitä syystä, että ne käytännössä usein esiintyvät toistensa yhteydessä ja että niiden käsitteellinenkin erottaminen toisistaan on vaikeata. Työurakasta on luonnoksessa termien »contract for work» ja »contrat de louage de travail» ohella käytetty latinankielistä termiä »locatio conductio operis», kun taas työsopimuksesta puhuttaessa käytetään vain termejä »contract for services» ja »contrat de louage de services». Käsitteellistä epäselvyyttä ilmentää, että artiklan viimeisessä kappaleessa on pidetty tarpeellisena lausua, että artiklaa ei voida soveltaa tavaroiden tai henkilöiden kuljettamista tarkoittaviin sopimuksiin.

[5] Report s. 484. Julkisoikeudellisten kysymysten liittymisestä työsopimukseen ei luonnoksen valmistelutöissäkään ole juuri lainkaan viittauksia, ks. kuitenkin Report s. 501.

[6] Report s. 509, *Sieveking,* BIIPR 1927, palstat 17—18 ja *Jokela* s. 34.

kansainvälinen sopimus ehdotuksen pohjalta ja sen tarkoittamista kysymyksistä. Asia otettiinkin sitten esille Haagin kansainvälisen yksityisoikeuden konferenssissa ensimmäisen kerran vuonna 1928, mutta konferenssi rajoitti työnsä vain kansainväliseen kauppaan eikä ILAn ehdotus työoikeuden alalla saanut jatkokäsittelyä.[7]

1.1.9.2. Institut de Droit International

Institut de Droit International on käsitellyt kansainvälisten työsuhteitten lainvalintaongelmia kahteen otteeseen: ensimmäisen kerran vuonna 1937 Luxemburgissa ja sitten vuoden 1971 istunnossaan Zagrebissa.[1]

Jo vuoden 1937 istunnon raportööri, espanjalainen *Yangias Messia* esitti, että kansainvälinen yksityisoikeus on työoikeuden alalla muutosvaiheessa, jonka näkyvin merkki on pidättyvä suhtautuminen tahdon autonomiaan.[2] Vuoden 1971 istunnon raportööri, unkarilainen *Etienne Szászy* piti puolestaan työnsä lähtökohtana ajatusta, jonka mukaan kansainvälinen työoikeus on kansainväliseen yksityisoikeuteen sanan varsinaisessa merkityksessä kuulumaton oikeudenala samalla tavoin kuin materiaalinen työoikeuskaan ei hänen mukaansa kuulunut sen paremmin yksityis- kuin julkisoikeuteenkaan. Näin ollen *Szászy* katsoi, että kansainvälisen yksityisoikeuden yleiset periaatteet eivät ole sellaisinaan sovellettavissa kansainvälisiin työsuhteisiin.[3]

Vaikka Zagrebin istunnossa yleissopimusluonnoksen muotoon laaditun päätöslauselman otsikko — »Les conflits de lois en matière de droit du travail» — onkin huomattavasti laajempi kuin Luxemburgin kokouksen vastaavan päätöslauselman otsikko — »Conflits de lois en matière de contrat de travail» — ovat päätöslauselmat sekä sisällöltään että jäsentelyltään pitkälti toistensa kaltaiset.[4]

---

[7] Myöskään kansainvälinen kauppakamari, jonka avulla ILAn luonnosta on valmisteltu, ei myöhemmin osoittanut kiinnostusta ehdotuksen työoikeudellisen osan eteenpäin viemiseksi.

[1] Luxemburgin istunnon osalta ks. Annuaire 1937 s. 190 ss. ja s. 273 ss. sekä Zagrebin istunnon osalta Annuaire 1971 I s. 229 ss. sekä II s. 289 ss. ja s. 459 ss.

[2] Annuaire 1937 s. 192 s. *Yangias Messia* viittaa erityisesti kansallissosialistisen Saksan ja fasistisen Italian uusiin työlakikirjoihin.

[3] Ks. Annuaire 1971 I esim. s. 267 s. ja s. 339 ss.

[4] Nimestään huolimatta Luxemburgin istunnon päätöslauselmassa puututaan kysymyksiin, jotka eivät rajoitu vain työsopimusoikeuteen ahtaassa mielessä ymmärrettynä. Niinpä päätöslauselman yleissopimusluonnoksen 5 artiklassa määrätään yleisesti, että työsopimuksen täyttämiseen liittyvät kysymykset — »modalités d'exécution» — ratkaistaan työn teke-

Yleissopimusluonnosten ikäero näkyy selvästi työsopimuksen aineellista pätevyyttä ja sisältöä koskevista määräyksistä, jotka vuoden 1937 luonnoksessa vielä rakentuvat »dépeçage»-ajattelulle. Työsopimuksen voimassaolon ja pätevyyden yleisten edellytysten (»conditions générales d'existance et de validité») osalta määrätään tämän luonnoksen 2 artiklassa noudatettavaksi sopimuksen tekopaikan lakia, kun taas työsopimuksen oikeusvaikutukset määräytyvät työnantajan liike- tai kotipaikan lain mukaan (4 art. 1 kpl).[5] Jos työnantajan liike- tai kotipaikan laissa taikka työn tekemispaikan laissa on erityisiä, työsopimuksia koskevia säännöksiä, jotka rajoittavat sopijapuolten vapautta tai tekevät tietyt sopimuslausekkeet mitättömiksi, tulee niitä noudattaa sopimukseen muutoin sovellettavan lain ohella (2 art. 2 kpl). Yleissopimusluonnoksen 4 artiklan 2 kappaleessa todetaan lisäksi tahdon autonomiasta, että sopijapuolet ovat 2 artiklassa tarkoitetuin rajoituksin vapaat määräämään sopimukseensa sovellettavasta laista.[6] Neljännen artiklan 3 kappaleen mukaan lakiviittauksen osoittamaa lakia on sovellettava myös itse sopimuksen tulkintaan. Ellei sovel-

---

mismaan lain mukaan. Raportöörin esityksestä käy ilmi, että tällaisia kysymyksiä ovat esimerkiksi päivittäinen työaika, palkanmaksamistapa ja työn järjestelyyn liittyvät hallinnolliset määräykset, ks. Annuaire 1937 s. 212. Zagrebin istunnossa käsitelty päätöslauselmaluonnos supistui alaltaan huomattavasti istunnon kuluessa. Niinpä esimerkiksi työehtosopimusta ja sosiaalivakuutusta koskevat artiklat, jotka esiintyivät vielä raportöörin viimeisimmässä päätöslauselmaluonnoksessa (4—6 art.), poistettiin lopullisesta päätöslauselmasta. Asian kehittymisestä vaiheittain sosiaalivakuutuksen osalta ks. Annuaire 1971 I s. 285 ss., 476 ss. ja 488 sekä puheenvuoroja Annuaire 1971 II s. 297 ss. Raportööri puolsi sosiaalivakuutuskysymysten liittämistä päätöslauselmaan mm. viitaten sosialististen maiden sopimuskäytäntöön. Instituutin jäsen, saksalainen professori *van Hecke* on myöhemmin todennut, että Zagrebissa pidettiin periaatteessa mahdollisena laatia myös julkisoikeuden alalla kaksipuolisia liittymäsääntöjä, Revista española de derecho internacional 1971 s. 194.

[5] Viimeksi mainitun kohdan liittymäsäännöstä käytiin istunnon kuluessa runsaasti keskustelua. Raportööri puolsi voimakkaasti »lex loci contractuksen» soveltamista, kun taas asiaa valmistellut jaosto oli aluksi työn tekemispaikan lain (»lex loci executionis») kannalla, taipui sitten hyväksymään raportöörin käsityksen, mutta kallistui lopulta hyväksymään työnantajan liike- tai kotipaikan lain soveltamisen, mikä siis tuli lopullisenkin luonnoksen säännöksi. Ks. esim. Annuaire 1937 s. 250 s. Luonnoksen 7 artikla sisältää merenkulkijain ja ilma-alusten henkilökuntaa koskevan erikoismääräyksen, jonka mukaan tulee sovellettavaksi joko lipun laki tai aluksen rekisteröimispaikan laki.

[6] On huomattava, että tahdon autonomian käsitettä (»l'autonomie de la volonté») on päätöslauselmassa siis käytetty sen aineellisoikeudellisessa merkityksessä. Päätöslauselmassahan ymmärretään tahdon autonomialla sopimuskumppaneiden oikeutta määrätä työsopimuksen materiaalisesta sisällöstä vain siltä osin kun 2 artiklassa tarkoitetut pakottavat säännökset eivät sitä estä. Ks. esim. Annuaire 1937 s. 208 ss. sekä luonnoksessa omaksutun tahdon autonomian käsitteen kritiikistä *Basdevant*'n puheenvuoro s. 255 s.

lettavasta laista voida katsoa hiljaisestikaan sovitun, tulkinta tapahtuu saman artiklan 1 kappaleessa tarkoitetun lain mukaan.[7]

Vuoden 1971 päätöslauselmassa on tahdon autonomialle tunnustettu ratkaiseva asema: yleissopimusluonnoksen 5 artiklan mukaan ei luonnoksen kiinteiden liittymäsääntöjen mukaista lakia sovelleta, jos sopijakumppanit ovat nimenomaisesti tai hiljaisesti sopineet jonkin muun lain soveltamisesta.[8] Ellei työsopimukseen ole otettu lakiviittausta, määräytyvät yksittäisten työsuhteitten kysymykset (»relations individuelles de travail») yleissopimusluonnoksen 3 artiklan nojalla sen valtion lain mukaan, jossa työ on määrä tehdä.[9]

Neljäs artikla sisältää poikkeusmääräykset toisaalta niiden tapausten varalta, joissa sopimuksen tarkoittama työ tehdään usean valtion alueella, työ on luonteeltaan vain tilapäistä tai työn tekemispaikka on isännätöntä aluetta, sekä toisaalta merimiesten ja ilma-alusten henkilökunnan osalta. Edellisissä tapauksissa tulee sovellettavaksi työnantajan liikepaikan tai kotipaikan laki ja jälkimmäisessä tapauksessa aluksen lipun laki tai rekisteröimismaan laki.[10]

---

[7] Mahdollisuus lakiviittauksen tekemiseen saa toisaalta laajemman merkityksen sen johdosta, että luonnoksen 6 artiklassa määrätään työsopimuksen purkuperusteisiin sovellettavaksi samaa lakia kuin tulkintaan. Toissijaisesti tulee kysymykseen työn tekemispaikan laki.

[8] Tahdon autonomian asemasta käytiin päätöslauselmaa valmisteltaessa vilkasta mielipiteenvaihtoa. Raportöörinä toiminut *Szászy* erotti toisistaan »subjektiivisen» ja »objektiivisen» tahdon autonomian teorian. Jälkimmäisen mukaan lakiviittauksella voidaan syrjäyttää vain tahdonvaltaiset normit muutoin sovellettavasta laista, kun taas »subjektiivinen» teoria merkitsee lakiviittauksen osoittaman lain tulemista kokonaisuudessaan kiinteän liittymän mukaan määräytyvän lain sijaan. Ks. Annuaire 1971 I s. 245 s. *Szászy* kannatti voimakkaasti »objektiivista» teoriaa ja vetosi tällöin mm. siihen, että työntekijää tulee työsopimusta solmittaessa suojata myös omaa tahtoaan vastaan. Samoin hän korosti, että tällä tavoin voitaisiin mm. välttää vaara siitä, että saman tehtaan eri työntekijäin työsopimukset tulisivat ainakin osittain eri lakien alaisiksi. Asiaa valmistelleen jaoston enemmistö kallistui kuitenkin »subjektiivisessa» mielessä ymmärretyn tahdon autonomian kannalle, joka sitten sai ilmauksensa yleissopimusluonnoksen 5 artiklassa, ks. asian kehityksestä Annuaire I s. 245 s., 269 ss., 363 ss. ja 472 ss.

[9] Sovellettavalla lailla ei yleissopimusluonnoksessa ymmärretä ainoastaan varsinaisia lakeja ja asetuksia, vaan myös työehtosopimuksia ja ammattitapoja (»usages professionelles»), jos liittymäsäännön mukaan sovellettava oikeus edellyttää myös niiden soveltamista.

[10] Raportöörin ensimmäisissä luonnoksissa oli lähes kymmenkohtainen erikoismääräysten luettelo, johon sisältyi määräys mm. agentuurisuhteeseen sekä vieraan valtion julkisen viranomaisen ja saman valtion kansalaisen väliseen palvelussuhteeseen sovellettavasta laista, ks. esim. Annuaire I 1971 s. 322 ss. ja 484 ss. Zagrebin istunnon loppuvaiheissa käytiin runsaasti keskustelua siitä, tulisiko yleissopimusluonnokseen ottaa myös kansainvälisten järjestöjen palveluksessa olevien henkilöiden työsuhteita koskeva määräys. Käytännös-

Vuoden 1937 istunnon päätöslauselmaan ei sisälly varsinaista ordre public -lauseketta eikä siinä myöskään ole yleistä määräystä tiettyjen pakottavien normien soveltamisesta. Sen sijaan päätöslauselmassa on, kuten edellä on nähty, tiettyyn lakiin kohdistuvan lakiviittauksen yhteydessä mainittu joidenkin muiden pakottavien normien soveltamisesta. Zagrebin istunnon päätöslauselmaan on sen sijaan otettu erityinen, soveltamisalaltaan suppea ordre public -lauseke, joka on muotoiltu Haagin kansainvälisen yksityisoikeuden konferenssissa viime aikoina omaksutun käytännön mukaisesti.[11] Sen lisäksi päätöslauselmaan sisältyy vielä hyvin yleiseen muotoon kirjoitettu poikkeuslauseke (7 art.), joka oikeuttaa ottamaan huomioon työn tekemismaan pakottavat normit silloinkin, kun tuon maan oikeus ei ole työsuhteeseen varsinaisesti sovellettava laki.[12]

On ymmärrettävää, ettei vuoden 1937 päätöslauselma saavuttanut menestystä. Tuolloinen yleissopimusteksti oli liian yksityiskohtainen, vaikeaselkoinen ja keskeisiltä osiltaan vanhoihin dogmeihin sitoutunut. Vuoden 1971 päätöslauselmassa on nämä puutteet korjattu ja päätöslauselma tarjoaa mielestäni hyvän pohjan asian käsittelylle edelleen.[13]

---

sä tällaiset työsuhteet on useimmiten järjestetty järjestön omien ohjesääntöjen ja määräysten mukaan, eikä kansallisen oikeuden soveltaminen näin ollen tule kysymykseen. Yleissopimusluonnokseen otettiinkin lopulta määräys, jonka mukaan luonnos ei koske kansainvälisten järjestöjen (»organisations intergouvernementales») työntekijöiden työsuhteita (9 art.).

[11] Päätöslauselman 8 artikla. Sanamuodon »manifestement incompatible avec l'ordre public» johdosta ks. esim. Annuaire 1971 II s. 334 s.

[12] Kyseisen artiklan sanamuoto ..., dont le caractère implique l'application obligatoire à tout travail ...» on sellainen, että se käytännössä voi sulkea piiriinsä kaikki ne teoriat, joiden avulla on pyritty selvittämään muun kuin sopimussuhteeseen varsinaisesti sovellettavan lain normien huomioon ottamista tai soveltamista tässä suhteessa. Kysymystä on Yhdysvaltain Restatement -sääntöjen ja EEC:n piirissä valmisteltuihin eräisiin vastaavanlaisiin normeihin verraten käsitellyt *van Hecke,* Revista española de derecho internacional 1971 s. 198 ss. *Hecke* pitää yleissopimusluonnosta tältä osin hyvin ajan tasalla olevana.

[13] Vaikka *Szászyn* henkilökohtainen panos Zagrebin kokouksessa oli epäilemättä huomattava, päätöslauselma ei kuitenkaan ole kovinkaan uskollinen niille ajatuksille, joita *Szászy* muutama vuosi aikaisemmin oli esittänyt teoksessaan International Labour Law. Toisaalta *Szászy* itsekin näyttää eräissä keskeisissäkin kohdissa muuttaneen mieltään. International Labour Law -teoksessaan hän nimittäin suhtautui jyrkän kielteisesti tahdon autonomiaan yleensä koko kansainvälisen työoikeuden alalla (esim. s. 110 s). Hän katsoi edelleen, että kansainvälisten työsuhteitten sääntelyä palvelisi parhaiten hyvin laaja-alainen *lex laboris generalis* sääntö, joka »välttämättömästi» oli yhdenmukainen *lex loci laboris* -säännön kanssa ja merkitsisi näin työn tekemispaikan lain soveltamista (s. 113). Tämä maksiimi kattaisi pääsääntöisesti kaikki työsuhteissa esiin tulevat kysymykset, työsopimuksen osalta myös esim.

1.1.9.3. Kansainvälinen työjärjestö

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on yli kuusi ja puoli vuosikymmentä kestäneen toimintansa aikana pyrkinyt kansainvälisin yleissopimuksin ja suosituksin saamaan aikaan järjestelmän, joka takaa jäsenvaltioiden työntekijöille ainakin tietyn vähimmäisturvan esimerkiksi työturvallisuuden ja toimeentuloturvan alalla.[1] Työjärjestön toiminnalla on sitä paitsi ollut käytännön vaikutusta myös jäsenvaltioiden ulkopuolella. Kun kansainvälisesti kattavan vähimmäisturvajärjestelmän luominen on ollut järjestön toiminnassa ensi sijalla, on selvää, että kansainvälinen työoikeus sanan kansainvälisyksityisoikeudellisessa merkityksessä on jäänyt taka-alalle.[2] Järjestön työllä on joka tapauksessa suuri vaikutus myös kansainvälisiin työsuhteisiin: vähimmäisturvaa koskevat sopimukset edellyttävät, että kaikki työntekijät — myös ulkomaalaiset — saavat yhdenvertaisesti ainakin vähimmäistasoa vastaavan kohtelun. Eräät sopimukset ovat nimenomaisesti koskeneet ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa ja sosiaaliturvaa.[3] Vähimmäisturvaa koskevissa yleissopimuksissa ei enää ole

---

kelpoisuuden sopimuksen tekemiseen (s. 205 ss.). Jaolla yksityisoikeudelliseen ja julkisoikeudelliseen työoikeuteen ei ole merkitystä *Szászyn* järjestelmässä. Hän toteaa mm. (s. 147), että »... there are *bilateral* conflict rules also in the sphere of what is called public law ...» ja että (s. 157) »... no distinction should be made between labour law rules of a public or private law character».

[1] ILOn rakenteesta ja toiminnasta ks. *Vihman* uutta yleisesitystä, johon sisältyy myös erityyppisiä lähteitä käsittävä luettelo. Mainittakoon, että vuonna 1919 perustettu ILO on ollut suomalaisen tutkijan väitöskirjatyön kohteena jo 1920-luvun lopulla, jolloin Pariisissa julkaistiin *E. Hiitosen* väitöskirja La compétance de l'organisation internationale du travail. ILOn vaikutuksesta Suomen työoikeuteen ks. myös *Pöyhönen,* LM 1976 s. 442 ss. ja *Suviranta,* Sosiaalinen aikakauskirja 1969 s. 1 ss.

[2] Kuten todettu, *Valticos*kin on kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksiin ja suosituksiin keskittyvässä International Labour Law -kirjassaan rajannut sovellettavaa lakia koskevat kysymykset esityksensä ulkopuolelle, *Valticos* s. 17. Toisaalta korostettiin toisessa kansainvälisessä työoikeuskongressissa, jonka ohjelmaan kuuluivat myös kansainvälisten työsuhteitten lainvalintaongelmat (»Les conflits de lois en matière de droit du travail»), että järjestön toimiala käsittää työoikeuden kentän sanan laajimmassa merkityksessä eikä oikeustieteellisillä jaotteluilla ole tässä suhteessa merkitystä, ks. Actes du deuxième congrès s. 317.

[3] *Valticos* on korostanut, että ulkomaalaisten työntekijöitten suojelu on alun alkaen ollut eräs ILOn päätehtäviä. Hän mainitsee ensin omana ryhmänään ulkomaalaisia ja siirtotyöläisiä koskevista yleissopimuksista ne, jotka liittyvät sosiaaliturvaan. Tällaisia ovat esimerkiksi kansainvälisen järjestelmän perustamista oikeuksien säilyttämiseksi työkyvyttömyys-, vanhuus- ja kuolemantapausvakuutuksessa koskeva sopimus vuodelta 1935 (n:o 48) ja samanlaisen sosiaaliturvan myöntämistä ulkomaalaisille kuin oman maan kansalaisille koskeva yleissopimus vuodelta 1962 (n:o 118, SopS 48/1969). Näistä ensiksi mainitun uudistaminen oli käsiteltävänä 68. kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1982 [»Maintenance of

edes katsottu tarvittavan nimenomaista määräystä yhdenvertaisesta kohtelusta, vaan sopimuksia on ilman muuta tulkittava sen mukaisesti. On jopa pelätty, että nimenomaisen määräyksen ottaminen tästä asiasta johonkin sopimukseen voi johtaa vaikeuksiin muiden sopimusten osalta.[4]

Eräisiin ILOn sopimuksiin sisältyy kyllä nimenomaisia lainvalintamääräyksiä. Useimmat tällaiset sopimukset kuuluvat sosiaaliturvan alaan. Vanhemmasta päästä voidaan mainita, että esimerkiksi vuodelta 1933 olevissa, pakollista vanhuusvakuutusta mm. teollisissa ja kaupallisissa yrityksissä sekä maataloudessa (n:ot 35 ja 36) koskevissa sopimuksissa sekä samalta vuodelta olevissa, pakollista työkyvyttömyysvakuutusta ja pakollista jälkeenjääneiden vakuutusta mainituilla aloilla koskevissa sopimuksissa (n:ot 37—40) määrätään yleensä noudatettavaksi työn tekemispaikan lakia. Työn tekemispaikan lain noudattaminen ei kuitenkaan ole ainoa ILOn sopimuksissa esiintyvä liittymäkohta. Eräissä sopimuksissa on määrätty sovellettavaksi muun muassa sopimuksen tekemispaikan lakia.[5] Uudemmasta käytännöstä mainittakoon, että sosiaaliturvaoikeuksien säilyttämistä koskevan kansainvälisen järjestelmän perustamista tarkoittavan yleissopimuksen (n:o 157)[6] II osan 5 artiklassa edellytetään asianomaisten jäsenvaltioiden keskenään sopivan sovellettavan lainsäädännön määräämisessä noudatettavista periaatteista tuossa artiklassa olevien sääntöjen mukaisesti. Pääsääntönä on tuolloin työn tavanomaisen tekopaikan lain soveltaminen. Näin ollen ei ILOn sopimuskäytännöstä juuri voida, varsinkaan yksi-

---

Migrant Workers' Rights in Social Security». (»Revision of Convention No. 48»)], jossa saatiinkin aikaan asiassa uusi, sosiaaliturvaoikeuksien säilyttämistä koskevan kansainvälisen järjestelmän perustamista tarkoittava yleissopimus (n:o 157). Yleissopimuksen voimaansaattaminen Suomessa on parhaillaan vireillä, ks. HE 218/1983 vp. Toiseksi *Valticos* mainitsee luonteeltaan yleisemmän, muuttavia työntekijöitä koskevan sopimuksen vuodelta 1949 (n:o 97), jossa on sekä työhön hakeutumista koskevia erityismääräyksiä että useita yhdenmukaista kohtelua eri suhteissa koskevia määräyksiä. Lisäksi yleissopimuksissa, jotka eivät suoranaisesti koske ulkomaalaisten työntekijöitten asemaa, on usein määräyksiä, jotka edellyttävät niissä tarkoitettujen etujen myöntämistä »kansalaisuudesta riippumatta» tai yleisemmin »kaikille työntekijöille». Yhdenvertaisen kohtelun vaatimus on nykyään lähes poikkeuksetta ehdoton eikä siis rajoitu ainoastaan konvention voimaansaattaneiden valtioitten kansalaisiin. Ks. *Valticos* s. 207 ss. ja Actes du deuxième congrès s. 327.

[4] Ks. Actes du deuxième congrès s. 328 s.

[5] Näin on menetelty alkuasukastyöntekijäin kirjallisten työsopimusten säännöstelemistä ja alkuasukastyöntekijöiden työsopimusten pituuden enimmäismäärää koskevissa sopimuksissa (n:o 64 vuodelta 1939 ja n:o 86 vuodelta 1947), ks. Actes du deuxième congrès s. 339. Nämä sopimukset edellyttävät lisäksi eräissä tapauksissa työn tekemispaikan lain kumulatiivista soveltamista. Liittymäkohdista ILOn sopimuskäytännössä yleensä ks. Actes du deuxième congrès s. 332 ss.

[6] Ks. ed. alav. 3.

tyisoikeudellisina pidettävien kysymysten osalta, johtaa kovin suurella varmuudella vakiintuneita sääntöjä. Pitkälle meneviä päätelmiä ei voitane tehdä myöskään eräissä ILOn sopimuksissa olevista, eri valtioiden viranomaisten toimivaltaan liittyvistä määräyksistä.[7]

Kansainvälisten työsuhteitten lainvalintaongelmat tulivat kansainvälisen työtoimiston aloitteesta vuonna 1957 pidetyn toisen kansainvälisen työoikeuskongressin ohjelmaan. Kongressin tarkoituksena ei ollut saada hyväksytyksi edes minkäänlaisia suosituksia kansainvälisten työsuhteitten alalla, vaan ainoastaan koota yhteen alan viimeisin kehitys. Tätä tarkoitusta tukivat tärkeimmistä teollisuusmaista saadut, nimekkäiden asiantuntijoiden laatimat kansalliset raportit.[8] Kongressissa käydyssä keskustelussa pidettiin tärkeänä kansainvälisten työsuhteiden täsmällistä järjestämistä lainvalintasäännöin,[9] mutta kongressin työlle ei ole löytynyt suoranaista jatkajaa.

1.1.10. Päätelmiä

Vertailuaineisto antaa suhteellisen yksiselitteisen kuvan siitä, mitkä ovat kansainvälisten työsopimusten lainvalinnan vaikeimmin ratkaistavat ongelmat. Ne eivät juurikaan kohdistu puhtaasti sen määrittämiseen, mitä liittymää hyväksi käyttäen sovellettavaa lakia koskeva lainvalintasääntö on muodostettava niitä tapauksia varten, joissa sopimukseen ei sisälly lakiviittausta. Lähtökohtana ovat tällöin laajan harkintavallan antavat yleiset säännöt. Työsopimusten osalta niitä on yleensä katsottu aiheelliseksi konkretisoida niin, että tietty liittymä otetaan selvästi lähtökohdaksi. Näistä liittymistä on selvästi etusijalla työn tekemispaikan laki: vertailumaista muodostavat tässä suhteessa poikkeuksen vain Italia (sopimuskumppanien yhteisen kansalaisuuden tai sopimuksen tekopaikan laki) ja Saksan demokraattinen tasavalta (työnantajan liikepaikan laki).[1] Erityisen merkittävää on, että alan uusinta kehitystä edustavat Sveitsin liittohallituksen esitys ja EEC:n yleissopimus ovat tällä kannalla. Erot supistuvat entisestään, jos ajatellaan projektityötä, jossa työnantaja lähettää palveluksessaan mah-

[7] Ks. Actes du deuxième congrès s. 341 ss.

[8] Eri valtioiden asiantuntijoista voi mainita erityisesti G. *Beitzken* Saksan liittotasavallasta ja O. *Kahn-Freund*in Englannista. Laajan yleisraportin, johon edellä on useasti viitattu, oli laatinut ranskalainen M. *Simon-Depitre*.

[9] Ks. asiasta yleiskeskustelussa esitettyjä mielipiteitä, Actes du deuxième congrès s. 578 ss.

[1] Ks. myös *Morgenstern*in useampia valtioita käsittävää oikeusvertailevaa katsausta, *Morgenstern* s. 22 ss.

dollisesti jo aikaisemmin olleen työntekijänsä kestoltaan rajoitettuun työhön ulkomaille. Tällöinhän järjestelmissä, joissa työn tekemispaikan lakia sovelletaan pääsääntönä, on selvä taipumus luopua pääsäännöstä sopimuspuolten kansalaisuuden tai kotipaikan lain hyväksi; yhteinen kansalaisuus tai kotipaikka on tällöin merkittävässä asemassa. Toisaalta niissä järjestelmissä, joissa lähtäkohtana on »työn tavanomaisen tekopaikan» laki (Saksan liittotasavalta, Sveitsin liittohallituksen esitys, EEC:n yleissopimus), joudutaan kestoltaan rajoitetussa ulkomaantyössä samaan lopputulokseen kuin edellä vastamainituissa järjestelmissä poikkeussäännön nojalla. Tähän tulokseen johtaa myös Saksan demokraattisen tasavallan RAG:n pääsääntö.[2] Toinen yleisesti hyväksytty pääsääntö — joka tosin edellä on jäänyt taka-alalle — liittyy jatkuvasti maasta toiseen siirtyvien työntekijöiden työhön. Tällöin on ratkaisevana liittymänä yleensä pidetty työnantajan liikepaikkaa.[3]

Tahdon autonomian rajoittamaton hyväksyminen työsopimuksissa näyttää oikeuskehityksen myötä olevan selvästi syrjäytymässä. Mitä uudemmasta lainsäädännöstä on kysymys, sitä ilmeisempi tämä tendenssi on. Vertailumaissa on voimakkaimmin ollut vastahangassa Saksan liittotasavallan oikeuskäytäntö, joka sekin joutuu muuttamaan kantaansa EEC-yleissopimuksen aikanaan voimaantullessa.

Vertailumaat tarjoavat kolmenlaisia »malleja» lakiviittauksen rajoittamiselle. Jyrkimmällä kannalla on Saksan demokraattisen tasavallan RAG, jossa lakiviittaus näyttää työsopimusten osalta olevan kokonaan kielletty. Sveitsin liittohallituksen esityksen mukaan lakiviittaus taas voi kohdistua ainoastaan 118 artiklassa nimenomaan mainittuihin lakeihin. EEC-yleissopimuksessa rajoitus on taas toteutettu edullisimmuusperiaatetta hyväksi käyttäen. Vaikka siis yleinen periaate lakiviittauksen rajoittamisesta näyttää olevan laajalti hyväksytty, eroja on sen toteuttamistavassa.

Suurin vaikeus näyttää kuitenkin liittyvän sopimusstatuutin ulkopuolisten pakottavien säännösten soveltamiseen tai huomioon ottamiseen sopimusstatuutin pääasiallisen soveltamisen ohella, olipa kysymyksessä sitten lakiviittauksen perusteella tai muuten määräytynyt sopimusstatuutti. Tarve tällaiseen soveltamiseen tai huomioon ottamiseen on ilmeinen, vaikka selitysperusteet ovat

---

[2] Eri järjestelmien johtamisen usein samoihin ratkaisuihin on todennut myös *Buure-Hägglund,* joka on tarkastellut edellä mainittujen normistojen lisäksi Tsekkoslovakian, Espanjan, Itävallan ja Puolan lakien mukaista lainvalintaa kahdessa eri ulkomaantyötapauksessa, ks. *Buure-Hägglund* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 29 s. Tilapäiseen ulkomaantyöhön sovellettavasta laista ks. myös *Morgenstern* s. 27 s.

[3] *Morgenstern* s. 28 ss.

yleisestä teoreettisesta taustasta johtuen vaihdelleet eri aikoina ja eri maissa. Vertailumaista varsinkin Saksan liittotasavallassa, Ranskassa ja Italiassa on tällaista menettelyä jo pitkään pidetty mahdollisena ja tarpeellisena. Etusijalla on alun perin ollut vain omien pakottavien normien ehdoton noudattaminen, minkä tueksi on saatettu vedota esimerkiksi yleiseen »Sonderanknüpfung» -teoriaan, näiden normien kuulumiseen »organisation et réglementation du travail» -ryhmään taikka niiden »ordino pubblico» -luonteeseen. Asia on otettu huomioon myös esimerkiksi kummassakin Institut de Droit International -järjestön edellä selostetussa päätöslauselmassa. Uusimmissa normistoissa, Sveitsin liittohallituksen esityksessä ja EEC-yleissopimuksessa, on tällaiseen menettelyyn nimenomaan oikeuttavat, »lois d'application immédiate» -ajattelua ilmentävät säännökset. Näiden säännöstöjen mukaan on mahdollista — tosin tiukemmin edellytyksin — ottaa huomioon myös tämäntyyppiset vastaavat ulkomaiset normit.

Mitkä pakottavat normit ovat sitten täsmällisemmin luonteeltaan sellaisia, että niitä tulee joka tapauksessa soveltaa tai tulee ottaa huomioon sopimusstatuutin ohella? Selvältä näyttää, että ainakin normien luonnehtiminen yksityisoikeudellisiksi tai julkisoikeudellisiksi on tässä suhteessa menettänyt merkitystään. Vertailumaista tilanne on yksiselitteisin Englannissa, jossa uudessa lainsäädännössä on nimenomaisesti otettu kantaa ehdottomaan sovellettavuuteen. Mielenkiintoinen on myös EEC:n sisäisiä työsuhteita koskevan vuoden 1976 ehdotuksen 8 artiklaan sisältyvä luettelo työn tekemismaan ehdottomasti noudatettavista säännöksistä.[4] *Morgenstern* on vertailevassa tutkimuksessaan esittänyt, että useassa maassa varsinkin vähimmäispalkkaa, irtisanomista ja työtapaturmia koskevat lex forin normit katsotaan ehdottoman pakottaviksi.[5] Ulkomaisten sopimusstatuutin ulkopuolisten normien osalta tilanne on huomattavasti epäselvempi.[6]

[4] Ks. ed. s. 74 s.

[5] *Morgenstern* s. 33 ss. Mainittakoon vielä erityisesti, että Jugoslavian liittovaltion perustuslakiin sisältyy säännös, jonka mukaan jugoslavialaisen yrityksen palveluksessa ulkomailla olevilla jugoslavialaisilla työntekijöillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuu kuin Jugoslaviassa työskentelevillä työntekijöillä. Irtisanomissuojan osalta kyseisenlaisia tuomioistuinratkaisuja on löydettävissä eräistä Euroopan maista, esim. Hollannin Hoge Raad 8. 1. 1971.

[6] *Morgenstern* s. 39 ss.

1.2. SUOMESSA ESITETYISTÄ KÄSITYKSISTÄ SOPIMUSVELVOITTEISIIN JA TYÖSOPIMUKSEEN SOVELLETTAVASTA LAISTA

1.2.1. Sopimusvelvoitteisiin sovellettava laki ja siitä lex forin hyväksi tehtävät poikkeukset 1960-luvun alkuun mennessä esitettyjen mielipiteiden mukaan

Työoikeuden tapaan myös kansainvälinen yksityisoikeus on Suomessa nuori tieteenala. Sitä koskevia erillistutkimuksia on meillä ilmestynyt vasta 1900-luvun alusta.[1] Ensimmäinen Suomen kansainvälistä yksityisoikeutta koskeva yleisesitys sisältyi kuitenkin jo *Robert Montgomery*n Handbok i Finlands allmänna privaträtt -teokseen, jossa oli oma Suomen voimassaolevan oikeuden alueellisia rajoja käsittelevä luku.[2]

Vaikka *Montgomery* ei tässä esityksensä osassa mitenkään suoranaisesti käsittele työ- tai palkollissuhteita, hänen ajatuksissaan on eräitä tämän tutkimuksen kannalta kiinnostavia kohtia. Ensinnäkin *Montgomery* katsoo velvoiteoikeudessa olevan sääntönä, että sopimuskumppanit voivat ehdottoman pakottavia normeja (»absolut bindande normer») lukuunottamatta itse määrätä, minkä valtion lain alaisuuteen heidän sopimuksensa kuuluu.[3] Tällaisen määräyksen puuttuessa sovellettavaksi tulee pääsääntöisesti velallisen kotipaikan laki.[4] Vaikka *Montgomery* ei tunne ordre public -periaatetta sanan nykyisessä ja täsmällisessä muodossa, hänen kirjoituksestaan ilmenee kuitenkin hengeltään »savignyläinen» käsitys, jonka mukaan Suomessa ei voida soveltaa vierasta lakia, jos Suomen viranomaiset eivät voi noudattaa sitä toimimatta vastoin oikeusjärjestyksemme perustana olevia tapanormeja tai ehdottomasti voimassa ole-

---

[1] Kyseiset F.W. *Ekström*in laatimat kirjoitukset, jotka alun perin ilmestyivät JFT-aikakauskirjassa, on koottu hänen teokseensa Sju internationellt privaträttsliga uppsatser vuodelta 1920.

[2] *Montgomery*n käyttämä terminologia, »om gränserna för gällande rättssatsers tillämpningsområde. Ortsgränser.», viittaa selvästi 1800-luvun saksalaiseen oikeustieteeseen. Mainittakoon vain, että *Savigny*n System des heutigen Römischen Rechts -teoksen kahdeksannen niteen ensimmäisen kappaleen otsikkona on »Oertliche Gränzen der Herrschaft der Rechtsregeln über die Rechtsverhältnisse».

[3] *Montgomery* s. 174 s.

[4] Poiketessaan tässä keskeisessä kohdassa esim. saksalaisessa kirjallisuudessa esitetyistä käsityksistä *Montgomery* viittaa mm. Ruotsin maakuntalaeissa ilmaistuun käsitykseen velallisen kotipaikan lain soveltamisesta. Lisäksi *Montgomery* katsoo sopimuskumppanien hypoteettisen tahdon huomioon ottamisen puoltavan tätä ratkaisua, s. 176 s.

via oikeudellisia tai poliittisia normeja.[5] Lisäksi *Montgomery* katsoo, että oikeustointa ei voida pitää pätevänä, jos se muuten sovellettavan lain vaatimukset täyttäessään on kuitenkin sopimuksen suorittamispaikan jonkin ehdottomasti pakottavan kiellon vastainen.[6]

F. W. Ekström oli velvoitestatuutin liittymien osalta paljolti samalla kannalla kuin *Montgomery*. Ensisijaisesti tuli siis kysymykseen velallisen henkilöstatuutti eli hänen kotipaikkansa laki.[7] Molemminpuolisesti velvoittavissa sopimuksissa määräsi kummankin sopijakumppanin lex domicili hänen sitoumuksensa sisällön. Velallisen kotipaikan laista *Ekström* teki muun muassa velvoitteen suorituspaikan lain hyväksi vastaavanlaiset poikkeukset kuin *Montgomery*.[8] Tahdon autonomiaan *Ekström* suhtautui kriittisesti ja hyväksyi enintään aineellisoikeudellisen lakiviittauksen.[9]

Ekström käsittelee aikaisempaa täsmällisemmin niitä seikkoja, jotka saattavat yksittäistapauksissa olla esteenä pääsäännön mukaisesti sovellettavan lain käyttämiselle. Hän toteaa vieraan oikeuden normin soveltamisen riippuvan siitä, merkitsisikö sen noudattaminen kulloinkin kysymyksessä olevassa tapauksessa toimimista vastoin Suomen hyviä tapoja ja yleistä järjestystä. Näitä seikkoja koskevista, kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta pakottavista laeista *Ekström* käyttää termiä »prohibitivlagar».[10] Luonteeltaan »prohibitiv» oikeusnormi on aina pakottava normi valtion sisäisessä oikeudessa, mutta läheskään kaikki tällaiset pakottavat normit eivät ole kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta »prohibitiv». *Ekström* tuntee myös nykyaikaisen ordre public -käsitteen ja esittää romaanisen opin sen jakamisesta »ordre public interne» ja »ordre public international» -alakäsitteisiin. Tämänkään jaon perusteet eivät ole samat kuin ne, joiden mukaan määräytyy pakottavien normien jakautuminen

---

[5] *Montgomery* s. 148 s. Hän täsmentää esitystänsä toteamalla, että vieraan valtion lain soveltamisen estävät ehdottoman pakottavat normit eivät ole sama asia kuin pakottavat normit tahdonvaltaisten normien vastakohtana (»tvingande/deklaratoriska normer») siviilioikeudessa yleensä.

[6] *Montgomery* s. 179 s.

[7] *Ekström*, Privaträttens allmänna läror I s. 133.

[8] *Ekström*, Privaträttens allmänna läror I s. 134 ss.

[9] *Ekström*in keskeisenä perusteena kannalleen oli, että jokaisen oikeussuhteen tuli jo asian luonteesta johtuen kuulua alun alkaen jonkin tietyn oikeusjärjestyksen alaisuuteen sopimuskumppanien tahdosta riippumatta. Vasta tällä tavoin sovellettavaksi tulevan oikeuden määräämisen jälkeen voidaan ratkaista, millaiset poikkeamat — jos mitkään — siitä ovat hyväksyttäviä, ks. *Ekström*, Privaträttens allmänna läror I s. 131 s. ja Sju uppsatser s. 270.

[10] *Ekström*, Privaträttens allmänna läror I s. 118, Sju uppsatser s. 268.

valtionsisäisesti »absoluuttisiin» ja kansainvälisyksityisoikeudellisesti »prohibitiv»-tyyppisiin normeihin.[11]

Suomen kansainvälisen velvoiteoikeuden kehitystä 1920-luvun lopulta lähtien 1950-luvun lopulle asti on *Jokela* yksityiskohtaisesti kuvannut väitöskirjassaan.[12] Tämä kehitys noudattaa tahdon autonomian osalta mannermaisen ja muun pohjoismaisen oikeuden kehitystä: tahdon autonomian läpimurto tapahtui meilläkin oikeuskäytännön välityksellä.[13]

Myös velvoitestatuutin kiinteiden liittymien osalta kehitys kulki meillä jokseenkin mannermaista kehitystä vastaavalla tavalla klassisten aksiomaattisten liittymäsääntöjen soveltamisesta kohti objektiivista intressivertailua, joka sitten muotoutui yksilöimisperiaatteeksi. Velallisen kotipaikan lain soveltaminen sai huomattavaa kannatusta vielä 1930-luvun alussa, mutta saman vuosikymmenen loppupuolella annetussa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1938 I 14 tästä periaatteesta luovuttiin.[14] Yksilöimisperiaatteen voidaan selvästi katsoa astuneen sen sijaan 1940-luvun lopulla, jolloin silloinen roomalaisen ja kansainvälisen yksityisoikeuden sekä lainopin ensyklopedian professori *Aatos Alanen* asettui velvoitestatuuttia koskevassa tutkimuksessaan yksilöimisperiaatteen kannalle.[15] Vuonna 1960 julkaistussa väitöskirjassaan *Heikki Jokela* saattoi jo

---

[11] *Ekström,* Privaträttens allmänna läror I s. 118 alav. 3 sekä Sju uppsatser s. 27 s. ja 268. Ordre public -periaatteen vakiintumiseen meillä sen nykyisessä muodossa vaikutti *Ekström*in jälkeen mm. professori *Elpiö Kaila,* joka myös suomensi ordre public -periaatteen ehdottomuusperiaatteeksi.

[12] Ks. *Jokela* s. 236 ss.

[13] Asiassa ensimmäisenä ratkaisevana askeleena pidetty korkeimman oikeuden ratkaisu annettiin jo vuonna 1926, KKO 1926 II 154, mutta siihen kiinnitettiin laajemmin huomiota vasta yli kymmenen vuotta myöhemmin, ks. *Rekola* s. 448.

[14] *Hakulinen,* jolla on melko paljon julkaisuja myös kansainvälisen yksityisoikeuden alalta, esitti perusteettoman edun palauttamista koskevassa väitöskirjassaan vuonna 1931, että velvoittautumistoimen oikeusvaikutukset määräytyvät velallisen asuinpaikan lain mukaan, s. 347. Samaa kantaa puolsi myös *Raninen,* s. 276. *Rekola* sen sijaan asetti yksilöimisperiaatteen ensi sijalle, ks. *Rekola* s. 447. Mainittu korkeimman oikeuden ratkaisu on annettu eräässä ns. kultaklausuulijutussa, jollaisia oli samaan aikaan vireillä ulkomailla mm. Ruotsissa. Ratkaisu antaa tukea myös varsinaisen kansainvälisyksityisoikeudellisen lakiviittauksen hyväksymiselle.

[15] Ks. *Alanen,* LM 1948 s. 159 ss., erit s. 165 s., jossa hän toteaa, että aikaisemmat käsityskannat eivät riittävästi ottaneet huomioon sopimukseen perustuvien velvoitesuhteiden monivivahteisuutta ja että yksilöimisperiaate merkitsee *Savignyn* perusprinsiippien tosiasiallista toteuttamista. Hieman myöhemmin asettuivat *Alasen* näkemyksiä tukemaan myös *Gunnar Palmgren* ja *Berndt Godenhielm. Godenhielm* puuttui myös työsopimuksen liittymäsääntöjen ongelmiin.

todeta, että yksilöimisperiaate on meillä vakiintunut ja että kansainvälisyksityisoikeudellista tahdon autonomiaa on pidettävä meillä hyväksyttävänä.[16]

Ehkä juuri siitä, että yksilöimisperiaatteen ja kansainvälisyksityisoikeudellisen tahdon autonomian vähittäinen läpimurto velvoiteoikeudessa ei meillä tapahtunut kansainväliseen yksityisoikeuteen erikoistuneiden tutkijoiden jatkuvasti kehittämänä, johtuu pakottavien normien asemaa koskevien, pitemmälle kehitettyjen kannanottojen jääminen taka-alalle. Kun pääongelmana sitä paitsi oli velvoitestatuutin piirissä varsinaisen kansainvälisyksityisoikeudellisen lakiviittauksen hyväksyminen pääsäännöksi aineellisoikeudellisen lakiviittauksen sijaan, ei varsinaisen lakiviittauksen vaikutusten mahdollinen rajoittaminen ymmärrettävästi voinut ollakaan keskustelun kohteena. Materiaaliseen lakiviittaukseen pitäytyvät taas olivat tyytyneet melko yleisluontoisiin toteamuksiin siitä, ettei lakiviittauksin voida syrjäyttää muutoin sovellettavan lain pakottavia normeja.

Ordre public -periaatetta käsiteltiin 1950-luvun lopulle asti etupäässä perheoikeuden ja kansainvälisen siviiliprosessioikeuden kysymyksiin liittyen.[17] Näillä erityisaloilla esitetyistä kannanotoista ei voi tehdä kovin pitkälle meneviä päätelmiä esimerkiksi velvoiteoikeuden alalla. Niinpä *Jokela* on meillä todennut, että perheoikeuden piirissä saattaa muusta kansainvälisestä yksityisoikeudesta poiketen olla paikallaan sellainen tendenssi, että ehdottomuusperiaatetta sovelletaan laajasti. Tarkastellessaan meillä sittemmin valtionsisäisessä lainsäädännössä voimaansaatettua Haagin kansainvälisen yksityisoikeuden konferenssin yleissopimusta kansainvälisluontoiseen irtainten esineiden kauppaan sovellettavasta laista[18] *Jokela* toteaa sopimuksessa asetutun sille kannalle, että kansainvälisissä kaupoissa lakiviittausta rajoittaa vain ehdottomuusperiaate. Yleissopimuksen kyseistä kohtaa selostaessaan *Jokela* korostaa ordre public -säännöksen »suojaavan vain sellaisten ehdottomasti pakottavien säännösten loukkaamattomuutta, jotka muodostavat oikeussysteemin perustan ja joi-

[16] *Jokela* s. 241. Uudehko yksilöimisperiaatetta ilmentävä ratkaisu on meillä takausta koskeva KKO 1982 II 171.

[17] Ks. esim. *Suontausta,* Ordre public -periaate ja eräät kansainvälisen yksityisoikeuden avioesteitä koskevat säännökset, LM 1951, s. 711 ss. sekä *Jokela,* Les effects des jugements de divorce étrangers en Finlande (1958). Esitetyistä mielipiteistä laajemmin ks. *Jokela* s. 98 s. Huomaa kuitenkin *Ranisen* FOB-lausekkeen yhteydessä esittämä käsitys siitä, että lakiviittausta rajoittaa vain ordre public, s. 268. *Alanen* tähdensi vuoden 1948 artikkelissaan ehdottomuusperiaatteen varovaista käyttöä velvoitestatuutissa, LM 1948 s. 160 s.

[18] Ks. L kansainvälisluontoiseen irtainten esineiden kauppaan sovellettavasta laista, (IrtKL) 26. 6. 1964/387.

ta mainitaan nimellä ordre public international». Edelleen hän varoittaa ehdottomuusperiaatteen päästämisestä kehittymään yleiseksi säännöksi, koska tuolloin olisi pelättävissä, »että tiettyjä pakottavia siviilioikeudellisia normityyppejä varten kehittyisi yleisestä velvoitestatuutista erillisiä statuutteja».[19] Siltä varalta, että Haagin yleissopimus saatettaisiin voimaan Suomessa, *Jokela* totesi yksityisautonomian meillä jo ennestään olevan niin laaja kuin yleissopimusta sovellettaessa on mahdollista. Lisäksi hän piti aiheellisena jatkuvaa pidättyvyyttä ehdottomuusperiaatteen soveltamisessa.[20]

1960-luvulle saavuttaessa oli oikeuskirjallisuudessamme ehkä merkittävin periaatteellinen kannanotto työsopimukseen sovellettavasta laista sisältynyt edellä jo mainittuun, *Alasen* vuoden 1948 artikkeliin Velvoitestatuutti kansainvälisessä yksityisoikeudessa.[21] Yksilöimisperiaatetta esitellessään *Alanen* toteaa perusteltujen tarkoituksenmukaisuussyiden puoltavan työsopimuksia koskevissa asioissa sen valtion lain soveltamista, missä työ suoritetaan.[22]

1.2.2. Kiinnostuksen herääminen kansainvälisiä työsuhteita kohtaan

Kansainvälisiin työsuhteisiin kohdistuvan mielenkiinnon herättäjänä on meilläkin pidettävä *Gamillschegin* Internationales Arbeitsrecht -teosta vuodelta 1959. *Jokela* arvosteli teoksen suhteellisen laajasti melko pian sen ilmestymisen jälkeen ja *Suvirannan* kansainvälistä työoikeutta koskevat kaksi artikkelia vuodelta 1964 ovat saaneet paljon virikkeitä juuri *Gamillschegin* ajatuksista.

> Myös *Alasen* Yleinen oikeustiede -teoksen toisessa, uusitussa painoksessa Yleinen oikeustiede ja kansainvälinen yksityisoikeus (1965) on kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomiota työsopimuksiin (s. 233 s.). Samalla tavoin kuin aikaisemminkin *Alanen* katsoo, että yksilöimismenetelmää noudatettaessa työn tekemispaikan lain soveltaminen on luotettavin presumtiosääntö. Hän esittää kuitenkin nyt pääsäännöstä voitavan poiketa työnantajan ja työntekijän yhteisen kotimaan lain hyväksi niissä tapauksissa, joissa työsopimus työntekijän lähettämiseksi ulkomaille

[19] *Jokela* s. 258 s.

[20] Lakiviittauksen muidenkin rajoitusten suhteen *Jokela* oli huomattavasti vapaamielisemmällä kannalla kuin esimerkiksi *Nial* Ruotsissa 1950-luvulla ilmestyneessä kansainvälisen varallisuusoikeuden tutkimuksensa toisessa painoksessa. Ks. esim. *Nial* s. 17 s. sekä *Jokelan* kritiikkiä s. 253 s.

[21] *Alanen,* LM 1948 s. 158 ss.

[22] Ks. myös *Godenhielm* s. 14 ss. ja vrt. *Sundström* s. 93. *Alanen* ei työsopimuksen yhteydessä puutu erikseen ehdottomuusperiaatteeseen tai kysymykseen työoikeuden yksityis- ja julkisoikeudellisen aineksen vaikutuksesta lainvalintaan. Ks. kuit. ed. alav. 17.

esim. kansainvälisessä urakoitsijatoiminnassa tehdään yhteisessä kotimaassa. *Alanen* ei puutu lakiviittauksen mahdollisiin erityisrajoituksiin työsopimuksissa. Käsitellessään lakiviittausta yleensä hän pitää kuitenkin mahdollisena, että varsinkin lex forin julkisoikeudelliset normit tulevat sovellettaviksi lakiviittauksesta riippumatta, s. 227. Työsopimusta käsitellessään hän toteaa, että eräät työn tekemismaassa voimassa olevat julkisoikeudelliset normit saattavat aiheuttaa vaikeuksia, kun sopijapuolten yhteisen kotimaan laki on poikkeussäännön mukaan ensisijaisesti sovellettava laki, s. 234.

Jokela piti oikeana sitä *Gamillschegin* lähtökohtaa, että toisaalta työsuhteen yksityisoikeudellisessa osassa ja toisaalta sen julkisoikeudellisessa osassa on sovellettavia normeja etsittäessä käytettävä erilaisia menettelytapoja. Yksityisen työoikeuden pakottavia normeja ei pidä sekoittaa julkisen työoikeuden normeihin, sillä velvoitestatuutin säännöt soveltuvat vain ensiksi mainittujen käsittelyyn.[1] Saman lähtökohdan on omaksunut myös *Suviranta,* jonka artikkeleista toinen käsittelee työsopimusoikeuden ja toinen julkisen työoikeuden kansainvälisiä ongelmia.[2] Yksilöimisperiaatteen ja sen soveltamisen osalta ei *Suvirannan* ensiksi mainittu artikkeli juuri tuo uutta edellä selostettuun.[3]

Merkittävä oli sen sijaan *Suvirannan* kannanotto lakiviittauksen hyväksyttävyyteen työsopimuksessa. Hänen mukaansa lakiviittauksen hyväksyminen työstatuutin alalla saattaa olla vaikeata nimenomaan meillä, koska meillä on voimassa työsopimuslaki epäitsenäistä työtä koskevana erityislakina, johon sisältyy paljon pakottavia säännöksiä. Eräisiin niistä sisältyy jopa rangaistusuhka. *Suviranta* katsookin, että lakiviittaus voidaan hyväksyä vain sillä varauksella, että työsopimuslain pakottavien säännösten katsotaan olevan ilmaus Suomen ordre public -periaatteesta. Tällainen tulkinta tulee kysymykseen erityisesti silloin, jos lakiviittauksen osoittaman lain työntekijälle antama suoja olisi huonompi kuin meidän pakottavan oikeutemme mukainen suoja ja jos kyseinen työsuhde ilman lakiviittausta olisi Suomen lain alainen.[4] Meripalvelussopi-

[1] *Jokela,* LM 1961 s. 201 s.

[2] *Suviranta,* LM 1964 s. 807 ss. ja 997 ss. Yksityis- ja julkisoikeuden erosta ks. erityisesti jälkimmäisen artikkelin alkua.

[3] Mainittava on kuitenkin työssään jatkuvasti maasta toiseen siirtyviä työntekijöitä koskeva kannanotto. *Suvirannan* mukaan paras ratkaisu on, että työstatuutti pysyy koko ajan samana: »sovellettavaksi tulee yleensä joko sen maan laki, jossa työtä tehdään enemmän kuin muualla, tai sitten yrityksen sijaintipaikan laki, varsinkin jos työsopimus oli siellä tehty ja työntekijä sieltä lähetetty ulkomaille», s. 813.

[4] *Suviranta,* LM 1964 s. 811 s. Tällä tavoin lakiviittausta rajoittavaksi kriteeriksi tulisi siis oikeastaan eräänlainen edullisimmuusperiaate: suomalaisen työntekijän vahingoksi ei saa poiketa eräistä Suomen oikeuden pakottavista säännöksistä. Tässä vaiheessa ei enää

muksen osalta *Suviranta* asettuu vielä jyrkemmälle kannalle. Hänen mukaansa ei ainakaan suomalaisessa aluksessa tehtävää työtä tarkoittaviin sopimuksiin voida sisällyttää lakiviittausta, joka Suomen lain syrjäyttäen määräisi sopimukseen sovellettavaksi jonkin muun maan lain.[5]

1.2.3. Pakottavien normien ongelman esiintulo 1970-luvun puolenvälin jälkeen

Suvirannan artikkeleiden jälkeen vallitsi kansainvälisiä työsuhteita koskevassa kirjallisuudessamme pitkäaikainen hiljaisuus. Sitä vastoin alettiin kysyä monien kansainvälisen yksityisoikeuden yleisten periaatteiden paikkansa pitävyyden oikeutusta. Tämä keskustelu heijastuu myös kansainvälisen työoikeuden ydinongelmiin.

Kansainvälisen yksityisoikeuden »perinteinen menetelmä» saatettiin meillä kysymyksenalaiseksi vuonna 1976 ilmestyneessä *Kaarina Buure-Hägglund*in kirjoituksessa Kansainvälisen yksityisoikeuden teorian kehityksestä.[1] Kirjoituksessa esitettiin, että kunkin valtion oikeuspoliittisten intressien toteuttaminen edellyttää kansainvälisyksityisoikeudellisten

---

ole merkitystä työoikeuden jakautumisella yksityisoikeudellisiin ja julkisoikeudellisiin normeihin. Rajankäynti on tehty jo aikaisemmin ja siinä esimerkiksi työsopimuslaki on joutunut yksityisoikeudelliselle puolelle. Julkisoikeuden alueella ordre public -periaatteella ei ole lainkaan käyttöä, sillä siellä liittymäsäännöt sääntelevät vain kotimaisten julkisoikeudellisten normien soveltamisalaa. Kotimaisen normin soveltamisalan ulkopuolelle jäävään seikastoon ei sovelleta mitään ulkomaistakaan normia, s. 997 s. Toisaalta myös *Suviranta* hyväksyi lyhytaikaista ulkomaantyötä ajatellen heijastusteorian, s. 1001 s. Teoriaa Suomen oloihin kehitellessään *Suviranta* katsoi edelleen, että se soveltunee eri lakeihin, ehkäpä saman lain eri säännöksiinkin eri tavoin. Näin ajatellen *Suviranta* piti esim. mahdollisena, että heijastusteoriaa sovellettaisiin paljon laajemmin vuosilomalainsäädäntöön kuin työaikalainsäädäntöön, jonka osalta alueperiaatetta tuli soveltaa melko ankarasti. Myös heijastusperiaatteen soveltamista saattoi rajoittaa edullisimmuusperiaate. Lisäksi *Suviranta* omaksui *Gamillschegin* ajatuksen, jonka mukaan moniin työoikeuden julkisoikeudellisiin säännöksiin sisältyy yksityisoikeudellinen ydin, LM 1964 s. 998 s. Tältä osin hän viittaa työsuojelusäännöksiin ja työaikasäännöksiin, mutta katsoo toisaalta, että kaksipuolisten liittymäsääntöjen kohteeksi soveltuvan »yksityisoikeudellisen ytimen» löytäminen sosiaalivakuutussäännöksistä on vaikeata, koska nämä säännökset eivät suoranaisesti koske työnantajien ja -tekijöiden keskinäisiä suhteita, LM 1964 s. 1002 s.

[5] Vieraan valtion lain soveltamista ei siis tässäkään tapauksessa voida perustella edullisimmuusperiaatteellakaan, vaikka ulkomaan laki tarjoaisi merimiehelle paremmat edut kuin Suomen laki. Mahdollisuutta vieraan lipun lain poissulkemiseen Suomen lain hyväksi *Suviranta* piti puolestaan yhdenmukaisten ratkaisujen periaatteen vastaisena, LM 1964 s. 813.

[1] *Buure-Hägglund,* Oikeustiede — Iurisprudentia VII/1976, s. 9 ss.

kysymysten ratkaisemista palvelevan menetelmän rakentamista uudelle pohjalle. Tällöin on mm. tuomioistuimen oman oikeuden aineellisille normeille voitava antaa ensisijainen merkitys. Tämä puolestaan vähentää esim. ordre public -periaatteen epäasianmukaista käyttämistä sen tuloksen korjaamiseksi, johon liittymäsääntöjä normaalisti soveltaen on päädytty, ks. s. 35 ss. Mainitunlainen kritiikki lähtee siis toiselta tasolta kuin keskustelu siitä, mikä on tuomioistuinmaan pakottavien normien asema lainvalinnassa. Kyse on koko metodista eikä vain eri normiryhmien asemasta tiettyä metodia sovellettaessa. Toisaalta on huomattava, että pakottavat normit ovat tietenkin keskeisellä sijalla silloin, kun halutaan selvittää »valtion oikeuspoliittisia intressejä». Mainitussa kirjoituksessa esitetyistä ajatuksista ja kansainvälisen yksityisoikeuden metodin muista kehittämismahdollisuuksista ks. myös *Esko,* LM 1979 s. 320 ss.

Pohdintoja kansainvälisen yksityisoikeuden metodista ja tuomioistuimen oman lain asemasta lainvalinnassa konkretisoivat työsuhteiden suuntaan ne mielipiteet, joita *Buure-Hägglund* esitti ulkomaankaupan agentuurisuhteista.[2] Hänen mukaansa agentin asemaa sääntelevissä normeissa on voimakkaasti sosiaalisia piirteitä, joiden vuoksi agentuurisuhdetta on jopa verrattu työsuhteeseen. Kun agentuurisuhteessa on usein kysymys agenttia suhteen heikompana osapuolena suojaavista normeista, *Buure-Hägglund* piti perusteltuna antaa kansainvälisissä tapauksissa etusija agentin liikepaikan oikeuspoliittisille päämäärille ja suosittaa näin ollen agentin liikepaikan lain soveltamista.[3] Agentin liikepaikan ollessa ulkomailla eivät forumin absoluuttiset säännökset saaneet pääsääntöisesti vaikuttaa lainvalinnan lopputulokseen. *Buure-Hägglund* piti kuitenkin mahdollisena, että »agentin suojaa koskevia säännöksiä ryhdytään pitämään sellaisina oikeusjärjestyksen perusteisiin kuuluvina sääntöinä, että forumin oikeuden katsotaan ordre public -periaatteen nojalla syrjäyttävän tässä kohdin vieraan valtion vastaavanlaista suojaa tarjoamattoman oikeuden».[4] Ordre public -periaatteen tai pakottavien normien luonteen pitemmälle menevää tutkimusta ei *Buure-Hägglund* tässä yhteydessä suorittanut.

Heikomman sopimuskumppanin suojaamisen tarve kansainvälisessä yksityisoikeudessa on nähtävissä myös *Jokelan* 1970-luvun tuotannossa. Piirtäessään vuonna 1977 laajaa yleiskuvaa ulkomaankaupan sopimusoikeuden kehityslinjoista hän totesi oikeusvertailun perusteella, että lakiviittaus on kansainvälisessä kaupassa yleisesti hyväksytty niin, että muutoin sovellettava laki syr-

[2] Ks. *Buure-Hägglund,* LM 1975 s. 812 ss. Hän on palannut asiaan myöhemmin keskustelualustuksessaan JFT 1982 s. 354 ss.

[3] Toisena mahdollisuutena oli lähinnä päämiehen liikepaikan laki, ks. LM 1975 s. 817 s. *Buure-Hägglund* ei käsittele tässä yhteydessä lakiviittauksen asemaa agentuurisuhteissa.

[4] *Buure-Hägglund,* LM 1975 s. 821 s.

jäytyy lakiviittauksen perusteella kokonaisuudessaan, myös pakottavien normien osalta. Asian toinen puoli on, että sopimuskumppanien valitseman lain kaikki — myös pakottavat — normit tulevat kyseiseen oikeussuhteeseen sovellettaviksi.[5] Tätä vastakkaiseksi suuntaukseksi *Jokela* mainitsee kuitenkin ne pyrkimykset, joita on alkanut esiintyä heikomman sopimuskumppanin suojaamiseksi sopimussuhteessa.[6] Nämä pyrkimykset ja hyväksytyt oikeuspoliittiset tavoitteet huomioon ottaen on hänen mukaansa välttämätöntä yrittää muovata muun muassa työsopimusta koskevat yleisluontoiset liittymäsäännöt vivahteikkaammiksi. Tällainen menettely edellyttää kuitenkin lisäselvitystä asiaan liittyvien pakottavien normistojen luonteesta ja tavoitteista.[7]

Jo hienopiirteisempi esitys erityyppisten pakottavien normien vaikutuksesta lainvalintaan sisältyy *Buure-Hägglund*in väitöskirjaan Irtaimiin esineihin kohdistuvat reaalivakuudet kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta. Yksityis- ja julkisoikeuden välisen rajan hämärtyessä hän pitää tärkeämpänä huomion kiinnittämistä normien tarkoitusperiin.[8] Tarkkoja sääntöjä kysymykseen tulevilta normeilta edellytettävästä pakottavuusasteesta ei kuitenkaan voida antaa. Joka tapauksessa *Buure-Hägglund* mainitsee »règles d'application immédiate» -tyyppiset normit ja toteaa niille olevan ominaista liittymäsäännöstä riippumattoman suoran soveltamisen.[9] Pakottavan normin suoranaisen soveltamisen ohella voi kysymykseen tulla normin »huomioon ottaminen». Muun kuin lakiviittauksen tai liittymäsäännön osoittaman vieraan oikeusjärjestyksen pakottavien normien soveltaminen voi tulla kysymykseen vain poikkeustapauksessa, mutta se on kyllä periaatteessa mahdollista. Käsitellessään erityisesti esinevakuuksiin liittyviä pakottavia normeja irtaimen kaupan yhteydessä *Buure-Hägglund* toteaa, että IrtKL:iin sisältyvää ordre public -säännöstä on tulkittava niin ahtaasti, etteivät velallisen suojaksi säädetyt pakottavat normit — esi-

[5] *Jokela,* LM 1977 s. 117.

[6] *Jokela* viittaa tässä yhteydessä erityisesti niihin mielipiteisiin, joita Haagin kansainvälisen yksityisoikeuden konferenssin 13. istunnossa vuonna 1976 esitettiin vuoden 1955 irtaimen kauppaa koskevan konvention tarkistamisen puolesta, LM 1977 s. 123.

[7] *Jokela, LM 1977 s. 124.*

[8] *Ks. esim. Buure-Hägglund* s. 79 ja 88. Keskeisellä sijalla ovat toisaalta sellaiset normit, joiden tarkoituksena on suojata sopimussuhteen heikompaa osapuolta, ja toisaalta normit, joiden tarkoituksena on edistää tai hillitä tietynlaista käyttäytymistä talouselämän tarpeita silmällä pitäen, s. 79 s. Mainittakoon vielä, että työsuhdekeksintöjä koskevassa aikaisemmassa kirjoituksessaan *Buure-Hägglund* on todennut työntekijän oikeutta keksintöön pidettävän joissakin oikeusjärjestyksissä asiana, joita koskeville normeille on ominaista työntekijän suojelu, mistä syystä näitä normeja sovelletaan lakiviittauksesta riippumatta, AIPPI Symposium 1977 s. 63.

[9] *Buure-Hägglund* s. 77.

merkiksi laki osamaksukaupasta (91/66) — voine suhteessa myyjä—ostaja aiheuttaa poikkeusta lain liittymäsäännöistä.[10] Toisin on kuitenkin silloin, kun esinevakuuden sisältävä oikeussuhde ei kuulu IrtKL:n alaisuuteen. Tällöin on yleisten periaatteiden perustalta pohdittava, mitkä velallisen kotipaikan suojanormeista ovat sellaisia, että ne voivat ordre public -periaatteesta riippumatta aiheuttaa poikkeuksen esinevakuuksia koskeviin liittymäsääntöihin.[11]

1.2.4. Kansainvälisiin työsopimuksiin liittyvien kysymysten uusi esilletulo 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa

Suomalaisten rakennusalan yritysten kansainvälisen toiminnan nopeasta kasvusta 1970-luvulla seurasi myös voimistunut kiinnostus ulkomaantyön oikeudellisiin kysymyksiin.

Hannu Tapani Klami omisti vuonna 1978 ilmestyneessä, uusitussa kansainvälisen yksityisoikeuden oppikirjassaan melko runsaasti sivuja työsuorituksia koskeville ongelmille.[1] *Klamin* tarkastelun lähtökohdista on huomattava, ettei hän käsittele työsopimusta työsuhteesta irrallisena ilmiönä, vaan pitää perussuhdeteoriaan viitaten lähtökohtanaan tietyn statussuhteen muodostavaa työsuhdetta. Siihen liittyvä jatkuvuus puoltaa sovellettavan lain pysymistä samana, ts. osapuolten yhteisen kotipaikan lakina, vaikka työn suorittamispaikka muuttuukin.[2]

Uuden työsopimuslain luonteesta yleensä ja erityisesti lakiin sisältyvästä, työehtosopimusten yleissitovuutta koskevasta säännöksestä (17 §)[3] johtuu *Klamin* käsityksen mukaan, ettei ordre public -periaate enää sovellu lakiviittauk-

---

[10] *Buure-Hägglund* s. 85.

[11] Tässä yhteydessä siis torjutaan muun lain — yhtä hyvin forumin oman kuin vieraan lain — kuin velallisen kotipaikan lain pakottavien normien soveltaminen lainvalintasäännön osoittamista normeista riippumatta, ks. erit. *Buure-Hägglund* s. 86 s.

[1] *Klami* s. 114 ss. *Klami* käsittelee tässä yhteydessä myös edustus- ja kuljetussopimuksia.

[2] *Klami* s. 115 s. Toisaalta *Klami* esittää, ettei hän hyväksy perussuhdeteoriaa sellaisenaan. *Klamin* esitys ei kokonaisuudessaan rakennukaan perussuhdeteoriasta johdetulle jatkuvuuden ajatukselle. Toisaalla hän nimittäin toteaa olevan vaikeata kiistää työn suorituspaikan keskeistä merkitystä. Esimerkiksi pitkäaikaisissa urakoinneissa ja komennustöissä ulkomailla voidaan *Klamin* mukaan kuitenkin tulkita asianosaisten tarkoittaneen sopia muusta kuin työn suorituspaikan laista. Samaan suuntaan puhuvat myös osapuolten yhteinen kansalaisuus ja sopimuksen tekopaikka. Jatkuvuuden katkeamisella taas voidaan perustella — kuten *Klami* toteaa — että suomalaisen yrityksen ulkomaisen tytäryrityksen palvelukseen siirtyvä suomalainen työntekijä tulee tytäryrityksen sijaintimaan lainsäädännön alaiseksi.

[3] Ks. tätä säännöstä koskevaa esitystä jäljempänä s. 267 ss.

sen rajoitusten yleisperusteeksi.[4] Hän pitää virheellisenä myös yksityis- ja julkisoikeuden erolle rakentuvaa järjestelmää ja suosittelee sen sijalle kunkin normin ja normiston soveltamisalan ratkaisemista erikseen.[5]

Klami ei pidä mahdollisena sitä, että Suomessa työskentelevä työntekijä asetetaan lakiviittauksen johdosta ulkomaan lakiin vedoten oleellisesti huonompaan asemaan kuin hänellä olisi Suomen laki- ja työehtosopimusjärjestelmää noudattaen. Sen sijaan hän katsoo hyväksyttäväksi sopia suomalaisten sopimuskumppanien välisessä sopimussuhteessa, että työsuhteessa sovelletaan työn suorittamispaikan lakia, vaikka lopputulos olisi työntekijälle epäedullisempi kuin Suomen lakia soveltaen.[6]

Kokonaisuutena *Klami* luonnehtii järjestelmäänsä »eräänlaiseksi edullisimmuusperiaatteeksi». Kukin valtio voi määrätä niistä minimiehdoista, joiden alaisia kaikki sen alueella tapahtuvat työsuoritukset ovat. Tämän mukaisesti Suomen oikeus tunnustaisi, että yleensä Suomen lain alaiseen työsuhteeseen tulevat ordre public -varaumin sovellettaviksi työn suorittamismaan lain pakottavat normit. Täysin tilapäisluontoista työtä työn pääasiallisen suoritusmaan ulkopuolella ei kuitenkaan yleensä voida katsoa suoritusmaan lain alaiseksi.

Klamin jälkeen *Niklas Bruun* keskittyi Lakimies-lehdessä julkaistussa artikkelissaan vuodelta 1981[7] kansainvälisen työoikeuden keskeisiin periaatteellisiin kysymyksiin: hän tarkasteli erityisesti julkisoikeus/yksityisoikeus -dikotomian merkitystä, mahdollisuutta sopia Suomen työoikeuden soveltamatta jät-

---

[4] Toisin kuitenkin esim. työntekijän sosiaaliturvan osalta, *Klami* s. 118.

[5] *Klami* s. 120. Tällöin on pyrittävä toisaalta siihen, ettei synny ns. väliinputoajaryhmiä, sekä toisaalta siihen, että vältetään etujen ja velvoitteiden epäasianmukaista päällekkäisyyttä.

[6] *Klami* s. 117 s. Perusteluiksi *Klami* viittaa niihin tulkinnallisiin vaikeuksiin, joihin jouduttaisiin määriteltäessä eri suomalaisten normistojen soveltamisalaa olosuhteissa, jotka oleellisesti poikkeavat suomalaisista. Lisäksi hän viittaa siihen, että ulkomaiset viranomaiset voivat joka tapauksessa edellyttää omien normiensa soveltamista kaikkeen omalla alueellaan suoritettavaan työhön sekä siihen, että kun suomalaiset työehtosopimukset on laadittu suomalaisia oloja ajatellen, vertailu jonkun muun maan lain kanssa edellyttäisi kokonaisuuden (esim. rahanarvo, kustannustaso) huomioon ottamista järkevän lopputuloksen saavuttamiseksi.

[7] *Bruun,* LM 1981 s. 15 ss. *Bruun*in artikkeli perustuu paljolti hänen vertailevan oikeustieteen laitoksen syksyllä 1980 järjestämässä täydennyskoulutusseminaarissa »Ulkomaantyöhön liittyviä oikeudellisia ongelmia» pitämäänsä esitelmään »Työsuojeluun ja sosiaaliturvaan liittyvät kysymykset ulkomaanprojekteissa», ks. *Bruun* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 81 ss. Seminaarin esitelmät julkaistiin kuitenkin vasta *Bruun*in nyt mainitun artikkelin jälkeen.

tämisestä ulkomaantyössä sekä työn suoritusmaan pakottavan lainsäädännön merkitystä Suomen kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta.[8]

Bruun katsoo, että julkisoikeuden ja yksityisoikeuden väliseen rajanvetoon sisältyy »rationaalinen ydin», mutta että vakiintuneet rajanvetokriteerit soveltuvat ilmeisen huonosti työoikeuteen.[9] Huomion kiinnittäminen sen paremmin kysymyksessä olevan oikeussuhteen subjektien luonteeseen kuin sovellettavien normien tarkoitusperiin ei työoikeudessa ole tarkoituksenmukaista. Varmuudella voidaan ainoastaan sanoa, että viranomaisvalvontaa ja täytäntöönpanoa koskevan lainsäädännön soveltaminen rajoittuu Suomen alueeseen.[10] *Bruun* ei myöskään pidä soveliaana turvautua ordre public -periaatteeseen silloin, kun on ratkaistava, missä laajuudessa ulkomaantyössä voidaan jättää soveltamatta Suomen työoikeuden pakottavia normeja. Muun muassa *Bogdan*in Ruotsissa esittämiin käsityksiin[11] viitaten *Bruun* päätyy kuitenkin suosittamaan, että muutoin Suomen lain alaisen työsopimuksen määrääminen lakiviittauksin ulkomaan lain alaiseksi on mahdollista vain sikäli kuin kyseiset ulkomaiset normit eivät ole ristiriidassa Suomen pakottavan lainsäädännön kanssa.[12]

Työn suoritusmaan pakottavan lainsäädännön merkitystä *Bruun* tarkastelee erillisenä kysymyksenä tekemättä eroa eri tapausten välillä sillä perusteel-

---

[8] *Bruun*in ongelmanasettelusta lähemmin ks. LM 1981 s. 23.

[9] *Bruun* viittaa tässä yhteydessä erityisesti työturvallisuuslainsäädäntöön, jota nykyään luonnehditaan samalla kertaa sekä julkisoikeudelliseksi että yksityisoikeudelliseksi, LM 1981 s. 26 alaviitteineen. Ks. myös teosta Ulkomaantyöhön s. 92 ss.

[10] *Bruun* huomauttaa mm. eräisiin sosiaaliturvaa koskevien lakien säännöksiin viitaten, että poikkeamat ankarasti ymmärretystä alueperiaatteesta ovat niin laajat, ettei niiden selittäminen heijastusteorian avulla tunnu luontevalta. Heijastusteorialle olisi tällöin nimittäin annettava käytännössä pääsäännön asema, LM 1981 s. 28 s. Samoin teoksessa Ulkomaantyöhön s. 90 s.

[11] Ks. edellä s. 47 s.

[12] *Bruun,* LM 1981 s. 33. On huomattava, että tämä suositus koskee vain tapauksia, joihin kiinteän liittymäsäännön perusteella tulee soveltaa Suomen oikeutta. Tyypillinen sen piiriin kuuluva työsopimus on siis suomalaisen työnantajan ja suomalaisen työntekijän välinen sopimus komennustyöstä ulkomailla. Kun Suomen oikeuden pakottavien säännösten kanssa ristiriidassa olevia ulkomaisia normeja ei suosituksen mukaan tule soveltaa, tarkoitettaneen tällä sitä, että kyseisen ulkomaisen säännöksen tulee taata ainakin Suomen oikeuden mukainen vähimmäistaso. »Ristiriidan» olemassaolon selvittäminen aiheuttanee tulkintavaikeuksia varsinkin silloin, kun kyseinen ulkomainen säännös eräissä kohdin alittaa Suomen vaatimustason, mutta toisissa kohdin antaa meikäläisiä säännöksiä parempia etuja. Kysymyksessä on edullisimmuusperiaatteeseen liittyvä yleinen ongelma. Ks. ed. s. 79 av. 8. *Bruun* ei myöskään pidä hyväksyttävänä, että lakiviittaukset voitaisiin johtavissa asemissa olevien henkilöiden työsopimuksissa »arvioida toisiń eli siten, että suojatarpeen puuttuessa voitaisiin lakiviittaukset sallia rajoituksitta».

la, tuleeko liittymäsäännön perusteella sovellettavaksi Suomen vai ulkomaan laki. Hän esittelee kysymyksen ratkaisemiseksi kaksi mahdollisuutta. Etusija voitaisiin antaa joko työn suoritusmaan lainsäädännölle ordre public -varaumin tai lähtökohtana voitaisiin pitää kotimaan lainsäädännön selvää etusijaa kotimaan tuomioistuimessa.[13] Viimeksi mainitussa tapauksessa kotimaan lainsäädäntö joutuu väistymään ainoastaan silloin, kun työn suoritusmaan lainsäädäntö suoraan estää sen soveltamisen. Käytännössä päädyttäneen useimmiten samanlaiseen lopputulokseen riippumatta siitä, kumpaan vaihtoehtoon turvaudutaan. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa joudutaan kuitenkin vähäisemmässä määrin selvittämään ulkomaisten normien sisältöä ja tarkoitusperiä.[14]

Ensimmäisenä suomalaisena tutkijana *Bruun* ottaa esille ongelman valtiosäännön perusoikeussäännösten vaikutuksesta liittymäsääntöihin ja lainvalintaratkaisuihin. Hän huomauttaa, että hallitusmuodon 6 §:n 2 momentissa ei rajoiteta valtakunnan kansalaistensa työvoimalle suomaa erityistä suojaa vain kotimaassaan asuviin kansalaisiin. Kun työpaikan sijainti ulkomailla ei sinänsä voine vähentää työntekijän suojan tarvetta, *Bruun* katsoo hallitusmuodon kyseisen säännöksen edellyttävän, että Suomen suojelulainsäädännön mukainen vähimmäistaso tulisi taata myös sellaisissa ulkomaanprojektitöissä, joihin suomalainen työntekijä osallistuu suomalaisen työnantajan kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella.[15]

> Kysymys valtiosäännön takaamien perusoikeuksien ja kansainvälisen yksityisoikeuden suhteesta on saanut eurooppalaisessa keskustelussa sijaa erityisesti 1970-luvun alussa Saksan liittotasavallan perustuslakituomioistuimen antaman »espanjalaispäätöksen» jälkeen (BVerfG 4. 5. 1971, IPRspr. 1971 Nr 39). Kyseisessä asiassa oli ratkaistavana, saiko naimaton espanjalainen mies solmia Liittotasavallassa avioliiton siellä aikaisemmin avioeron saaneen saksalaisen naisen kanssa. Kansalaisuusperiaatteelle rakentuvan EGBGB:n nojalla tuli asiassa sovellettavaksi osaltaan myös Espanjan avioliittolaki, jonka mukaan mies ei voinut solmia kyseistä avioliittoa, koska Espanjassa ei hyväksytty avioliiton purkamista avioerolla. Samankaltaisissa tapauksissa aikaisemmin omaksutusta oikeuskäytännöstä oli seurauksena, että kihlakumppanit olivat siirtyneet

[13] *Bruun,* LM 1981 s. 38.

[14] Tällöinkin joudutaan kuitenkin »tekemään tarkka ero erilaisen pakottavan lainsäädännön välillä pohdittaessa, mikä tulee sovellettavaksi». Vain »suoritusmaan lainsäädännön tai olosuhteitten välttämättä edellyttämät poikkeamat kotimaan mukaisesta sääntelystä» sallitaan. Esimerkkeinä erilaisista normeista *Bruun* mainitsee mm. viranomaistoimintaa, työmarkkinajärjestelmän perusteita ja individuaalista työsopimusta koskevat normit sekä rikosoikeudellisen lainsäädännön.

[15] *Bruun,* LM 1981 s. 24, samoin teoksessa Ulkomaantyöhön s. 95 s.

Tanskaan avioliiton solmimista varten. Kyseisessä asiassa perustuslakituomioistuin kuitenkin katsoi, että avioliitto tuli voida päättää Liittotasavallassa. Tuomioistuin lausui tämän kysymyksen osalta mm., että kansainvälisen yksityisoikeuden sääntöjä ja niiden osoittaman ulkomaan oikeuden soveltamista on yksittäistapauksittain arvioitava valtiosäännön perusoikeuksien kannalta. Ks. päätöksestä tarkemmin RabelsZ 36 (1972), jossa on useita päätökseen liittyviä artikkeleita. Tällaiset perusoikeuksiin liittyvät näkemykset ovat sittemmin »vieneet pohjan pois» useilta nykyisen EGBGB:n perheoikeudellisilta liittymäsäännöiltä. Työoikeuden osalta ei Liittotasavallassakaan ole käyty vastaavanlaista keskustelua. Asiaa lienee ensimmäisen kerran laajemmin pohdittu *Kronken* väitöskirjassa s. 196 ss. Nyttemmin on Liittotasavallan EEC-yleissopimukseen liittyvässä uudistuksessa ordre public -lausekkeeseen (6 art.) sisällytetty lausuma, jonka mukaan vierasta oikeutta »ist insbesondere nicht anzuwenden, wenn die Anwendung mit den Grundrechten unvereinbar ist». Ks. *Gamillscheg,* ZfA 1983 s. 311 ss.

Suomen kannalta on ehkä yleisesti todettava, että meidän hallitusmuotomme perusoikeuksia koskevat säännökset ovat varsin niukkoja, eivätkä ne tunnu tarjoavan riittävää pohjaa syvällisemmälle periaatteelliselle kansainvälisyksityisoikeudelliselle keskustelulle. Joka tapauksessa *Bruun*in ajatuksia on pidettävä huomionarvoisina ja ne liittyvät mielenkiintoisella tavalla alan kansainväliseen keskusteluun.[16]

*Buure-Hägglund*in esitelmiin vertailevan oikeustieteen laitoksen järjestämässä täydennyskoulutusseminaarissa »Ulkomaantyöhön liittyviä oikeudellisia ongelmia» sisältyy jo täsmennetty työoikeuden lainvalintasääntöehdotus, jonka pohjana on kansainvälisen yksityisoikeuden uudemmat teoreettiset suuntaukset. Nämä suositukset Suomessa noudatettaviksi lainvalintasäännöiksi ovat saaneet vaikutteita erityisesti uusista eurooppalaisista kansainvälisen yksityisoikeuden kodifiointihankkeista. *Buure-Hägglund* hylkää kokonaan ajatuksen, jonka mukaan normin julkis- tai yksityisoikeudellinen luonne voisi sinänsä vaikuttaa lainvalintaan.[17] Sen sijaan tulisi toisaalta säännöstöittäin tutkia, mitkä Suomen lain normit tulisivat poikkeuksetta sovellettaviksi ulkomailla tehtävässä työssä silloin, kun normaali lainvalintasääntö viittaa työsuhteen osalta Suomen lakiin. Toisaalta tulisi pyrkiä muodostamaan sääntöjä siitä, millaiset työn

[16] *Bruun* viittaa samassa yhteydessä myös ILOn työhön, jossa on pitkälle luotu kansainvälisen työoikeuden materiaaliset perusteet. *Tiitinen* lausuu vielä selvemmin, että kansainvälisiä työsuhteita tarkoittavia säännöksiä luotaessa tulee lähtökohtana selkeästi olla ILOn asettamat tavoitteet, ks. *Tiitinen* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 102.

[17] *Buure-Hägglund* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 72, jossa hän viittaa erityisesti Sveitsin silloisen lakiehdotuksen 3 artiklaan.

suoritusmaan säännökset pitäisi yleensä ottaa huomioon, vaikka työsuhdetta pääsääntöisesti arvosteltaisiinkin Suomen lain mukaan.[18]

Buure-Hägglund suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti lakiviittaukseen nähden. Lakiviittauksen tulee kuitenkin olla nimenomainen eikä sillä voida syrjäyttää ensisijaisesti sovellettavan lain pakottavia normeja työntekijän vahingoksi.[19] Lakiviittauksen puuttuessa sovelletaan pääsääntöisesti työn tekopaikan lakia. *Buure-Hägglund* täydentää tätä pääsääntöä esittämällä projektivientiä ajatellen, että jos osapuolilla on yhteinen kotipaikka, tulee soveltaa sen lakia. Jos työtä tehdään usean eri valtion alueilla eikä osapuolilla ole yhteistä kotipaikkaa, tulee soveltaa työnantajan kotipaikan lakia.

Vasta mainittu pääsääntö ja poikkeukset siitä eivät itse asiassa rakenteeltaan ja sisällöltään olennaisesti poikkea siitä, mitä *Suviranta* esitti 1960-luvun puolivälissä. *Suviranta* piti tosin lakiviittauksen puuttuessa etusijalla yksilöimismetodia, johon turvauduttaessa työn suorituspaikan lailla oli vahvan presumtiosäännön asema.[20] Toisaalta on huomattava, että myös *Buure-Hägglund* toteaa esittämänsä säännöt presumtiosäännöiksi. Työsopimusta arvostellaan hänen mukaansa läheisimpien liittymien osoittaman lain perusteella ja elleivät painavat syyt yksittäistapauksessa vaadi muun lain soveltamista, tulee sovellettavaksi presumtiosäännön osoittama laki.[21]

---

[18] *Buure-Hägglund* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 76 s. *Bruun*iin verrattuna *Buure-Hägglund* käyttää vivahteikkaampia ja sovittelevampia termejä. Ylläolevasta huomataan, ettei *Buure-Hägglund* katso normien pakottavasta luonteesta sisäisessä oikeudessa johtuvan suoraan, että normia tulisi aina soveltaa pääsääntöisesti Suomen lain alaisessa ulkomaantyössä. Normien pakottavuudessa on erotettavissa eri asteita, eikä normin indispositiivisesta luonteesta puhtaasti kotimaisessa oikeussuhteessa ole välttämättä seurauksena indispositiivisuus kansainvälisluontoisessa oikeussuhteessa. Työn suoritusmaan normien osalta *Buure-Hägglund* puhuu »huomioon ottamisesta», mikä tietenkin tarjoaa mahdollisuuden kulloisenkin tilanteen vaatimaan eri lakien yhteensovittamiseen.

[19] *Buure-Hägglund* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 39. Tässä yhteydessä kirjoittaja ei tarkemmin analysoi pakottavan normin käsitettä. Edellisen alaviitteen kohdalla esitetty huomioon ottaen lienee kuitenkin selvää, että joistakin työntekijän suojaksi säädetyistä pakottavista normeista voidaan ulkomaantyössä poiketa lakiviittauksin. Konkludenttisen lakiviittauksen *Buure-Hägglund* torjuu sillä, että työsopimuksen osapuolet eivät ole tasavertaisissa neuvotteluasemissa. Sen sijaan hän pitää mahdollisena — toisin kuin *Bogdan* ja *Lando* vuonna 1979 julkaistuissa artikkeleissaan — että osapuolet sopivat ns. neutraalin lain soveltamisesta työsuhteeseensa, jos heillä on siihen järkevä oikeudellinen intressi, ks. s. 36 alaviitteineen.

[20] Lisäksi voidaan useassa maassa tehtävän työn osalta todeta *Suvirannan* korostavan *Buure-Hägglund*ia enemmän työn tekemispaikan lain asemaa, ks. ed. s. 99 s.

[21] *Buure-Hägglund* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 40. Tämä lausuma merkitsee siis ns. varaventtiililausekkeen mukaisen ajatuksen hyväksymistä.

1.2.5. Ulkomaantyökomitean suositukset

Vuoden 1982 lopulla mietintönsä antaneen ulkomaantyökomitean suosituksille työsopimusta koskeviksi liittymäsäännöiksi on ominaista varovaisuus ja alan ulkomaisen kehityksen huomioon ottaminen. Erityisesti komitea piti silmällä EEC-yleissopimuksen sisältöä ja tulevaa merkitystä.[1]

Komitea piti perusteltuna, »että työstatuutin määräytymisestä säädetään laissa». Täsmällisten liittymäsääntösuositusten muodostamisen esteenä pidettiin kuitenkin lähinnä sitä seikkaa, ettei Suomen tärkeimmistä kilpailijamaista projektiviennin alalla vielä ollut saatavissa tarkkaa tietoa siitä, millaisiin lainvalintaperusteisiin niissä tultaisiin päätymään. Päämääräksi komitea asetti joka tapauksessa selkeän ja joustavan säännöstön, jonka rungon muodostaisi kansainvälisten työsuhteiden erilaisuuden huomioon ottava »monitasoinen liittymäsäännös».

Erityisen varovainen komitea oli lakiviittauksen suhteen niin, että se pyrki välttämään suoranaista kannanottoa tahdon autonomiaan ja kiinnitti asiaan huomiota vain toissijaisten liittymäsääntöjen yhteydessä. Toissijaiseksi liittymäsäännöksi komitea suositti työnantajan ja lähetetyn työntekijän yhteisen kotipaikan lain soveltamista. Jos työntekopaikan laki kuitenkin kokonaisuutena antaisi samantasoisen suojan kuin »yhteisen kotimaan laki, sitä voitaisiin noudattaa joko välittömästi tai ainakin lakiviittauksen nojalla».[2] Ainakaan tällöin lakiviittausta ei koskisi se »eri eurooppalaisiin ehdotuksiin sisältyvä rajoitus, ettei sillä voitaisi poiketa muuten sovellettavista pakottavista säännöksistä». Lakiviittaukselta voitaisiin vielä vaatia nimenomaisuutta sekä kieltää viittaus ns. neutraaliin lakiin, johon tapauksella ei ole minkäänlaista tosiasiallista liittymää.

Tämä komitean suositus on merkittävä kahdessakin suhteessa. Ensinnäkin se merkitsee ennen kiistatta toissijaisena pääsääntönä pidetystä lex loci laboris -säännöstä luopumista niin, että sen piirissä aikaisemmin poikkeussäännön asemassa olleesta yhteisen kotipaikan säännöstä nyt tehtäisiin pääsääntö. Toiseksi huomion kiinnittäminen eräissä tapauksissa siihen, antaako työn tekopaikan laki kokonaisuutena työntekijälle samantasoisen suojan kuin yhteisen kotimaan laki, merkitsee itse asiassa edullisimmuusperiaatteen soveltamista, ja

[1] KM 1982: 61 s. 27 ss.

[2] Komitea piti esimerkkinä tässä kohdin Jugoslavian lainsäädännössä omaksuttua mallia. Ks. kyseisen Jugoslavian säädöksen, engl. »Law on the Protection of Citizens of the Socialist Federal Republic of Yugoslavia Temporarily Employed Abroad» (1980), 15 ja 16 artikla.

vielä sellaisessa Suomen työoikeudelle poikkeuksellisessa muodossa, että vertailu tapahtuisi kokonaisvertailuna.

Niissä tapauksissa, joissa yhteisen kotipaikan laki ei tule kysymykseen, komitea suositti toissijaiseksi liittymäsäännöksi työn tavanomaisen suorituspaikan lain soveltamista. Jos taas työtä tehdään useassa maassa eikä työsopimuksen osapuolilla ole yhteistä kotipaikkaa, voisi ratkaiseva liittymä olla työnantajan liikepaikka. Tällä tavoin saataisiin tyydyttävästi ratkaistuksi nekin tapaukset, joissa suomalaisen työntekijän työnantajana ulkomailla ei olekaan työntekijän projektityöhön lähettänyt aikaisempi suomalainen työnantaja, vaan esimerkiksi tytäryhtiö tai työyhteenliittymä, jossa suomalaisen osakkaan lisäksi on osakkaita myös esimerkiksi työn tekemisvaltiosta tai kolmansista valtioista.[3] Edelleen komitea katsoi, että tällaista »monitasoista liittymäsäännöstä» voitaisiin täydentää »varaventtiililausekkeella». Siihen »voitaisiin turvautua, jos muiden liittymäsääntöjen noudattaminen johtaisi oikeussuhteen kokonaisuuden kannalta ilmeisen epäasianmukaiseen lopputulokseen».[4]

Jo aikaisemmin on käynyt ilmi, että komitea rajoitti mainitut suosituksensa koskemaan vain yksityisoikeudellisten normien soveltamista. Perusteeksi kirjattiin se, että EEC-yleissopimus oli komitean käsityksen mukaan samalla tavoin rajoitettu ja että teollistuneet markkinatalousmaat yleensäkin ovat julkisoikeudellisten normien osalta »johdonmukaisesti alueperiaatteen kannalla». Tässä tutkimuksessa edellä ilmenneitten seikkojen perusteella lienee kuitenkin selvää, että komitean tässä suhteessa esittämät käsitykset olivat liian yksioikoisia.

1.2.6. Työsopimuskäytännöstä

Oikeustieteellä ei projektityön voimakkaan kasvun aikaan juurikaan ollut tarjottavanaan ajanmukaista ohjetta käytännön sopimusongelmien ratkaisemiselle. Käytettävissä olleen sopimusaineiston perusteella voi kuitenkin havaita, etteivät lakiristiriitojen mahdollisuus ja sovellettavasta laista sopiminen olleet

---

[3] Komitean suosittaman säännön mukaanhan tulisi tällöinkin lähetetyn suomalaisen työntekijän työsuhteeseen yleensä sovellettavaksi Suomen laki työn tavanomaisen tekopaikan lakina. Työnantajan liikepaikan sääntö — jota esim. työyhteenliittymätapauksissa voidaan mahdollisesti käyttää työntekijän vahingoksi — tulisi sovellettavaksi vain »kiertäviin» projektityöntekijöihin.

[4] KM 1982: 61 s. 28 s.

sopimuskumppaneille mitenkään vieraita ajatuksia.[1] Juuri lakiviittauksen käytön osalta aineisto tarjoaakin mielenkiintoisia tietoja.

Sopimusaineistosta käy ilmi, että 1980-luvulle tultaessa on ulkomaantyösopimuksiin hyvin yleisesti ryhdytty liittämään kahdentyyppisiä lakiviittauksia, joista toisia saatettaneen kutsua yleisiksi ja toisia erityisiksi lakiviittauksiksi. Edellisissä todetaan yleisesti, mikä on koko sopimukseen sovellettavaksi tuleva kansallinen normisto. Lisäksi tällainen viittaus on voinut ulottua nimenomaisesti myös tietyn työehtosopimuksen soveltamiseen. Sopimusmallien pohjalta voidaan käytössä ollut laaja-alainen yleinen lakiviittaus hahmotella seuraavanlaiseksi:

> Ellei muualla tässä sopimuksessa ole toisin määrätty, sovelletaan sopimuksen tarkoittamaan työhön Suomen lainsäädäntöä sekä A:n (työnantaja, työnantajan liitto) ja B:n (ammattiliitto) kesken solmittua työehtosopimusta.

Toisaalta on huomattava, että yleisen lakiviittauksen kohdistuessa Suomen oikeuteen on Suomen oikeuden soveltamisesta melko usein tehty poikkeus työn tekemispaikan pakottavien normien osalta. Tällöin on Suomen oikeutta saatettu määrätä sovellettavaksi vain, milloin »komennusmaan pakottavat lakimääräykset» eivät sitä estä.

Tyypillisin erityisen lakiviittauksen kattama kysymys on työaika, jota koskeva lainvalintamääräys on ilmeisesti lähes poikkeuksetta sisältynyt ulkomaan-

[1] Esitykseni perustuu tässä kohdin niihin yksittäisten työsopimusten jäljennöksiin ja mallityösopimuksiin, joita olen toisaalta kerännyt itse alalla toimivilta juristeilta ja joita toisaalta ulkomaantyökomitea sai käyttöönsä eri asiantuntijoilta ja jäseniltään. Tiivistelmä eräiden sopimusten tietyistä kohdista on tutkimuksen liitteenä 1 olevassa taulukossa. Työmarkkinajärjestöjen asiaa koskevista ulkomaantyöohjeistoista mainittakoon Insinööriliiton työsuhdeopas »Työskentely ulkomailla», KALin kirjanen »Työskentely ulkomailla», SAK:n »Ohjeisto ulkomaantyöhön lähteville työntekijöille», Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliiton ja Metallityöväen Liiton »Työntekijöitä koskevat yleiset ohjeet ulkomailla suoritettavia töitä varten», STK:n »Ulkomaan työtä koskevat oikeudelliset säännökset» sekä STTK:n ja STK:n muistio »Suuntaviivat huomioonotettavista seikoista ulkomaan työehdoista sovittaessa». Yleisten tuomioistuinten oikeuskäytännöstä ei juuri lainkaan ole ollut saatavissa apua tutkimustyössä. Olen kyllä saanut hankituksi ulkomaantyötä koskevia tuomioistuinratkaisuja eri puolilta maata, mutta niissä on lähes säännönmukaisesti ollut kysymys Suomen työsopimuslain tai muiden säädösten soveltamisesta irtisanomis- ja palkkausasioissa. Kysymys sovellettavasta laista ja lakiviittauksen rajoista ei ole ollut juuri lainkaan esillä. Lisäksi valtaosa tapauksista on alioikeustasolta, vain muutama hovioikeuksista. Korkeimmasta oikeudesta voidaan tässä yhteydessä mainita vain KKO 1982 II 37, joka koskee työsopimuslain 27 §:n tulkintaa. Keskeisellä sijalla tutkimuksessa onkin työehtosopimuksia koskeva työtuomioistuimen käytäntö, josta tehdään selkoa jäljempänä.

työsopimuksiin. Kun samassa yhteydessä on usein sovittu myös ylityökorvauksista, voidaan kyseisen määräyksen tavallisena sisältönä pitää seuraavaa:

> Työaika määräytyy työn tekemismaan lainsäädännön mukaan. Ylityökorvaukset määräytyvät Suomen korotusmääräysten mukaan.[2]

Ulkomaantyösopimuksissa on säännönmukaisesti ollut määräys myös työntekijän vapaapäivistä. Lähtökohtana on tällöin ollut vapaapäivien määräytyminen työn tekomaan käytännön mukaan. Lisäksi on saatettu sopia tiettyjen suomalaisten pyhäpäivien pitämisestä vapaapäivinä myös projektityössä. Vapaapäiviä koskevia sopimuslausekkeita ei siis ole useinkaan ollut tapana kirjoittaa pelkästään lakiviittauksen muotoon, vaan lausekkeet ovat lähentyneet normaaleja työsuhteen materiaalisia ehtoja. Samanlainen kahtiajakoisuus on ollut havaittavissa ulkomaantyösopimusten vuosilomaa koskevissa määräyksissä: toisinaan asia on järjestetty niin, että kysymyksiin vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta ja -korvauksesta on määrätty sovellettavaksi Suomen lakia, toisinaan taas vuosiloman pituus ja muut asiaan liittyvät seikat on yksityiskohtaisesti sovittu jo itse sopimuksessa.

Sitä, lukeutuuko asianomainen säännös julkisoikeuden vai yksityisoikeuden piiriin ei ole mielletty ratkaisevaksi lakiviittausta tehtäessä. Sopimuskumppanit näyttävät yleensä käsittäneen voivansa disponoida myös sosiaaliturvan alaan kuuluvan lainsäädännön soveltamisesta ulkomaantyössä. Sopimuksiin on nimittäin usein sisältynyt lauseke ja luettelo siitä, mitkä sosiaaliturvaan liittyvät, Suomen lainsäädännön mukaiset edut työnantaja sitoutuu pitämään voimassa myös ulkomailla. Ensisijaisesti ovat kysymyksessä olleet työntekijäin eläkelaki (TEL, 395/61),[3] tapaturmavakuutuslaki (TapVakL, 608/48) ja sairaus-

---

[2] Työaikaa koskevat määräykset voivat sovellettavan lain kannalta olla hyvin monimuotoisia. Vaikka nimittäin säännöllinen työaika tunnutaankin lähes poikkeuksetta edellytettävän määräytyväksi työn tekemismaan lainsäädännön mukaan, on ylityön osalta esiintynyt kirjavuutta. Ensinnäkin on mahdollista, että ylityönä pidettävät tunnit lasketaan joko suomalaisten normien tai paikallisten normien mukaan, minkä lisäksi myös ylityökorvausten laskemisessa noudatettavien normien osalta on voitu tehdä lakiviittaus. Toisaalta asia on joskus haluttu ratkaista suoraviivaisesti niin, että ylityökorvaus on ilmoitettu otetun huomioon kokonaispalkkauksessa.

[3] TEL:n soveltamisen osalta on lisäksi huomattava, että työsopimuksen osapuolet ovat ainakin aikaisemmin toisinaan disponoineet myös eläketurvan materiaalisesta sisällöstä sopimalla projektityöstä maksettavien palkkaetujen yhteydessä myös eläketurvan perusteena käytettävästä palkasta (eläkepalkka). Eläketurvakeskus asettui kuitenkin alun alkaen sille kannalle, että eläkepalkkana tulee pitää kaikkea työntekijälle todella maksettua palkkaa (yleiskirje 26/78, 1. 11. 1978). Ulkomaantyökomitea esitti eläketurvakeskuksessa tapahtuneen valmistelutyön huomioon ottaen, että eläkepalkaksi tulisi säätää katsottavaksi »työstä makset-

vakuutuslaki (SairVakL, 364/63). Joissakin sopimuksissa on myös todettu, että työnantaja huolehtii työntekijän sosiaaliturvasta työn tekemismaan lakien mukaan tai että esimerkiksi sairaanhoidossa otetaan huomioon työn tekemismaan paikallisen sosiaaliturvan edut. Suomen ja vieraan valtion sosiaaliturvaetujen varsinaiseen yhteensovittamiseen ei työsopimuksissa kuitenkaan ole yleensä pyritty.

1.2.7. Käsitykseni työsopimusta koskevien liittymäsääntöjen tarpeellisuudesta ja sisällöstä

Meillä vallitsee tätä nykyä varsin suuri yksimielisyys siitä, että lainsäädäntöömme tulee sisällyttää nimenomaiset ulkomaantyön työsopimuksia koskevat liittymäsäännöt.[1] Omasta puolestani voin yhtyä tähän käsitykseen.

Itse asiassa alan lainvalmistelutyö onkin meillä jo parhaillaan vireillä. Oikeusministeriö asetti nimittäin 3. 11. 1980 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää »tarve ja mahdollisuudet laatia lainsäädäntöä sopimuksiin sovellettavasta laista sekä tarvittaessa valmistella hallituksen esityksen muotoon laadittu lakiesitys asiasta.» Lähtökohtana oli tällöin EEC-yleissopimus. Kun hankkeen tarpeellisuudesta saatiin laajoilta piireiltä myönteiset lausunnot, on työtä edelleen jatkettu.[2]

Ulkomaantyökomitean mietinnön antamisen jälkeen on tilanne sikäli muuttunut, että yleiseurooppalaisen kehityksen suunta on paljolti varmistunut. Tältä kannalta ei meillä siis enää ole aihetta pidättyvyyteen. Suomalaisesta projekti-

tu palkka, johon ei sisälly kulukorvauksia eikä niitä vastaavia palkan osia ja jota lisäksi korjataan palkan erilaisen ostovoiman ja verotuskohtelun perusteella». Ks. KM 1982: 61 s. 55. Nyttemmin asiaan on saatu vakuutusoikeuden kannanotto. VAKO on nimittäin 7. 6. 1984 antamallaan päätöksellä (03471/83/1057) katsonut, että eläkepalkkana tulee ottaa huomioon työntekijöille maksetut todelliset ansiot, joissa on mukana esimerkiksi ylityökorvaukset, mutta ei kulukorvauksia. Sillä seikalla, että henkilön palkasta erityissäännösten nojalla ei ole toimitettava veron ennakonpidätystä, ei voida katsoa olevan merkitystä vakuutusmaksua määrättäessä.

[1] Edellä viitattujen kannanottojen lisäksi ks. *Buure-Hägglund,* Scandinavian Studies in Law 1980 s. 149 s. ja *Esko* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 37 s. Vastaisia kehitystarpeita on luonnostellut myös *Jokela* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 9 s.

[2] Lausuntokierroksen jälkeen asiaa käsiteltiin pohjoismaisessa yhteistyössä ja käsikirjoitukseni valmistumisen jälkeen ilmestyi toimikunnan jäsenen *Buure-Hägglund*in kirjoittama Ehdotus kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevaksi lainsäädännöksi (Oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisu 4/1985, Helsinki 1985). Ehdotus on lähetetty lausuntokierrokselle.

viennistä on tähän mennessä saatu riittävästi kokemuksia niin, että keskeiset ongelmakohdat ovat tiedossa.

Nykyisessä, lähinnä sopimuskäytäntöön ja oikeusteoriaan perustuvassa tilanteessa ei ole ilmennyt mitään sellaista räikeää epäkohtaa, joka edellyttäisi jyrkkää poikkeamista tähän asti noudatetuista säännöistä. Esimerkiksi lakiviittausta ei näytä työnantajapuolella käytetyn niin, että työntekijä olisi tieten tahtoen haluttu asettaa huonompaan asemaan kuin kiinteän liittymäsäännön nojalla määräytyvää lakia sovellettaessa.[3] Varsin usein viittaus on kohdistunut juuri Suomen oikeuteen. Lakiviittauksen puuttuessa noudatettava perinteinen toissijainen liittymäsääntö — sopijapuolten yhteisen kotimaan laki — on sekin, tytäryhtiö- ja työyhteenliittymätapauksia ehkä lukuun ottamatta, vastannut yleisiä odotuksia. Läheskään kaikki tapaukset eivät kuitenkaan ole ongelmattomia. Epävarmuuden poistaminen ja selvyys edellyttävät ehdottomasti liittymäsääntöjen saamista kirjoitettuun lakiin, mille taas yleisen kehityksen vakiintuminen antaa nyt riittävät edellytykset.

Suomalaisessa kansainvälisyksityisoikeudellisessa keskustelussa esitetyt puheenvuorot noudattavat paljolti sitä linjaa, joka on jo tuttu muualta Euroopasta. Myöskään meidän sisäisen työoikeutemme yleinen tarkastelu ei ole tuonut esille sellaisia materiaaliseen oikeuteen perustuvia näkökohtia, jotka edellyttäisivät omaleimaisia ratkaisuja kansainvälisten työsuhteitten sääntelyssä. Jäykän dogmaattiset kysymyksenasettelut ovat jääneet taka-alalle ja ratkaisut pyritään tekemään yksittäistapauksissa ilmenevien tarpeitten ja normistojen tarkoitusperän perusteella. Toisaalta kodifiointia ajatellen tämä seikka voi olla myös heikkous. Uudet kansainvälisen yksityisoikeuden virtaukset näyttävät lähinnä antavan vain perusteet poiketa aikaisemmin noudatetuista ratkaisumalleista, mutta eivät sen sijaan voi palvella täsmällisinä ohjeina yksittäistapauksissa noudatettavien ratkaisusääntöjen luomiseksi. Ulkomaantyökomitean tapaan voidaan joka tapauksessa todeta, että ohjenuorana tulee pitää selkeyden ja joustavuuden tavoitetta.

Kysymys toissijaisista liittymäsäännöistä tuntuu helpoimmin ratkaistavalta. Varteenotettavimmat vaihtoehdot ovat selvästi toisaalta työn tekemispaikan ja toisaalta työsopimuksen osapuolten yhteisen kotipaikan lain soveltaminen. Jos ensinnä ajatellaan pitempiaikaista, kestoltaan etukäteen selvästi rajoittamatonta ulkomaantyötä, ei näytä olevan mitään vakavaa syytä poiketa tekemispaikan lain säännöstä. Kun kysymyksessä on tällainen siirtyminen vie-

[3] Tilanne on tässä suhteessa meillä samanlainen kuin *Kronken* kuvauksen mukaan Saksan liittotasavallassa, ks. *Kronke* s. 54 ss. Asiaan on kiinnittänyt huomiota myös *Koskinen*, LM 1983 s. 970 s.

raaseen oikeuspiiriin, on samalla hyväksyttävä se, että työsuhdetta arvioidaan samalla tavoin kuin kotimaisia työsuhteita tuossa valtiossa yleensä. Kestoltaan rajoitetun ulkomaantyön, kuten juuri projektityön, osalta tilanne on ongelmallisempi. Yleisesti hyväksyttynä lähtökohtana voidaan pitää sitä, ettei tällaiseen työhön siirtyminen saa aiheuttaa työsopimusstatuutin muutosta. Tämän lopputuloksen saavuttamiseksi näyttävät meillä tulevan vaihtoehtoina kysymykseen joko työn tekemispaikan sääntö muunnettuna työn tavanomaisen tekemispaikan säännön muotoon tai sitten jo aikaisemmin noudatettu sopimuskumppanien yhteisen kotimaan tai yhteisen kotipaikan sääntö. Näistä ensiksi mainittu näyttää selvästi onnistuneemmalta. Asia käy parhaimmin ilmi, jos ajatellaan edellä jo esillä ollutta tapausta, jossa ulkomaantyöhön lähetetyn työntekijän työnantajana ei olekaan suomalainen yritys, vaan ulkomainen tytäryhtiö tai projektia varten perustettu työyhteenliittymä, jossa on myös ulkomainen tai ulkomaisia osakkaita. Tällöinhän osaltaan työnantajan kansalaisuuteen perustuvan liittymäsäännön soveltaminen kohtaa vaikeuksia ja »oikean» työnantajan määrittämisessä joudutaan käymään rajanvetoa toisaalta juridisteknisten ja toisaalta taloudellisten kriteerien välillä.[4] Näitä kysymyksiä koskeva keskustelu on meillä vielä suhteellisen kehittymätöntä. Pitäytymällä työn tavanomaisen tekemispaikan sääntöön ongelma voidaan kuitenkin sivuuttaa. Näin menetellen päästään myös sikäli taloudellisempaan lopputulokseen, että kun myös lähtökohtana oleva työn tekemispaikan lain soveltamisen sääntö voidaan kirjoittaa työn tavanomaisen tekemispaikan lain säännön muotoon, yksinkertaistuu tarvittava liittymäsääntöjärjestelmä. Muutoinhan olisi edelleen tarpeen pitää rinnakkain työn tekemispaikan lain ja sopimuskumppanien yhteisen kotimaan lain sääntöjä. Nyt suositettu sääntö on myös yhdenmukainen vakiintuneeksi katsottavan eurooppalaisen kehityksen pääsuuntauksen kanssa. Milloin työntekijä siirtyy jatkuvasti maasta toiseen eikä työllä näin ole tavanomaista tekopaikkaa, voidaan meilläkin hyväksyä yleensä lähes yksimielisesti puollettu sääntö työnantajan liikepaikan lain soveltamisesta. Ulkomaantyön monimuotoisuuden huomioon ottaen nämäkin säännöt voivat olla ainoastaan presumtiosäännön asemassa. Jos yksittäistapauksen vahvimmat liittymät osoittavat muuhun kuin näiden presumtiosääntöjen osoittamaan lakiin, tulee soveltaa tuota lakia.[5]

---

[4] Ks. kyseisestä ongelmasta ja mainituista kriteereistä jäljempänä työehtosopimusten yhteydessä esitettyä, s. 312 s. »Työnantajan valinnasta» työsuhteen sääntelyn kannalta ks. myös *Esko* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 42 ss.

[5] Edellä alaviitteessä 2 mainitussa ehdotuksessa on omaksuttu järjestelmä, jossa lähtökohtana on työntekijän ja työnantajan yhteisen kotipaikan ja liikepaikan laki. Tätä pää-

Kannanotto lakiviittauksen asemaan on jo huomattavasti ongelmallisempi. Yleinen eurooppalainen suuntaus on selvä: tahdon autonomiaa työsopimuksessa yhtenä tyypillisenä »weak party» -sopimuksena tulee rajoittaa. Toisaalta ei tietääkseni missään ole voitu esittää näyttöä siitä, että lakiviittausta olisi ainakaan laajemmalti käytetty työntekijän aseman huonontamiseksi. Meillä ongelman merkittävyyttä vähentää edelleen se, että kysymys työsopimukseen sovellettavasta laista on varsin yleisesti ratkaistu työehtosopimuksissa, kuten jäljempänä käy ilmi. Lisäksi on huomattava, että lakiviittaus voi monissa tulkinnanvaraisissa tapauksissa, kuten esimerkiksi kun työnantaja on monikansallinen yritys, olla selventävä tekijä, jonka merkitystä ei voi vähätellä.[6]

Pidänkin selvänä, että meillä ei ole syytä kieltää kokonaan lakiviittausten käyttöä työsopimuksissa. Eri asia on, millä tavoin ja millä perusteilla lakiviittauksen käyttöä mahdollisesti tulee rajoittaa. Turvautumista ordre public -periaatteeseen lakiviittauksen yleisenä rajoitusperusteena ei voida pitää hyväksyttävänä. Muiden kansainvälisen yksityisoikeuden alojen tapaan myös työstatuutissa ehdottomuusperiaatetta on meillä sovellettava vain sen klassillisessa negatiivisessa muodossa. Mielestäni myös edullisimmuusperiaate lakiviittauksen yleisenä rajoittamisperusteena on hylättävä. Tähän »aito gamillschegläiseen» kannanottoon on selvät syynsä sekä »kokonaisvertailun» että »analyyttisen vertailun» osalta. »Kokonaisvertailun» edellyttämä tehtävä on suorastaan mahdoton: miten voidaan ratkaista kahden monimutkaisen työoikeusjärjestelmän edullisimmuus työntekijän kannalta, miten saada riittävän täsmälliset tiedot, mitkä tekijät ottaa huomioon ja miten niitä painottaa. Jossakin määrin jopa koomista olisi ajatella esimerkiksi suomalaisen alioikeuden selittävän, että meidän työoikeusjärjestelmämme on kokonaisuutena työntekijälle edullisempi kuin vaikkapa Ranskan järjestelmä. Analyyttinen vertailu taas voi joh-

sääntöä täydentävät työn pääasiallisen tekopaikan ja työnantajan liikepaikan lain säännöt. Lisäksi järjestelmään kuuluu »varaventtiililauseke». Ehdotetun työsopimuslain uuden 51 a §:n kaksi ensimmäistä momenttia kuuluvat:

»*Työsopimukseen sovellettava laki:* Työsopimukseen, jolla on liittymiä eri valtioihin, sovelletaan sen valtion lakia, missä työntekijällä on kotipaikkansa, jos työnantajalla on tässä valtiossa liikepaikkansa. Muuten sovelletaan työsopimukseen sen valtion lakia, missä työ sopimuksen mukaan pääasiallisesti tehdään, tai jos työtä ei voida katsoa tehtävän pääasiallisesti missään valtiossa, sen valtion lakia, missä työnantajalla on liikepaikkansa.

Jos työsopimuksen näytetään, kaikki olosuhteet huomioon ottaen, liittyvän läheisimmin muuhun valtioon kuin siihen, jonka lakia 1 momentin mukaan olisi sovellettava, sovelletaan ensiksi mainitun valtion lakia.»

[6] Ks. monikansallisiin yrityksiin liittyvistä ongelmista jäljempänä s. 312 ss. ja 343 ss. Erityisesti monikansallisten yritysten johtajien työsuhteitten ongelmista ks. *A. Lyon—Caen,* Études offertes à Berthold Goldman s. 185 ss.

taa samassa työsuhteessa etujen poimimiseen eri oikeusjärjestyksistä ja tällä tavoin etukumulaatioon (saks. »Rosinentheorie»). Jos tällainen menetelmä hyväksytään, lakiviittaus menettää kaiken mielekkyytensä työnantajan kannalta, mikä puolestaan todennäköisesti johtaisi lakiviittausmahdollisuuden täydelliseen torjumiseen käytännössä. Näin ollen ainoaksi hyväksyttäväksi, ja mielestäni myös suositeltavaksi, lakiviittauksen rajoittamistavaksi näyttää jäävän Sveitsin liittohallituksen esityksen tarjoama malli, jonka mukaan viittaus sallittaisiin vain tiettyihin nimenomaisesti mainittuihin lakeihin, meillä lähinnä työn tekopaikan, työntekijän kotipaikan sekä työnantajan koti- tai liikepaikan lakeihin. Näitten lakien puolesta voidaan esittää, että työsopimuksella on niihin epäilemättä reaalisia liittymiä ja että tiedon saaminen niistä jo etukäteen on luultavasti suhteellisen helppoa. Näin menetellen ns. neutraaliin lakiin kohdistuvan lakiviittauksen kielto kävisi tarpeettomaksi. Tarpeellisen harkinnan varmistamiseksi voitaisiin kyllä säätää, että lakiviittaus tulee tehdä kirjallisesti.[7]

Sopimusstatuutin ulkopuolisten pakottavien normien asemaa lainvalinnassa sillä tavoin kuin kysymys esiintyy nykyaikaisessa eurooppalaisessa kansainvälisen yksityisoikeuden keskustelussa ei Suomessa ole juuri lainkaan käsitelty. Kanta, jonka mukaan ainakin tietyille tällaisille normeille tulee voida antaa jotakin merkitystä sopimussuhteen sääntelyssä, näyttää kuitenkin ulkomaisessa teoriassa ja alan uusimmassa lainsäädännössä niin vakiintuneelta, että se tulee myös meillä asianmukaisesti ottaa huomioon. Itse asiassa meilläkin on eräitten omien säädöstemme osalta näin menetelty, mutta perustelut on haettu normien julkisoikeudellisesta luonteesta ja alueperiaatteesta.

Ensinnä on ehkä parasta tarkastella tapausta, joka ei suoranaisesti kuulu tämän tutkimuksen piiriin, nimittäin Suomessa ulkomaisen työstatuutin alaisuudessa tehtävää työtä. Kuten jäljempänä käy ilmi, tällainen työ on sopimussuhteeseen muutoin sovellettavasta laista riippumatta ainakin suomalaisten työturvallisuus- ja työaikasäännösten alainen. Vaikka tällaisesta pakottavuudesta ei ole nimenomaisia säännöksiä, sitä on pidetty lähes itsestään selvänä ja on epäilemättä hyväksyttävä.

Sen sijaan esimerkiksi suomalaisen irtisanomissuojan ulottaminen tällaisiin tapauksiin vaatisi jo epäilemättä nimenomaista säännöstä. Sitä, mihin lakei-

---

[7] Edellä alaviitteessä 2 tarkoitettuun ehdotukseen sisältyvän uuden TSL 51 a §:n kolmas ja viimeinen momentti kuuluu:

»Nimenomaisesti voidaan sopia siitä, että työsopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, missä työ pääasiallisesti tehdään tai missä työntekijällä on kotipaikkansa taikka missä työnantajalla on liikepaikkansa. Sopimus sovellettavasta laista on tehtävä kirjallisesti.»

hin tällainen säännös pitäisi mahdollisesti ottaa, en käy tässä lähemmin tutkimaan. On lisäksi huomattava, että Englannissakin tiettyjen säädösten nimenomainen pakottavuus koskee vain tapauksia, joissa työtä pääasiallisesti tehdään Englannissa.

Toisaalta meidän on vastaavasti hyväksyttävä se, että Suomen lain alaisessa projektityössä ulkomailla joudutaan soveltamaan tai ainakin ottamaan huomioon projektikohteessa voimassa olevia pakottavia säännöksiä. EEC-yleissopimusta kommentoitaessa esitettyihin mielipiteisiin yhtyen pidän selvänä lähtökohtana, että ulkomaisten normien pakottavuutta ja »soveltamistahtoa» selvitettäessä on nojauduttava kyseisessä valtiossa vallitseviin käsityksiin. Suomalaiset kriteerit ovat poissuljetut eikä yleisesti hyväksyttyjä kansainvälisiä kriteereitä ole syntynyt. Tällöin mahdollisesti syntyvät suomalaisten ja ulkomaisten normien ristiriitatilanteet on ratkaistava tapauksittain. Mitään yleisiä abstrakteja sääntöjä on mahdoton antaa. Viime vaiheen korrektiivina ulkomaisia normeja kohtaan tulee klassillinen ehdottomuusperiaate.[8]

Vaikeimpia ovat tapaukset, joissa suomalainen työntekijä on lähetetty projektityöhön projektimaassa toimivan tytäryhtiön tai työyhteenliittymän palvelukseen ja joissa työ tällaisissa tapauksissa mahdollisesti hyväksyttävän lakiviittauksen perusteella on alistettu projektimaan lain alaisuuteen. Voisiko suomalainen tuomioistuin tällöinkin soveltaa työsopimukseen joitakin »ehdottoman pakottavia» suomalaisia säännöksiä ja mitä ne olisivat? Jos lähtökohtana pidetään edellä suosittamaani liittymäsääntöjärjestelmää, jossa siis lakiviittaus on rajoitettu koskemaan vain tiettyjen määrättyjen valtioitten lakeja — kuten tässä tapauksessa työnantajan liikepaikan lakia — ratkaisu helpottuu suuresti. Kun viittaus on nimittäin tietynsisältöisenä selvästi laissa hyväksytty, lienee siitä tehtävä päätelmä, että Suomen laki hyvin pitkälle syrjäytyy kaikkien pakottavien normien osalta. Sosiaalivakuutus näyttää kuitenkin vakiintuneen muodostamaan oman erityisalansa. Korjauskeinoksi mahdollisesti kohtuuttomiin tuloksiin johtavia ulkomaisia normeja kohtaan jää ordre public.

---

[8] Edellä alaviitteessä 2 mainittuun ehdotukseen sisältyvässä laissa kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavasta laista käsitellään Suomen oikeuden pakottavien normien soveltamista sen 12 §:ssä:

»Tämän lain säännökset eivät estä soveltamasta Suomen oikeuden pakottavia säännöksiä, jotka on tarkoitettu sovellettaviksi sopimukseen sovellettavasta laista riippumatta.» Tämä säännös olisi sovellettavissa myös työsopimuksiin. Vieraan valtion lain pakottavien säännösten soveltamista käsitellään puolestaan TSL:n ehdotetussa uudessa 51 b §:ssä:

»*Työntekopaikan pakottava oikeus.* Kun työsopimukseen sovelletaan muuta kuin sen valtion lakia, missä työ tehdään, on otettava huomioon työolosuhteita koskevat työntekopaikalla voimassa olevat pakottavat oikeusohjeet.»

Työmarkkinajärjestöjen harkintaan jää, missä määrin tällainen järjestelmä edellyttää sovellettavasta laista määräämistä työsopimusta ylemmällä tasolla työehtosopimuksissa.

1.2.8. Eräitä erityiskysymyksiä

1.2.8.1. Kelpoisuus työsopimuksen tekemiseen

Vaikka »dépeçage»-ajattelu onkin siirtynyt taka-alalle, joudutaan sopimusstatuutin piirissä edelleen turvautumaan eri lainvalintasääntöihin tiettyjen samaan oikeussuhteeseen liittyvien eri kysymysten ratkaisemiseksi. Tyypillisiä omien lainvalintasääntöjen piiriin kuuluvia erityisongelmia ovat kysymykset kelpoisuudesta sopimuksen tekemiseen sekä sopimuksen muodosta. Manner-Euroopassa ja niin muodoin myös meillä on vakiintuneesti katsottu, että sopimuksentekokelpoisuutta tulee osana yleistä oikeustoimikelpoisuutta arvioida asianomaisen henkilön henkilöstatuutin perusteella. Näin ollen sovellettavaksi tulee joko sopimuskumppanin kansalaisuuden tai hänen kotipaikkansa osoittama laki riippuen siitä, onko kyseinen valtio omaksunut kansalaisuus- vaiko asuinmaaperiaatteen.[1]

Pääsääntö henkilöstatuutin soveltamisesta ei ole kuitenkaan yksinomaisena voinut tyydyttää varsinkaan käytännön liike-elämän tarpeita. Joustavuutta on kaivattu erityisesti aikaisemmin — täysi-ikäisyysrajan vaihdellessa nykyistä suuremmassa määrin maasta toiseen — tapauksissa, joissa kotimaansa lakien mukaan alaikäinen ja siten oikeustoimikelvoton on solminut liiketoimen maassa, jonka lainsäädännön mukaan häntä olisi ollut pidettävä täysi-ikäisenä.[2]

---

[1] Englannin oikeudessa kysymys on epäselvä nimenomaisen ennakkotapauksen puuttuessa. Kysymykseen voivat tulla sopimuskumppanien kotipaikan laki (lex domicilii) tai sitten sopimukseen sovellettava »proper law of contract», usein sopimuksen tekopaikan laki (lex loci contractus). Proper law'n soveltaminen on yleensä saanut enemmän kannatusta englantilaisessa oikeustieteessä. Sääntönä on kuitenkin saatettu pitää sitä, että sopimus on sopimuskumppanien kelpoisuuden osalta pätevä, jos sopimuskumppani on joko domisiilinsa, kotipaikkansa tai sopimuksen *proper law*'n mukaan ollut kelpoinen solmimaan sopimuksen. Ks. asiasta *Cheshire — North* s. 221 ss. ja *Morris* s. 285 ss. Suomessa on asiaan kiinnittänyt huomiota mm. *Jokela,* s. 117.

[2] Klassillinen esimerkki tällaisesta asiasta on Ranskan korkeimman oikeuden viime vuosisadan puolivälissä ratkaisema tapaus *Lizardi* (Recueil Dalloz périodique 1861.1. s. 193 ss.). Meksikon kansalainen *Lizardi,* joka iältään 23-vuotiaana ylitti Ranskassa voimassa olleen täysi-ikäisyysrajan, mutta jota Meksikossa ei alle 25-vuotiaana pidetty täysi-ikäisenä, osti Pariisissa ollessaan sieltä eräitä huomattavan arvokkaita koruja. Myöhemmin hän Meksi-

Esimerkkinä tällaisen joustamismahdollisuuden tarjoavasta nykyaikaisesta säännöksestä voidaan mainita Sveitsin liittohallituksen esityksen 34 artikla. Sen mukaan sopimuskumppani, joka on oikeustoimikelvoton domisiilinsa lain mukaan, ei voi vedota tähän seikkaan, jos hän oli oikeustoimikelpoinen toimen tekopaikan lain mukaan, ellei vastapuoli tiennyt tai hänen olisi pitänyt tietää oikeustoimikelpoisuuden puutteesta. Vastaavanlainen normi sopimuksen tekopaikan lain hyväksi on joko lainsäännöksen tai oikeuskäytännön perusteella voimassa useissa muissakin maissa.[3] Esimerkiksi Ruotsissa voidaan kyseisen kannan tueksi viitata lainsäädäntöön (Lag 1904: 26 om vissa internationella rättsförhållanden rörande äktenskap och förmynderskap, IÄL, 4: 5 ja 5: 6), Norjassa ja Tanskassa taas oikeustieteeseen ja käytäntöön.[4] Suomessa ei asiaan liene otettu nimenomaista kantaa, mutta meillä ei tässä suhteessa ole kaiketi aihetta poiketa muualla Pohjoismaissa ja yleensä Euroopassa vallitsevasta käsityksestä.[5]

Useissa maissa on vajaavaltaisellekin tietystä rajasta lukien määrätyin edellytyksin tai sitten holhoojalle myönnetyin työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisoikeuksin suotu mahdollisuus työsopimuksen solmimiseen.[6] Työsopi-

---

kon lain mukaiseen alaikäisyyteensä vedoten kieltäytyi maksamisesta. Cour de cassation katsoi kuitenkin, ettei kauppiaan voitu edellyttää tuntevan eri maiden täysi-ikäisyyttä koskevaa lainsäädäntöä. Kun kauppias lisäksi oli toiminut hyvässä uskossa (»avec bonne foi») eikä hän ollut osoittanut kevytmielisyyttä eikä varomattomuutta, Cour de cassation piti kauppaa pätevänä. Ks. tapauksesta lähemmin esim. *Batiffol—Lagarde* II s. 141 ss.

[3] Samaan tapaan määrätään myös EEC-yleissopimuksen 11 artiklassa.

[4] Ks. *Bogdan* s. 129 s. ja *Karlgren* s. 92, *Gaarder* s. 93 ss. sekä *Philip* s. 178 ss.

[5] Toisen oikeustoimikelpoisuuteen liittyvän käytännön kansainvälisyksityisoikeudellisen ongelman muodostavat tapaukset, joissa aikaisemman kotimaansa lain mukaan täysi-ikäinen henkilö on kansalaisuutta vaihdettuaan uuden kotimaansa lain mukaan alaikäinen. Tällöin on yleensä katsottu, ettei henkilö menetä kerran jo saamaansa täysi-ikäisyyttä (»semel major, semper major»). Asiasta on nimenomainen säännös esim. Sveitsin esityksen 33 artiklan 2 kappaleessa. Yleensäkin kohdataan henkilöstatuutin alalla erityisiä vaikeuksia sääntelässä valtiosta toiseen siirtyneiden pakolaisten ja valtiottomien henkilöiden oikeusasemaa. Sekä pakolaisten asemaa koskevan YK:n yleissopimuksen (SopS 77/1968) että valtiottomien henkilöiden oikeusasemaa koskevan yleissopimuksen (SopS 80/1968) 12 artiklan 2 kappaleeseen sisältyy määräys, jonka mukaan sopimusvaltion tulee eräin mahdollisin edellytyksin tunnustaa kyseisten henkilöiden aikaisemmin saavuttamat oikeudet, jotka perustuvat heidän henkilöoikeudelliseen asemaansa.

[6] Suomen työsopimuslain 5 §:ssähän säädetään, että 15 vuotta täyttänyt alaikäinen saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Holhoojalla on oikeus alaikäisen työsopimuksen purkamiseen, jos se on tarpeen alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. Eräiden muiden maiden osalta ks. *Gamillscheg,* Int. Encycl. Comp. L s. 77 s.

muksen tekoa koskevien alaikärajojen säätämiseen ovat suuresti vaikuttaneet ILOn yleissopimukset lapsityövoiman käytön poistamiseksi. ILOn ensimmäinen asiaa koskeva sopimus (n:o 5) hyväksyttiin ensimmäisessä kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1919, ja tätä sopimusta seurasi sittemmin yhdeksän muuta työhönoton vähimmäisikää sääntelevää konventiota. Vuonna 1973 hyväksyttiin aikaisemmat sopimukset korvaava uusi, soveltamisalaltaan yleinen yleissopimus (n:o 138),[7] jonka mukaan alin työhönottoikä ei saa olla alhaisempi kuin pakollisen kouluvelvollisuuden yläikäraja eikä missään tapauksessa alle 15 vuotta. Kehitysmaiden sallittiin kuitenkin konvention soveltamisen alkuvaiheessa noudattaa 14 vuoden alaikärajaa. Toisaalta eräitä rasittavia tai muutoin lapsille ja nuorille soveltumattomia töitä varten määrättiin erityinen 18 vuoden alaikäraja.

> Mainittakoon, että ennen ILOn toiminnan alkua ainakin eräissä Euroopan maissa oli päästy lakisääteiseen 13 vuoden alaikärajaan. ILOn yllämainitussa sopimuksessa n:o 5 määrättiin eräin vähäisin poikkeuksin teollisuustyötä koskevaksi alaikärajaksi 14 vuotta. 1930-luvun alun myötä tämä ikäraja oli uusin sopimuksin saatu ulotetuksi meripalvelukseen, maataloustyöhön ja muuhun teollisuuden alaan kuulumattomaan työhön (sopimukset n:o 7 (SopS 36/25), 10, 15 (SopS 38/25), 33 ja 41). 1930-luvun kuluessa hyväksytyillä uusilla yleissopimuksilla aikaisempi 14 vuoden ikäraja korotettiin 15 vuoteen, jolla kannalla siis yllämainittu vuoden 1973 yleissopimus on. Asiasta tarkemmin *Valticos* s. 180 ss.

Työsopimuksen solmimisen vähimmäisikää ei sitä koskevien säännösten syntytausta ja luonne huomioon ottaen enää voida välttämättä pitää puhtaasti henkilöstatuutin mukaisesti määräytyvänä asiana. Esimerkiksi *Gamillscheg* on esittänyt, että työsopimuksen solmimisen vähimmäisikää sääntelevät kansalliset normit eivät ole luonnehdittavissa yleisen kelpoisuuden alaan kuuluviksi, vaan ovat osa työsuhdetta sääntelevästä julkisesta oikeudesta.[8] Näin ollen niiden soveltaminen määräytyisi lähtökohtaisesti alueperiaatteen mukaan.

Institut de Droit International -järjestön sekä vuoden 1937 Luxemburgin istunnossa että vuoden 1971 Zagrebin istunnossa valmistelluissa päätöslauselmissa työsopimuksen solmimiskelpoisuutta koskee 1 artikla, joka on säilynyt paljolti samansisältöisenä. Kummassakin on otettu huomioon toisaalta henkilöstatuutin yleiset periaatteet ja toisaalta työoikeuden erityisluonteen asettamat vaatimukset.[9]

---

[7] Yleissopimus, joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, SopS 87/76.

[8] Ks. *Gamillscheg*, Int. Encycl. Comp. L. s. 16.

[9] Vuoden 1971 istunnossa hyväksytyn päätöslauselman 1 artikla oli sisällöltään seuraa-

Szászy katsoi International Labour Law -teoksessaan, ettei kansainvälisen yksityisoikeuden yleisille periaatteille tule antaa ratkaisevaa asemaa työsopimuksen solmimiskelpoisuutta koskevissa asioissa, olipa sitten kysymys työsopimuksen solmimisesta yleensä taikka sitten tietyntyyppistä työtä koskevan sopimuksen solmimisesta. Tulee nimittäin ottaa huomioon, että kansainvälisessä työoikeudessa vaikuttavat näkökohdat poikkeavat tässä suhteessa muusta kansainvälisestä yksityisoikeudesta: yhdenmukaisuus ja pysyvyys eivät ole keskeisellä sijalla, vaan niiden asemesta on tärkeintä vapauttaa työnantaja tutkimasta jokaisen työpaikalle tulevan työntekijän henkilöstatuutin mukaista lakia sen selvittämiseksi, voiko työntekijä solmia sopimuksen vaiko ei. Näin ollen tulisi oikeustoimikelpoisuudenkin osalta useimmissa tapauksissa soveltaa *lex loci laborista* tai tietyissä tapauksissa *lex laboris specialista.*[10]

Ne ongelmat, jotka edellä kerrotun mukaan ovat tyypillisesti olleet esillä pohdittaessa työsopimuksen solmimiseen liittyviä kansainvälisyksityisoikeudellisia kysymyksiä, eivät ole luonteeltaan sellaisia, että ne esiintyisivät ulkomailla tapahtuvan projektityön yhteydessä. Projektityöhön palkataan yleensä ammattitaitoisia suomalaisia, joiden oikeustoimikelpoisuuteen ei liity mitään ongelmia.[11] Paikalta palkattujen projektimaan tai kolmansien maitten työntekijöiden värvääminen ja heidän sopimustensa solmiminen tapahtuu säännönmu-

---

va: »La capacité à l'effet de conclure un contrat de travail est régie par la loi personnelle des parties et la capacité d'exécuter un certain type de travail par la loi désignée par les articles 3, 4 et 5.

Un contrat conclu par un étranger incapable d'après sa loi personnelle doît être considerè commé valable, si cet étranger est regardé comme capable d'après la loi de l'Etat sur le territoire duquel le contrat a été conclu.».

Vuoden 1937 päätöslauselman 1 artiklan 1 kappaleeseen ei sisältynyt tiettyjä erityisiä työn lajeja koskevaa ja niiden osalta kyseiseen sopimusstatuuttiin viittaavaa lausetta. Lisäksi oli eräät työn tekemismaan pakottavat normit otettava sen mukaan huomioon. Artiklan 2 kappale taas oli kirjoitettu ylle jäljennettyä yksityiskohtaisempaan muotoon niin, että siinä puhuttiin alaikäisen henkilön ja naimisissa olevan naisen kelpoisuudesta sopimuksen tekemiseen. Heidän osaltaan holhooja tai aviomies saattoi hänelle kotimaan laissa annettuun oikeuteen vedoten kieltää alaikäiselle tai vaimolle työn tekemispaikan lain mukaan kuuluvan oikeuden työsopimuksen solmimiseen. Tuolloinen raportööri *Yanguas Messia* perusteli viimeksi mainittua määräystä sillä, että »l'intérêt familial doît primer l'intérêt social», ks. Annuaire 1937 s. 196.

[10] Ks. *Szászy* s. 228 ss.

[11] Mainittakoon, että keräämässäni ja ulkomaantyökomitean käyttöön saadussa työsopimusaineistossa on vain yksi alaikäisen tekemä työsopimus. Tässä tapauksessa alaikäinen seurasi projektityöhön isäänsä, jonka oli määrä toimia projektin johtotehtävissä. Naisten oikeuteen solmia työsopimus liittyviä tapauksia ei meillä ole esiintynyt. Puhtaasti teoreettisena voitaneen pitää sellaista tapausta, jossa projektityöhön palkattaisiin esimerkiksi

kaisesti paikallisten työvoimatoimistojen välityksin, joten suomalaiset projektiviejät eivät tässäkään suhteessa kohtaa ongelmia. Niinpä näihin kysymyksiin ei ole lainkaan puututtu ulkomaantyökomitean mietinnössä.

Toisaalta *Gamillschegin* ja Institut de Droit International -järjestön esittämät näkökohdat on myös meillä otettava huomioon. Vaikka siis teoreettisena lähtökohtana pidettäisiin henkilöstatuutin soveltamista, tuntuu selvältä, että ulkomaalaisella Suomessa on sama kelpoisuus työsopimuksen tekemiseen kuin suomalaisella, vaikka ulkomaalaisen kotimaan laki asettaisikin tässä suhteessa joitakin rajoituksia tai edellytyksiä. Toisaalta on niin ikään selvää, ettei ulkomaalaistakaan voida Suomessa ottaa sellaiseen työhön, jonka osalta meillä on voimassa esimerkiksi ikää tai sukupuolta koskevia rajoituksia, vaikka ulkomaalaisen henkilöstatuutti ei tällaisia rajoituksia tuntisikaan.[12] Tässä onkin kysymys sellaisesta henkilöstatuutin alaan kuulumattomasta pakottavasta työoikeudesta, jota on valtakunnan alueella sovellettava kaikkeen työhön työsuhteen osapuolten kansalaisuudesta riippumatta. Mitä taas näiden säännösten alueellisen ulottuvuuden laajentumiseen ulkomaantyöhön tulee, viittaan siihen, mitä jäljempänä esitetään työsuojelusäännösten osalta yleensä.[13]

Viimeksi mainitun kaltaiset projektimaan säännökset saattavat aiheuttaa meillä vaikeuksia esimerkiksi silloin, kun Suomesta haluttaisiin palkata projektiin naistyöntekijä maahan, jossa työtä kodin ulkopuolella ei pidetä naiselle sopivana. Tällöin joudutaan käytännössä tyytymään työntekomaan viranomaisten tulkintaan siitä, missä määrin kyseiset säännökset ovat pakottavia myös ulkomaalaisiin työntekijöihin nähden.

1.2.8.2. Työsopimuksen muoto

Toinen erityiskysymys, johon kansainvälisessä yksityisoikeudessa on vanhastaan sovellettu omaa, itse pääkysymykseen sovellettavaan lakiin nähden itsenäistä lainvalintasääntöä, on oikeustoimen muoto. Sitä sääntelevä locus regit actum -periaate on tullut sovellettavaksi sekä perhe-, jäämistö- ja velvoitestatuutin alalla niin yksi- kuin kaksipuolisiinkin oikeustoimiin.

---

sellainen ulkomaan kansalaisuutta oleva nainen, jonka kotimaan laki asettaisi sopimuksen solmimisen edellytykseksi miehen suostumuksen tai joka antaisi miehelle oikeuden työsopimuksen purkamiseen.

[12] Ks. esim. A nuorten työntekijäin käyttämisestä vaarallisiin töihin (212/72) ja kaivoslain (503/65) 58 §, jossa pääsääntöisesti kielletään pitämästä naista kaivoksessa sellaisessa työssä, jota tehdään maanpinnan alla.

[13] Ks. jakso 1.2.9.1.

Historiallisesti tarkastellen locus regit actum -sääntö — nykyiseltä sisällöltään »oikeustoimen muoto määräytyy sen tekopaikan lain mukaan» — on saanut alkunsa jäämistöoikeuden alalta. Periaate on tavallisesti liitetty keskiajan italialaista koulukuntaa edustaneen Bartoluksen nimeen ja sen varhaisimpana soveltamiskohteena on mainittu testamentin muoto. Alkujaan säännön asiallinen sisältö velvoitestatuutin piirissä oli huomattavan laaja niin, että kaikki oikeustoimeen liittyvät kysymykset voitiin alistaa tekopaikan lain alaisuuteen. Vähitellen locus regit actum -sääntö supistui kuitenkin velvoitestatuutinkin piirissä koskemaan vain oikeustoimen muotoa tahdon autonomian periaatteen kehittyessä sittemmin pääsäännöksi oikeustoimen sisällölliseen pätevyyteen sovellettavaa lakia määrättäessä.[1]

Kun oikeustoimen muodon sanotaan locus regit actum -säännön perusteella määräytyvän toimen tekopaikan lakien mukaan, todetaan yleensä samalla, että sääntö on luonteeltaan fakultatiivinen. Näin ollen oikeustoimi on muodoltaan pätevä ainakin, jos se täyttää joko tekopaikan muotovaatimukset tai oikeustoimen aineelliseen pätevyyteen sovellettavan lain asettamat muotovaatimukset.[2]

Perusteena oikeustoimen muotoa kohtaan kansainvälisessä yksityisoikeudessa omaksutulle liberaalille asenteelle on yleensä — ja myös kansainvälisen kaupan osalta — vedottu käytännön syihin ja tarpeisiin. Sopimuskumppaneilla ei useinkaan ole aikaa tai mahdollisuuksia selvittää joitakin tiettyjä muotosäännöksiä, jotka lisäksi itse toimen sisällön kannalta jäävät toissijaiseen asemaan. Ymmärrettävänä materiaalisena perusteena tällaiselle suhtautumiselle

---

[1] Locus regit actum -säännön yleisistä piirteistä ks. lähemmin esim. *Alanen* s. 253 ss., *Batiffol—Lagarde* I s. 331 ss. ja II s. 322 ss., *Kegel* s. 76 ss., *Morris* s. 284 s. sekä *Vitta* III s. 283 ss.

[2] Sveitsin liittohallituksen esityksen asiaa koskevan 121 artiklan 2 ensimmäistä kappaletta kuuluvat seuraavasti:

»Art. 121

1 Le contrat est valable quant à la forme s'il satisfait aux conditions du droit applicable au contrat ou du droit du lieu de conclusion.

2 La forme d'un contrat conclu entre personnes qui se trouvent dans des Etats différents est valable si elle satisfait aux conditions du droit de l'un de ces Etats.»

EEC-yleissopimuksen 9 artikla on samansisältöinen. Sopimus on siis muodoltaan pätevä silloinkin, kun sopimuskumppanit ovat toimineet toisen heistä »oman lain» mukaisesti, vaikka sopimuksen tekopaikan tai sopimuksen sisällölliseen pätevyyteen sovellettavan lain muotovaatimuksia ei ole täytetty. Näin ollaan vielä liberaalimmalla linjalla kuin yllä on esitetty. Edellä s. 113 alaviitteessä 2 tarkoitetussa ehdotuksessa kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevaksi lainsäädännöksi on asetuttu EEC-yleissopimusta vastaavalle kannalle, ks. s. 37 ss.

on ollut se seikka, että erityisesti irtaimen kaupassa muotosäännösten merkitys on eri maissa ollut selvästi vähenemässä. Näin ollen kansainvälisessä yksityisoikeudessa omaksuttu vapaamielinen asenne on yhdenmukainen materiaalisessa oikeudessa omaksutun, sopimuksenteon helpottamista ja sopimuksen pätevyyden turvaamista edistävän asenteen kanssa. Kansainvälisessä perheoikeudessa on puolestaan vedottu tarpeeseen suojata ja vakiinnuttaa syntyneitä statussuhteita. Testamenttioikeudessa on taas viitattu yleisesti kannatettuun pyrkimykseen turvata testaattorin viimeisen tahdon toteutuminen.

> Meillä locus regit actum -säännön fakultatiivisuutta on erityisesti korostanut *Klami,* joka on esittänyt mm., että »pätevyys/pätemättömyysproblematiikkaa ei ole aiheellista ratkaista abstraktisesti. Erityisesti oikeusvarmuuskysymystä voidaan nähdäkseni varsin pitkälle tarkastella nimenomaan *yksittäisen oikeustoimen luotettavuuskysymyksenä*» (s. 78). Hän pitää lex loci -säännön tavanomaiset rajat ylittäen tietyin edellytyksin mahdollisena jopa sitä, että ulkomailla tapahtunut suomalaisen kiinteistön kauppa olisi muodoltaan pätevä, vaikka suomalaisia muotosäännöksiä ei olisi noudatettu, jos kyseisten ulkomaisten muotosäännösten noudattaminen ei merkitsisi meillä oikeusvarmuutta vaarantavaa muodon kiertämistä. Edellä sitaatteihin merkittyyn *Klamin* ajatukseen voidaan periaatteessa yhtyä. Valinnaisten muotostatuuttien hyväksymistä voidaankin pitää juuri sitä konkretisoivan ajattelutavan tuloksena. Toisaalta tuntuu selvältä, että fakultatiivisellakin muotostatuutilla tulee olla jonkinlainen reaalinen yhteys itse oikeustoimeen tai asianosaisiin. Mitä taas kiinteistöä koskeviin oikeustoimiin tulee, niiden osalta ei kuitenkaan voitane luopua yleismaailmallisesti hyväksytyn lex rei sitae -säännön noudattamisesta ulkomaisen lex locin hyväksi. Valtion intressit omalla alueella sijaitsevien kiinteistöjen valvontaan ovat poikkeuksellisen suuret ja valtiolla tulee myös olla oikeus vaatia joitakin erityisiä muotosäännöksiään noudatettavaksi pätevyyden edellytyksenä.

Kansainvälisessä yksityisoikeudessa muotostatuutin osalta omaksuttuja joustavia ratkaisuja on siis paljolti perusteltu materiaalisessa oikeudessa omaksutuin näkemyksin. Samoin Suomen kansainvälisessä työoikeudessa noudatettavien vastaavien sääntöjen tulisi perustua materiaalisen työoikeutemme periaatteisiin työsopimuksen muodosta.

Työsopimuslain 4 §:ssä on meillä pitäydytty jo aikaisemminkin voimassa olleeseen muotovapauteen: sekä suullinen että kirjallinen muoto ovat kummatkin mahdollisia, mutta suullisesti tehdyn sopimuksen ehdoista tulee pyydettäessä antaa kirjallinen todistus. Työsopimuksen ei välttämättä tarvitse olla edes nimenomainen. Lain 4 §:n 2 momentin mukaan on kuitenkin vuotta pitemmäksi ajaksi sopimuksen teosta voimassa olemaan tarkoitettu työsopimus tehtävä kirjallisesti. Tämänkin muotovaatimuksen laiminlyömisen ainoa oikeusseuraa-

mus on se, että sopimus on vuoden kuluttua tekohetkestä irtisanottavissa samalla tavoin kuin toistaiseksi tehty työsopimus. Sopimus ei siis suinkaan ole tehoton tai muutu tehottomaksi, vaan se jatkuu määräaikaisen sijasta toistaiseksi voimassa olevana.

> Työsopimuslakikomitean mietinnössä (1969: A 25) ei työsopimuksen muodon osalta omaksuttua kantaa juuri perusteltu asia-argumentein. Mietinnössä todetaan vain, että tuolloin voimassa olleeseen vuoden 1922 lakiin sisältynyt periaate on pysytettävä myös uudessa laissa. Kyseisen pykälän 2 momentin osalta viitattiin tarkoituksenmukaisuusnäkökohtiin sekä siihen, että kirjalliset sopimukset olivat kyseisissä tapauksissa käytännössä yleisiä. Suullisen työsopimuksen pitämiselle pätevänä ainoastaan nimenomaisena ei katsottu olevan »syytä sen enempää kuin nykyisenkään oikeuden mukaan», ks. s. 22 s.

Näyttää siltä, että meillä voitaisiin kansainvälisessä työoikeudessa omaksua locus regit actum -periaate samanlaisena kuin velvoitestatuutin alalla yleensäkin. Muotovapauden vuoksi ei projektityönkään osalta esiinny ongelmia niissä tapauksissa, joissa työsopimus tehdään Suomessa. Vaikka työtä tultaisiinkin tekemään valtiossa, joka asettaa työsopimuksen solmimiselle erityisiä muotovaatimuksia, on selvää, että sopimuksen tekopaikan ja sopimuskumppanien yhteisen kotipaikan ollessa Suomessa sopimusta pidetään Suomessa muodoltaan pätevänä. Samaan lopputulokseen voitaneen tulla silloinkin, kun suomalaiset sopimuskumppanit esimerkiksi työntekijän aikaisemman projektitehtävän päätyttyä tekevät projektimaassa suullisen työsopimuksen, vaikka projektimaan laki edellyttää määrämuodon noudattamista.

Suomalaisen työnantajan kannalta ovat sen sijaan vaikeampia ne suhteellisen harvinaiset tapaukset, joissa työnantaja palkkaa projektimaasta suoraan työhön joko tämän tai kolmannen valtion kansalaisia. Näissä tilanteissa — ja erityisesti ensiksi mainituissa — ovat liittymät projektimaahan niin vallitsevat, ettei Suomen tuomioistuinkaan voi katsoa paikalliset muotosäännökset syrjäyttäen tehtyä työsopimusta pätevöksi. Muodon puolesta pätevänä saatettaisiin ehkä kuitenkin täällä pitää kolmannen valtion kansalaisen kanssa tehtyä työsopimusta, jos hänen kotimaansa lainsäädäntö Suomen tavoin on muotovapauden kannalla, vaikka työsopimuksen asiastatuuttina olisikin projektimaan laki.[3]

Ulkomaantyökomiteassa käsiteltiin myös työsopimuksen muotoon liittyviä ongelmia. Komiteassa katsottiin, että kun ulkomaantyössä mahdollisesti esiin-

[3] Viimeksi mainitut tapaukset lienevät kuitenkin luonteeltaan enemmän teoreettisia kuin käytännöllisiä.

tyvät epäselvyydet ja häiriöt ovat kotimaassa kohdattavia vaikeampia, tulee sopimussuhteen perusta pyrkiä määrittelemään mahdollisimman tarkasti. Komitean mielestä tällaisista seikoista voitaisiin tarpeellisin osin ottaa määräykset työsopimuslakiin.[4]

Suomen kansainvälisessä työoikeudessa saatettaisiin kuitenkin antaa sijaa niille käsityksille, joita esimerkiksi *Gamillscheg* ja *Szászy* ovat esittäneet muotostatuutin osalta. *Gamillscheg* katsoi jo Internationales Arbeitsrecht -teoksessaan, että locus regit actum -periaate ei — ainakaan de lege feranda — ole sovelias kansainvälisen työoikeuden alalla. Historialliseen traditioon ja liiketoiminnan helpottamiseen perustuvat argumentit eivät ole painavia työoikeudessa. Ensinnäkin työoikeus on — esimerkiksi juuri testamentti- ja kauppaoikeuteen verrattuna — nuori oikeudenala, jolla ei ole locus regit actum -sääntöön asti ulottuvia historiallisia juuria. Toiseksi nykyaikaisessa työoikeudessa pääpyrkimyksenä olevaa työntekijän suojelua palvelevat osaltaan myös työsopimuksen muotoa koskevat säännökset. Tältä perustalta *Gamillscheg* katsoo, että työsopimuksen asiastatuuttiin perustuvia muotomääräyksiä ei voida syrjäyttää vetoamalla siihen, että työsopimuksen solmimispaikan laki ei aseta tällaisia muotovaatimuksia.[5] Mitä taas julkisoikeudellisina pidettäviin työsopimuksen muotovaatimuksiin tulee, *Gamillscheg* on sitä mieltä, että tällaisten kotimaisten säännösten soveltaminen määräytyy sen mukaan, millainen kanta julkisoikeudellisten säännösten soveltamisesta muutoin on omaksuttu. Sovelletaanko projektimaan julkisoikeudellisia muotosäännöksiä työntekijän kotimaan lain alaiseen työsuhteeseen, riippuu taas siitä, millaiseksi näiden säännösten sosiaalinen tarkoitusperä arvioidaan.[6] Locus regit actum -periaate ei siis tällöin tule sovellettavaksi.

Szászyn tarkastelutapa ja argumentaatio noudattavat paljolti *Gamillschegin* linjaa. Omaksumalleen lähtökohdalle uskollisena hän kuitenkin katsoo, ettei ole aiheellista erottaa eri ryhmiksi yksityisoikeuden alaista työoikeutta ja julkisoikeuden periaatteiden alaista työoikeutta, sillä se olisi vastoin työoikeuden

---

[4] KM 1982: 61 s. 29 s. Valtaosassa käytännön tapauksia ulkomaantyösopimukset ovat olleet kirjallisia ja usein hyvin yksityiskohtaisia. Komitea löysi kuitenkin myös sijaa huomauttamiselle, s. 22 s., vrt. kuitenkin s. 24 s.

[5] *Gamillscheg* s. 99 s. ja Int. Encycl. Comp. L. s. 16 s.

[6] *Gamillscheg* s. 215 ss. ja Int. Encycl. Comp. L. s. 16 s. Hän käyttää esimerkkinä Liittotasavallan ja Italian lain säännöksiä, jotka eräissä tapauksissa edellyttävät erityisen työkirjan (»Arbeitskarte», »libretto del lavoro») käyttämistä. Mainittakoon tässä, että meillä oppisopimuslain (422/67) 5 §:ssä edellytetään oppisopimus tehtäväksi kirjallisena kolmin kappalein erityisesti tätä tarkoitusta varten laaditulle lomakkeelle ja että sopimuksessa tulee olla erityiset määräykset kyseisessä säännöksessä tarkoitetuista seikoista.

yhtenäisyyden periaatetta, jota olisi vaalittava niin pitkälle kuin mahdollista. Näistä syistä työsopimuksen muotoon sovellettavana lakina ei ole locus regit actum -periaatteen mukainen säännöstö, vaan lex laboris, s.o. useimmissa tapauksissa *lex loci laboris* ja tietyissä erityistapauksissa *lex laboris specialis.*[7]

Institut de Droit International -järjestön vuoden 1971 päätöslauselmassa omaksuttu ratkaisu noudattelee kuitenkin velvoitestatuutin alan yleisiä linjoja. Päätöslauselman 2 artiklan mukaan työsopimus on muotonsa puolesta pätevä, jos sitä solmittaessa on menetelty joko työsopimuksen asiastatuutin tai sopimuksen tekopaikan lain mukaisesti taikka jos sopimus muodoltaan täyttää sopimuspuolten yhteisen kotimaan tai domisiilin lain muotomääräykset. Sopimusta tehtäessä on kuitenkin samalla noudatettava työn tekopaikan lain mahdollisia erityisiä muotomääräyksiä.[8]

Philip on yleisemmälläkin tasolla kehitellyt edellä työsopimuksen osalta kuvattuja ajatuksia tietynlaisten muotosäännösten pakottavuudesta. Hän nimittäin esittää, että aina silloin, kun lex causaen muotosäännös ei palvele ainoas-

---

[7] *Szászy,* Annuaire 1971 I s. 374 s. ja International Labour Law s. 307 ss. Hänen muotostatuutin osalta suosittamansa ratkaisu on siis sama kuin hänen suosituksensa sopimuskumppanien oikeustoimikelpoisuuteen sovellettavaksi laiksi.

[8] Kyseisen 2 artiklan ranskankielinen sanamuoto on seuraava: »Le contrat de travail est valable quant à la forme lorsqu'il est établi en suivant soit la loi désignée par les articles 3, 4 et 5, soit la loi de l'Etat sur le territoire duquel le contrat a été conclu ou la loi nationale commune ou la loi du domicile commun des parties.

Toutefois, les dispositions contenant des exigences particulières de forme qui sont en vigueur dans le pays d'exécution du travail doivent être observées.»

Mainittakoon, että vuoden 1937 päätöslauselmassa todettiin tämän kysymyksen osalta pääperiaatteeksi ainoastaan, että työsopimus on muodon puolesta pätevä, jos sopimusta tehtäessä on noudatettu tekopaikan lakia (3 art.). Tämä sääntö todettiin keskustelussa kuitenkin nimenomaan fakultatiiviseksi ja esimerkkinä mainittiin työsopimuksen olevan muodoltaan pätevä silloinkin, kun sopimusta tehtäessä on noudatettu sopimuskumppanien yhteisen kotimaan lakia. Vuoden 1937 päätöslauselman 3 artiklan 2 kappale vastaa vuoden 1971 päätöslauselman edellä olevaa 2 artiklan 2 kappaletta. Huomattakoon, että kummankaan päätöslauselman mukaan ei pidetä muodoltaan pätevänä eri valtioiden kansalaisten kolmannessa maassa tekemää sopimusta, joka ei täytä lex locin tai asiastatuutin muotoa, vaikka kummankin sopimuskumppanin kotimaan laki olisi muotovapauden kannalla. Toinen huomionarvoinen seikka päätöslauselmien kyseisissä artikloissa on se, että niissä edellytetään ehdottomasti noudatettaviksi työn suoritusmaan erityisiä muotosäännöksiä. Kuten edellä on esitetty, jokainen valtio voi tietenkin vaatia pakollisina pidettävien muotosäännösten noudattamista alueellaan tehtävässä työssä, ja ulkomaantyösopimuskäytännössä pyrittäneen näitäkin säännöksiä kunnioittamaan. Niin pitkälle ei kuitenkaan voitane tällaisessakaan järjestelmässä mennä, että suomalaisessa tuomioistuimessa selitettäisiin pätemättömäksi suomalaisen työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus sillä perusteella, ettei sopimusta tehtäessä ole noudatettu lex loci laboriksen pakottavia muotomääräyksiä.

taan todistelutarkoituksia, vaan tähtää esimerkiksi heikomman sopimuskumppanin suojaamiseen, ei locus regit actum -sääntöön voida vedota mainitut muotosäännökset syrjäyttäen tehdyn sopimuksen pätevyyden tueksi.[9] Todistelutarkoituksia palveleviin — ja siis normin antomaan ulkopuolella vaille huomiota jätettäviin — voidaan kuitenkin lukea myös sellaiset muotosäännökset, jotka perustuvat kyseisen vieraan maan oikeusjärjestyksen erityispiirteisiin tai historialliseen perinteeseen.

Nämä *Philip*in ajatukset ovat mielenkiintoisella tavalla yhdensuuntaisia niiden käsitysten kanssa, joita edellä on kuvattu tutkittaessa pakottavien ja heikompaa sopijakumppania suojaavien normien merkitystä työsopimuksen asiastatuutin valinnassa. Niihin lienee meilläkin perusteltua aihetta kiinnittää huomiota ainakin de lege feranda. On kuitenkin huomattava, että niillä on eniten vaikutusta silloin, kun sopimuskumppanien kotimaassa tehdään työsopimus pitkäaikaisesta ulkomaantyöstä, joka tulee kuulumaan ulkomaisen asiastatuutin alaisuuteen. Projektityöhön lähetetyn työntekijän työsopimuksen asiastatuutti on pääsääntöisesti ollut kotimaan laki, jolloin lex loci actus ja lex laboris yhtyvät eikä muotosäännösten ristiriitaa näin ollen synny. Toisin tilanne olisi esimerkiksi silloin, kun työsopimus tehtäisiin projektimaassa jo olevan suomalaisen työntekijän kanssa lex locin mukaisesti muotovapaasti, vaikka Suomessa olisi saatettu voimaan erityiset muotosäännökset.[10]

1.2.9. Eräiden julkisoikeudellisten lakien soveltamisalasta esitettyjä käsityksiä

Kun edellä on kehitelty työsopimukseen sovellettavaa lakia yleensä koskevia liittymäsääntöjä, on pakottavien normien yhteydessä vältetty viittaamasta

[9] *Philip* viittaa kantansa tueksi erityisesti siihen kansainvälisessä prosessioikeudessa omaksuttuun sääntöön, jonka mukaan luonteeltaan yleisiin prosessuaalisiin todistustaakkasääntöihin sovelletaan lex foria, kun taas materiaaliseen oikeuteen sisältyvät erityiset todistustaakkasäännökset — kuten erityinen tuottamussääntö ja sen yhteydessä käännetty todistustaakka — määräytyvät lex causaen mukaan, ks. *Philip* s. 300. Tässä suhteessa on mielenkiintoinen Sveitsin liittohallituksen esityksen 121 artiklan 3 kappale, joka on seuraavan sisältöinen:

»3 La forme du contrat est exclusivement régie par le droit qui lui est applicable lorsque, pour protéger une partie, ce droit prescrit impérativement le respect d'une forme déterminée.»

[10] Eräissä tapauksissa on saattanut esiintyä epäselvyyttä siitä, onko tietty säännös luonnehdittava oikeustoimen sisältöä vai muotoa koskevaksi, sillä eräät oikeusjärjestykset poikkeavat tässä suhteessa toisistaan. Ks. esim. *Alanen* s. 255 (»ne seikat, joissa oikeustoimitahto saa lain sille asettaman merkityksen»), *Kegel* s. 282 s., *Klami* s. 78 s. ja *Morris* s. 150 ss. Kansainvälisessä työoikeudessa tämä ongelma ei kuitenkaan ole ollut erityisesti esillä.

yksityis- ja julkisoikeuden väliseen eroon ja sen merkitykseen lainvalinnassa. Tutkimuksen alkujaksoissa havaittiin, että tämä jakoperuste ei ole ollut keskeisellä sijalla perussuhdeteorialle rakentuvassa Suomen sisäisen työoikeuden systematiikassa, mutta että sitä on aikaisemmin pidetty tärkeänä Suomen kansainvälistä työoikeutta koskevissa ensimmäisissä kannanotoissa. Uudemmissa kirjoituksissa meillä on kuitenkin paljolti omaksuttu samoja käsityksiä, joita toisen maailmansodan jälkeinen eurooppalainen kehitys ilmentää ja joitten mukaan sovellettavan lain jakaantuminen toisaalta yksityisoikeudellisiin ja toisaalta julkisoikeudellisiin normeihin ei enää ole ainakaan olennaisesti lainvalintaan vaikuttava tekijä. Seuraavassa pyrin eräitten Suomen työoikeuden julkisoikeudellisten säädösten soveltamiskäytäntöä tarkastelemalla selvittämään, miten tämän soveltamisen todellisuus vastaa esitettyjä teorioita.

1.2.9.1. Työturvallisuuslaki (299/58)

Työturvallisuussäännöksiä on perinteisesti pidetty tyypillisinä julkisoikeudellisina työoikeuden normeina. Tätä näkökantaa on keskeisesti perusteltu sillä, että työturvallisuutta koskevissa säännöksissä valtio asettaa työsuojelullisten päämäärien toteuttamiseksi työnantajalle velvollisuuksia, joiden rikkomisesta on säädetty rangaistus. Toisaalta on huomattava, että työturvallisuuslainsäädännön alalla tapahtunut kehitys on johtanut tähän lainsäädäntöön sisältyvien oikeuksien ja velvollisuuksien lukemiseen myös työsopimuksen osapuolten välisen suhteen alaan. Esimerkiksi vuoden 1970 työsopimuslaissa säädetään yhtäältä työntekijän velvollisuudeksi noudattaa työturvallisuuden edellyttämää varovaisuutta ja toisaalta työnantajan velvollisuudeksi työturvallisuudesta huolehtiminen (14 ja 32 §). Työturvallisuuden vaarantaminen on puolin ja toisin työsopimuksen purkuperuste (43 §).[1]

Vuoden 1930 työturvallisuuslain (104/30) tapaan nykyinenkin työturvallisuuslaki on yleislaki, jota on tarkoitettu Suomessa sovellettavaksi jokaiseen liikkeeseen ja yritykseen, jossa työntekijää käytetään työnantajan lukuun.[2] Siitä, että työturvallisuuslakia noudatetaan kaikissa työsuhteissa, on laissa itses-

[1] Ks. kysymyksen teoreettisesta kehityksestä lähemmin *Bruun*, LM 1981 s. 26 ja siinä olevat alaviitteet, erityisesti *Koskinen*, Työturvallisuudesta. Työsuojelusäännösten yksityisoikeudellisen aineksen merkitykseen lainvalinnassa kiinnitti huomiota jo *Suviranta*, LM 1964 s. 998 s. Vuoden 1922 työsopimuslainkin mukaan työturvallisuuden ylläpitäminen oli työnantajan velvollisuus. Työntekijän osalta säädettiin vain yleisesti, että hänenkin tuli ottaa huomioon oma ja työtovereittensa työturvallisuus (14 § 1 mom.).

[2] KM 1954: 10 s. 39 ss.

sään tehty poikkeuksia (3 §). Toisaalta lakia voidaan eräissä tapauksissa soveltaa, vaikka kysymys ei olekaan työsuhteesta (40—43 §). Työturvallisuuslakia sovelletaan lisäksi sen 2 §:n nojalla, siten kuin asetuksella säädetään, muun muassa virkasuhteen perusteella tehtävään työhön.[3] Ulkomaantyöhön ei mainittujen soveltamisalasäännösten yhteydessä ole lainkaan puututtu, vaan silmällä on pidetty ainoastaan kotimaassa tehtävän työn erityistapauksia.

Ulkomaantyön kannalta mielenkiintoinen poikkeus työturvallisuuslain soveltamisesta on laivatyö (TTurvL 3 § 1 mom. 4) k). Lakia säädettäessä todettiin laivatyön erityisten olosuhteitten poikkeavan siinä määrin muista työolosuhteista, että laivatyön turvallisuutta koskevat säännökset on syytä antaa muun merimieslainsäädännön yhteydessä.[4] Työsuojelukomitean mietinnössä puolestaan asetuttiin sille kannalle, että laivatyötä koskevat säännökset tulisi sisällyttää ehdotettuun työsuojelulakiin, joskin omana lukunaan (8 luku). Perusteluna erityisen laivatyötä koskevan luvun laatimiselle mainittiin muun muassa laivatyön psyykkinen rasittavuus, kansainvälisyys, suuret etäisyydet ja kielivaikeudet.[5]

Kun laivatyö on työsuojeluoikeudenkin kannalta erikoistapaus, ei sitä koskevista erityissäännöksistä ja lausumista ole saatavissa tukea, kun on harkittava Suomen työturvallisuusmääräysten soveltamista ulkomaantyöhön yleensä. Myöskään työsuojelukomitean mietinnöstä ei ole saatavissa tukea yleisille ohjeille ulkomaantyön sääntelystä, vaikka edellä mainitulla lausumalla siitä, että kansainvälisyys ja suuret etäisyydet asettavat laivatyössä työsuojelulle erityisvaatimuksia, saatetaan ajatella olevan laajempaakin merkitystä. Ulkomaantyön erityiskysymyksiin ei ole myöskään puututtu työrikostoimikunnan mietintö I:ssä (1973: 70).

Viranomaiskäytännössä on suhteellisen harvoin esitetty nimenomaisia kannanottoja työturvallisuuslain alueellisesta soveltamisesta. Lain soveltumisen rajoittumista Suomeen on mitä ilmeisimmin pidetty itsestään selvänä. Tämä kanta käy osaltaan ilmi esimerkiksi Kuhmon piirin nimismiehelle osoitetusta oikeuskanslerin kirjeestä (n:o 118/9. 1. 1979), jossa todettiin muun muassa, että »Kos-

[3] Lisäksi on huomattava, että valtioneuvosto voi lain 47 §:n nojalla antaa järjestysohjeita lain soveltamisesta.

[4] KM 1954: 10 s. 46. Toisaalta on huomattava, että TTurvL:a sovelletaan suomalaisessa satamassa tehtävään lastaus- ja purkaustyöhön silloinkin, kun se on laivatyötä. Tällaisen työn katsottiin rinnastuvan muihin satamassa tehtäviin lastaus- ja purkaustöihin.

[5] KM 1974: 123 s. 63. Näissä perusteluissa ei siis, toisin kuin aikaisemmin, katsottu laivatyön vaaratekijöiden sinänsä poikkeavan muun työn vaaratekijöistä, vaan laivatyön turvallisuuteen esitettiin voitavan vaikuttaa samanlaisin säännöksin kuin muussakin työssä. Erityissääntelyn tarve johtui lähinnä juuri mainituista »kansainvälisistä» tekijöistä.

ka ulkomailla tapahtunut Suomen työturvallisuusmääräysten rikkominen ei ole Suomen lain mukaan rangaistava teko ja kun ..., katson, ettei minulla ole aihetta toimenpiteisiin asiassa».[6] Myöhemmin on tässä oikeuskanslerin kirjeessä ilmaistua kantaa pidetty sitovana niin, ettei vastaavanlaisia pyyntöjä syytemääräyksen saamiseksi ole tiettävästi enää tehty.[7]

Toisaalta on huomattava, että myös pyrkimyksiä Suomen työturvallisuuslain soveltamisalan laajentamiseen on esiintynyt rajantakaisen rakentamisen ensi vaiheista — esimerkiksi Saimaan kanavan rakentamistyöstä — lähtien. Vuonna 1964 tuolloinen eduskunnan oikeusasiamies *Risto Leskinen* lähetti valtioneuvostolle kirjeen (n:o 3010/13. 11. 1964, EOA:n kertomus 1964 s. 13 s.), jossa hän esitti muun muassa pitävänsä »kohtuullisena, että suomalaisella työntekijällä ollessaan suomalaisen yrityksen palveluksessa ulkomailla on ainakin sama turva, jonka voimassa oleva työväensuojelulainsäädäntö Suomessa suoritettavan työn osalta antaa».[8]

---

[6] Lausunto liittyi louhintatyössä tapahtuneeseen onnettomuuteen, jossa suomalainen panostajan apulainen oli kuollut räjäytystyössä lentäneestä kivestä. Nimismies oli pyytänyt asiassa syytemääräystä syyttääkseen työmaapäällikkönä toiminutta insinööriä, vastaavaa rakennusmestaria, ylipanostajaa ja vanhempaa panostajaa yksin teoin tehdystä kuolemantuottamuksesta ja työturvallisuusmääräysten rikkomisesta.

[7] Lisäksi voidaan todeta, että *Suviranta* on oikeusministeriölle kirjoittamassaan lausunnossa (25. 9. 1980), joka on annettu eräiden Kostamus-työmaalla sattuneiden työtapaturmien korvaus- ja vastuukysymyksistä, asettunut samalle kannalle. Lausunnon lopussa todetaan muun muassa: »Edellä sanotusta käynee selville, etten katso suomalaisilla työnantajilla olevan rikosoikeudellisesti sanktioitua velvollisuutta noudattaa Kostamuksessa Suomen työsuojelulainsäädäntöä ja että mielestäni Suomen työturvallisuuslainsäädäntö ei muutoinkaan julkisoikeudellisesti koske Kostamuksessa tehtävää työtä.» (s. 8). Eri asia on, että rikoslain 21 luvun säännöksistä esimerkiksi kuolemantuottamusta koskevan 9 §:n oli riidatta katsottu ulottuvan myös Suomen rajojen ulkopuolella tapahtuneisiin tekoihin ja että rangaistus oli siis tuon säännöksen perusteella tuomittu myös ulkomaantyössä tapahtuneen hengenmenetyksen johdosta. Sen sijaan ns. politiarangaistussäännösten soveltamisen on meillä vanhastaan katsottu olevan alueperiaatteen rajoittama, ks. *Träskman* s. 218 s.

[8] Välittömänä syynä tämän kirjeen laatimiselle oli eräällä voimalaitostyömaalla työskennelleen suomalaisen työntekijän kantelu, johon antamassaan päätöksessä oikeusasiamies oli joutunut toteamaan, ettei Suomen ammattientarkastusviranomaisten toimivalta ulottunut maan rajojen ulkopuolelle. Saimaan kanavan rakennustyömaan ja koko vuokra-alueen osalta on huomattava, että Suomen ja Sosialististen Neuvostotasavaltojen Liiton välisessä sopimuksessa Saimaan kanavan Neuvostoliitolle kuuluvan osan ja Malyj Vysotskij -saaren vuokraamisesta (SopS 40/63) on määräys, jonka mukaan Suomella on oikeus järjestää Suomen kansalaisten ja suomalaisten laitosten keskinäiset suhteet mm. työsuhteita koskevissa asioissa oman lainsäädäntönsä mukaisesti sekä käsitellä omissa viranomaisissaan mm. ne lainrikkomukset, joihin Suomen kansalaiset ovat vuokra-alueella syyllistyneet toisia Suomen kansalaisia ja suomalaisia oikeushenkilöitä kohtaan (13 art. 2 ja 3 kpl).

Oikeusministeriö antoi vuonna 1978 valtiovarainministeriölle lausunnon (21. 3. 1978, n:o 298/45/78), joka oli huomattavan myötämielinen Suomen oikeuden laajalle alueelliselle soveltamiselle. Lausunto koskee eräitä oikeudellisia kysymyksiä, jotka liittyvät valtion palveluksessa virkasuhteessa ja työsopimussuhteessa Kostamus-työmaalla Neuvostoliiton alueella työskentelevien henkilöiden asemaan, ja siinä katsottiin Suomen oikeusjärjestyksen soveltamisen yleisesti olevan hyvin perusteltua.[9] Työsuojelun osalta lausunnossa esitetään muun muassa, että sellaisia julkisoikeudellisia säännöksiä, joiden soveltaminen ulkomaantyössä ei näytä mahdolliselta tai tarkoituksenmukaiselta, ovat esimerkiksi työturvallisuuslain 40—43 §:n säännökset eräiden muiden kuin työnantajan velvollisuuksista silloin, kun kyseiset muut henkilöt ovat neuvostoliittolaisia, sekä työsuojelun valvonnasta annetun lain 17 §:n säännös poliisin virka-avusta. Tämä kannanotto merkinnee samalla, että työturvallisuuslain muut säännökset eivät ulkomaantyöhön soveltamisen osalta poikkea lausunnossa suositellusta yleisestä linjasta.

Suomalaisen rakennusprojektiviennin nopea kasvu ja sen myötä ilmenneet epäkohdat johtivat sittemmin valtioneuvoston oikeuskansleriksi siirtyneen *Risto Leskisen* kääntymään valtioneuvoston puoleen kirjelmällään (n:o 727/15. 2. 1982), jossa hän esitti harkittavaksi, »mihin toimenpiteisiin olisi ryhdyttävä suomalaisen työnantajan palveluksessa maan rajojen ulkopuolella sijaitsevalla työpaikalla työskentelevien suomalaisten työntekijöiden saattamiseksi työturvallisuuden osalta samaan asemaan kuin he ovat Suomessa olevilla työpaikoilla». Erityisen mielenkiintoiseksi tämän kannanoton tekee sen seikka, että siinä vedotaan nimenomaisesti myös hallitusmuodon 6 §:n 2 momentin säännökseen Suomen kansalaisten työvoiman erikoisesta suojeluksesta. Oikeuskansleri toteaa, että suomalaisella työntekijällä tulee olla Suomen lainsäädännön edellyttämä työturvallisuus riippumatta siitä, työskenteleekö hän Suomessa vai Suomen rajojen ulkopuolella.[10]

---

[9] Toisin kuin edellisessä alaviitteessä on esitetty Saimaan kanavan osalta, Suomen ja Neuvostoliiton välisessä pöytäkirjassa Kostamuksen rikastamokombinaatin rakentamisesta (SopS 72/73) sen paremmin kuin sopimuksessa yhteistyöstä rikastamokombinaatin rakentamisessa (SopS 44/77) ei ole erityisiä lainvalintaa koskevia määräyksiä. Sen sijaan Finn-Stroi Oy ja urakoitsijat sekä Kostamuksen GOK ovat tehneet sopimuksen työsuojeluun liittyvästä yhteistyö- ja tarkastustoiminnasta sekä tapaturmien tutkintamenettelystä Kostamus-työmaan yhteistyökohteissa. Mainitussa oikeusministeriön lausunnossa viitataan erityisesti »yksilöimisperiaatteeseen» ja siinä todetaan, että esim. suomalaisten työskentely Lähi-Idässä olisi selvitettävä kokonaan erikseen.

[10] Perusteiltaan oikeuskanslerin kirjelmä on siis mielenkiintoisella tavalla samanlainen kuin edellä s. 106 s. käsitelty *Bruun*in kirjoitus, jossa on myös tähdennetty kyseisen perus-

Periaatteelliset syyt, joihin työturvallisuuslain soveltamisen laajentamispyrkimykset ovat kuitenkin kariutuneet, voidaan kokoavasti luokitella kolmeen ryhmään. Ensinnäkin lain julkisoikeudellinen luonne sinänsä vaikuttaa edelleenkin jatkuvasti taustalla. Toinen syyryhmä liittyy rikosoikeuteen. Lain yleisen soveltamisalan perusteella on nimittäin saatettu katsoa, että lakiin sisältyvän blankorangaistussäännöksen (49 §) suojeluobjekti on sillä tavoin vain Suomeen rajoittunut, että syytettä ei ole mahdollista nostaa.[11] Lisäksi on huomattava, että blankorangaistussäännöksen tarkoittaman rikoksen mahdollinen tapahtuminen joudutaan tapauksittain ratkaisemaan muualla laissa olevien säännösten perusteella. Tällöin on rikoslain 1 luvussa säänneltyä Suomen rikosoikeuden soveltamisalaa koskeviin yleisiin periaatteisiin liittyvä, joskaan ei ehdoton kaksoisrangaistavuuden vaatimus voinut vaikuttaa soveltamisesta päätettäessä suppeampaan suuntaan.[12] Säännöksen soveltamisen harkintaan on vielä saattanut vaikuttaa se, ettei säännös sisälly »yleiseen lakiin» vaan »erityislainsäädäntöön».[13] Kolmanneksi ovat työturvallisuuslain alueelliseen soveltamiseen vaikuttaneet tekijät, jotka liittyvät viranomaisille uskottuun asemaan lain valvonnassa. Laissa työsuojeluhallinnosta (574/72) ja laissa työsuojelun valvonnasta (131/73) on annettu yksityiskohtaiset säännökset työsuojeluhallinnon organisaatiosta sekä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten valvonnassa noudatettavasta menettelystä. Viranomaiskäytännössä on periaatteessa pidetty tiukasti kiinni säännöstä, jonka mukaan viranomaisten toimivalta rajoittuu ainoastaan oman valtion alueelle.[14] Samoin on pidetty selvänä, ettei suomalaisten säännösten ja määräysten noudattamisen valvonta voi olla ulkomaan viranomaisen tehtävänä.

---

tuslain säännöksen merkitystä ulkomaantyössä. Esitelmässään vertailevan oikeustieteen laitoksen järjestämässä täydennyskoulutusseminaarissa *Bruun* katsoi erityisesti mm. työturvallisuuslain osalta, että Suomen pakottavan lainsäädännön edellyttämä vähimmäistaso olisi taattava myös sellaisessa projektityössä, jossa työsuhteen molemmat osapuolet ovat Suomen kansalaisia. Työsuojelun valvontalain soveltamisalaa ei sen sijaan voitaisi ulottaa maan rajojen ulkopuolelle, *Bruun* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 94 ss.

[11] Tällöin siis ajateltaisiin, että kysymyksessä on Suomen valtiolle kuuluva intressi siitä, että työpaikoilla noudatetaan riittävän työturvallisuuden takaavia säännöksiä ja määräyksiä. Toinen vaihtoehto olisi katsoa suojeluobjektina olevan työntekijän intressi siitä, että hänen henkensä ja terveytensä työpaikalla on asianmukaisesti turvattu. Rikoksen objektista rangaistussäännöksen soveltamisen kriteerinä ks. lähemmin *Träskman* s. 219 ss.

[12] Ns. kaksoisrangaistavuuden vaatimuksesta Suomen oikeuden kannalta ks. *Träskman* s. 252 ss.

[13] Ks. *Träskman* s. 215.

[14] Ks. asiasta myös *Koskinen,* LM 1983 s. 974 s. Tästä huolimatta on käytännössä esiintynyt tapauksia, joissa työsuojeluviranomaiset ovat yleensä ulkomaanprojektien työn-

Ulkomaantyökomitea perehtyi varsin monipuolisesti työturvallisuuslain alueellisen soveltamisen ongelmiin. Komitea korosti, että suomalaisten työntekijöiden työsuojelun tason tulisi olla mahdollisimman korkea myös ulkomaisilla työpaikoilla.[15] Komiteakaan ei kuitenkaan pitänyt mahdollisena ulottaa suomalaisia työturvallisuussäännöstöjä sellaisinaan ulkomaisille projektityömaille.

Argumentointi oli kuitenkin enemmän käytännöllinen kuin teoreettinen. Syyksi esitettiin ensinnäkin eri puolilla maailmaa sijaitsevien projektikohteitten erilaisuus ja toiseksi se, että kukin valtio pitää yleensä omaa työsuojelusäännöstöään pakottavasti sovellettavana kaikkeen omalla alueellaan tehtävään työhön. Kolmanneksi komitea viittasi siihen, että kun viranomaisten neuvova ja ohjaava toiminta sekä työsuojeluyhteistyö jää ulkomaantyön oloissa puutteelliseksi, Suomen lainsäädännön noudattaminen voisi tuottaa huomattavia vaikeuksia etenkin työnjohdolle. Samalla komitea kiinnitti kuitenkin huomiota siihen, että jos työsuhteeseen tulee sovellettavaksi Suomen laki, sovellettaviin säännöksiin kuuluu myös edellä mainittu TSL 32 §, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan työturvallisuudesta. Tätä säännöstä sovellettaessa voidaan kriteerinä pitää paikallisten normien lisäksi soveltuvin osin myös suomalaisia työsuojelunormeja. Viranomaisten toiminnan periaatteellisista alueellisista rajoituksista huolimatta työsuojeluhallitukselle tulisi osoittaa riittävästi voimavaroja niin, että viranomaiset voisivat esimerkiksi antaa lausuntonsa silloin, kun täällä on selvitettävänä ulkomaisen työpaikan työturvallisuutta koskeva tapaus.

Työturvallisuusvelvoitteiden tehostaminen rangaistussäännöksin tapahtuu komitean mielestä tarkoituksenmukaisimmin soveltamalla rikoslain 21 luvun kuolemantuottamusta, ruumiinvamman tuottamusta ja vaaran aiheuttamista koskevia säännöksiä,[16] joista kaksi viimeksi mainittua tulisi saattaa tietyissä

antajan kustannuksella ja ikään kuin yksityishenkilöinä käyneet perehtymässä ulkomaisten työpaikkojen oloihin. Mitään varsinaisia tarkastuksia ei tällöin ole toimitettu, mutta eri työsuojelutoimenpiteiden tarkoituksenmukaisuudesta on saatettu lausua mielipiteitä sekä laatia epävirallisia muistioita.

[15] Komitean ehdotuksista työturvallisuuden ja työterveyshuollon alalla ks. KM 1982: 61 s. 81 ss.

[16] Oikeuskäytännöstä mainittakoon esimerkkinä Itä-Suomen hovioikeuden 3. 7. 1981 antama ratkaisu (457/81), jossa eräitten työnantajan edustajina toimineitten henkilöitten katsottiin Kostamuksessa laiminlyöneen mm. työehtosopimuksen perusteella noudatettavan työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen päätösten määräyksiä, mistä oli seurauksena erään työntekijän kuolema. Riippumatta siitä, etteivät työturvallisuuslain säännökset rikosoikeudellisesti olleet tapaukseen sovellettavissa, asianosaiset tuomittiin rangaistukseen rikoslain 21 luvun 9 §:n nojalla. KKO ei myöntänyt valituslupaa (6. 5. 1982 p. 1859).

tapauksissa virallisen syytteen alaisiksi. Tuottamusharkinnassa voitaisiin kriteereinä pitää sekä suomalaisia että kyseisiä ulkomaisia työsuojelunormeja. Useassa suhteessa työsuojelua voitaisiin parantaa kiinnittämällä asiaan huomiota tehtäessä vientiprojektisopimuksia vieraitten valtioitten kanssa. Komitea vältti siis tekemästä asiassa päätelmiä suoraan työsuojelunormien julkisoikeudellisen luonteen perusteella.

Yhteenvedoksi voidaan todeta, että tarve saada työturvallisuus ulkomaisilla työpaikoilla suomalaista tasoa vastaavaksi on yleisesti tunnustettu. Käytännössä pyrittäneen useimmiten toimimaan tämän tavoitteen mukaisesti. Pisimmälle menevä esimerkki siihen tähtäävästä toiminnasta ovat epäilemättä olleet suomalaisten työsuojeluviranomaisten epäviralliset käynnit eräissä suomalaisten urakoimissa projektikohteissa ulkomailla. Asian ratkaisemiseksi lainsäädännössä ei kuitenkaan ainakaan toistaiseksi ole löydetty sopivaa keinoa. Huomattava on, että ulkomaantyökomitea — joka siis vältti ongelman teoretisoimista — totesi TSL 32 §:n soveltamisen tarjoavan ongelmaan tietyissä tapauksissa ratkaisun, mikä itse asiassa paljolti merkitsee julkisoikeudellisten normien »yksityisoikeudellistamista».

1.2.9.2. Työaikalainsäädäntö

Työneuvoston ensimmäinen kannanotto työaikalain (604/46) soveltamisesta annettiin jo huomattavasti ennen projektiviennin käyntiinlähtöä. Tämä päätös[1] on lisäksi tehty aikana, jona Suomessa ei vielä ollut julkaistu erityisesti kansainvälistä työoikeutta koskevia artikkeleita tai muita tutkimuksia.

> Asiassa oli kysymys suomalaisen linja-autoliikkeen palveluksessa olleesta autonkuljettajasta, joka oli kesällä 1957 ajanut työnantajansa eräälle suomalaiselle matkailualan yritykselle turistimatkoja varten vuokraamaa linja-autoa Tukholman ja Kööpenhaminan välillä. Eräs matka oli lisäksi ulottunut Kööpenhaminasta Pariisiin asti. Tehtyään selkoa pitkistä työajoistaan lähes yhtäjaksoisesti ajetuilla matkoilla autonkuljettaja oli vaatinut työnantajaltaan palkkaa yli- ja sunnuntaityöstä. Työneuvosto katsoi, että koska autonkuljettaja on suorittanut työnantajalleen työtä myös ulkomailla ja koska työaikalakia ei ole sovellettava Suomen rajojen ulkopuolella, ei autonkuljettajaan sinä aikana, jona hän oli työssään ulkomailla, ollut sovellettava sanottua lakia.

Päätöksestä ei suoranaisesti käy ilmi, mihin toteamus työaikalain soveltamisen rajoittumisesta pelkästään Suomeen perustuu. Lienee kuitenkin varmaa,

[1] Työneuvoston päätös n:o 511, 13. 11. 1958.

että ratkaisevana seikkana on ollut työaikalain katsominen julkisoikeudelliseksi säädökseksi. Lopputulos on sopusoinnussa sen käsityksen kanssa, että territoriaaliperiaate rajoittaa kaiken julkisen oikeuden soveltamisalan vain omaan valtioon.

Ikään kuin käänteinen kannanotto oli työneuvoston lausunto n:o 593, joka on annettu vuonna 1960. Lausunnossa oli kysymys tapauksesta, jossa ulkomailta ostettujen koneistojen asennustöistä Suomessa vastasivat koneistot myyneen ulkomaisen yrityksen palveluksessa olleet ulkomaalaiset asentajat. Koneistojen suomalainen ostaja oli joutunut asettamaan asentajien käyttöön suomalaiset apumiehet ja tulkit. Suomalaisille työntekijöille heidän työnantajansa oli anonut työaikalaissa edellytetyt ylityöluvat, mutta epäselvyyttä oli syntynyt siitä, tuliko lakia soveltaa mainittuihin ulkomaalaisiin työntekijöihin, jotka usein työskentelivät kymmenenkin tuntia päivässä. Asiassa annettu lausunto oli uskollinen vasta selostetussa päätöksessä omaksutulle linjalle: »Suomen alueella olevassa työaikalain alaisessa työpaikassa työtä suorittaviin työntekijöihin on sovellettava työaikalakia työntekijän kansalaisuudesta riippumatta.»[2]

Nyt esillä olleet työneuvoston päätös ja lausunto vakiinnuttivat käsitykset työaikalain soveltamisalasta noin 20 vuodeksi. Työneuvoston kantaa pidettiin siinä määrin muuttamattomana, ettei vastaavanlaisia uusia asioita saatettu työneuvoston käsiteltäväksi ennen vuotta 1979. Neuvostoliiton rajantakaisten suomalaisprojektien käynnistyttyä työneuvostolle oli tosin tehty muutamia lisäylityötä ja yötyötä koskevia poikkeuslupa-anomuksia, mutta ulkomaantyötä tarkoittavina ne oli jätetty tutkimatta.[3]

> Omaksuttu käsitys Suomen työaikalainsäädännön pakottavasta soveltuvuudesta kaikkeen Suomessa tehtävään työhön ilmenee selvästi esimerkiksi Eurajoen kihlakunnanoikeuden vuonna 1978 työaikalain rikkomista koskevassa jutussa antamasta päätöksestä (n:o 69/1978, R 78/11) joka on usein ollut keskustelussa esillä. (Ks. esim. *Gottberg*in kirjoitusta Työkomennukset yli rajojen, Helsingin Sanomat 10. 5. 1979 s. 2.) Jutussa oli syytettynä Saksan liittotasavallasta olevan yhtiön palveluksessa ollut saksalainen työmaapäällikkö, joka oli mm. teettänyt alaisillaan Liittotasavallan kansalaisilla ylityötä yli työaikalaissa sallittujen enimmäismäärien sekä yötyötä ilman työaikalaissa edellytettyä yötyölupaa. Kihlakunnanoikeus katsoi syytteen toteennäytetyksi, mutta kun tekoja ko-

[2] Ks. mainituista päätöksestä ja lausunnosta myös *Sarkko,* Erityinen osa I s. 20.

[3] Myöhemmästä alemmanasteisesta käytännöstä mainittakoon esimerkkinä, että Mikkelin työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto on päätöksellään 5. 7. 1982 (1366/82) suostunut ylityön teettämistä koskevaan hakemukseen vain Suomen alueen osalta, vaikka hakemus koski sekä Vantaalla että Kostamuksessa tehtävää työtä.

konaisuudessaan oli pidettävä vähäpätöisinä ja kun ne olivat johtuneet olosuhteet huomioon ottaen anteeksi annettavasta tietämättömyydestä eikä yleinen etu vaatinut rangaistukseen tuomitsemista, kihlakunnanoikeus harkitsi oikeaksi jättää työmaapäällikön rangaistukseen tuomitsematta. Päätöksen perusteluissa mainitaan mm., että sekä työmaapäällikkö että työntekijät olivat olleet siinä käsityksessä, että heidän työsuhteisiinsa sovelletaan Liittotasavallan lakeja ja työehtosopimuksia ja että Suomessa voimassa olevat säännökset ja sopimukset eivät olisi poikenneet saksalaisista säännöksistä ja sopimuksista. Mainittakoon vielä, että Turun ja Porin työsuojelupiirin työsuojelutoimiston asiaa koskevassa päätöksessä 8. 6. 1977 todettiin mm., että »Suomessa työsuhteessa suoritettavaan työhön on sovellettava Suomen työaikalainsäädäntöä».

Vuoden 1979 tapaus (asia n:o 637/79, päätös n:o 1090) oli seuraavanlainen:

Asiassa oli kysymys suomalaisen keskusosuusliikkeen palveluksessa olevan jakeluautonkuljettajan työn kuulumisesta kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain (400/78) piiriin. Autonkuljettajan tehtäviin kuului kahdesti viikossa toimittaa Suomesta elintarvikkeita Kostamus-työmaalle Neuvostoliittoon. Nämä työpäivät muodostuivat käytännössä 10—14 -tuntisiksi, mistä ajasta 4—5 tuntia kului Suomen rajojen ulkopuolella.

Kuopion työsuojelupiirin työsuojelutoimisto viittasi ratkaisupyynnössään alan yleisiin periaatteisiin ja edellä esiteltyyn työneuvoston päätökseen n:o 511. Niiden mukaisesta kannasta poikkeamisen puolesta puhuivat kuitenkin mm. seuraavat seikat:

— Jos työaikaa sääntelevä laki ei tällaisessa tapauksessa tulisi sovellettavaksi Suomen rajojen ulkopuolella tehtävään työhön, voitaisiin työaikaa lain tarkoituksen vastaisesti jatkaa huomattavasti yli lain sallimien rajojen.

— Työnantaja saattoi kyseisessä tapauksessa valvoa Suomen rajojen ulkopuolella tehtävää työtä ja työajan käyttöä aivan yhtä hyvin kuin vastaavassa työssä kotimaan reiteillä.

— Tukkuliikkeen kuljetukset tapahtuivat pääosin omilla autoilla eikä tukkuliikkeellä ollut omaa kuljetusliikettä. Kuljetuksia ei myöskään suoritettu ulkopuolisille liikkeille tai henkilöille.

Työneuvosto katsoi 6. 11. 1980 asiassa ilmenneisiin seikkoihin nähden, että autonkuljettajan työhön myös siltä osin kuin se suoritetaan Suomen rajojen ulkopuolella on sovellettava niitä kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain säännöksiä, joita sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisissä suhteissa.

Ratkaisun periaatteellinen ja käytännöllinen merkitys on ns. rajanpintatyön osalta huomattava. Vaikka ratkaisun lähtökohtana onkin alueperiaate, se merkitsee irtisanoutumista siitä kaavamaisesta ajatuksesta, että säädöksen luonnehtiminen joko yksityis- tai julkisoikeudelliseksi samalla yksiselitteisesti rat-

kaisisi säädöksen alueellisen soveltamisen. Päätöksen mukaan Suomen työlainsäädännön soveltamista eri ulkomaantyötapauksissa harkittaessa joudutaan in casu selvittämään, miten suuri osa työntekijän työstä on ulkomaantyötä ja millaiset työolosuhteet muutoin ovat esimerkiksi työn johdon ja valvonnan osalta. Ulkomaantyön suhteellisen osan suuruus kaikesta työntekijän työstä lienee keskeinen rajanvetoperuste.

Työneuvoston käytännössä tämänkaltainen menettely ei kuitenkaan sinänsä ole uutta. Mainitunlainen perustelutapa on nimittäin samankaltainen kuin niissä työneuvoston päätöksissä, joissa on valtionsisäisissä tapauksissa jouduttu ratkaisemaan, kuuluuko työntekijän työ työaikalain vaiko esimerkiksi talonmiesten työaikalain (284/70) tai kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain (400/78) piiriin. Erikoislakeina viimeksi mainitut syrjäyttävät työaikalain eikä samaan työntekijään toisaalta ole katsottu voitavan soveltaa yhtäaikaa yhtä useampaa lakia. Ratkaisua on tällöin haettu ns. pääasiallisen työn periaatteen avulla: työntekijän kaikkeen työhön saman työnantajan palveluksessa on sovellettava sitä lakia, jonka alaisuuteen hän pääosaltaan kuuluu.[4] Näin ajatellen on toisaalta selvää, että esim. Lähi-idän maissa suoritettu projektityö ei työneuvoston kantaa noudattaen voisi lainkaan kuulua Suomen työaikalainsäädännön piiriin, koska kysymyksessä on tiettynä aikana kokonaan ulkomailla tehtävä työ.

Ulkomaantyökomitea piti »käytännön syistä» tarkoituksenmukaisena, että suomalaisiin työntekijöihin sovellettaisiin edelleen pääsääntöisesti työntekomaan työaikanormeja. Kostamukseen verrattavat rajanpintatyömaat saattoivat »ehkä» muodostaa poikkeuksen. Komiteassa pohdittiin myös tarvetta ottaa lakiin sellainen ylityön enimmäismäärää koskeva säännös, jonka vaikutus ulottuisi myös ulkomaantyöhön — »règle d'application immédiate» siis! Muun muassa vaihtelevien käytännön tarpeitten vuoksi tällaisen normin säätämistä ei kuitenkaan suositeltu. Samalla viitattiin tässäkin yhteydessä TSL 32 §:ään ja erityisesti lepoaikoja koskevaan 33 §:ään, jotka, silloin kun työsopimusstatuutti on Suomen laki, ulottavat osaltaan vaikutuksensa myös ulkomaantyöhön. Useat työaikakysymykset olivat komitean mielestä sellaisia, että niistä on tarkoituksenmukaista sopia ulkomaantyön työehtosopimuksissa tai mallityösopimuksissa.[5]

Edellä aikaisemmin esitellyssä työsopimuskäytännössä ja myöhemmin käsiteltävässä työehtosopimuskäytännössä suhtautuminen ulkomaantyön työaikakysymyksiin näyttää määräytyneen käytännön näkökohtien perusteella. Käytännön syistä on luontevinta, että esimerkiksi säännöllinen työaika on paikal-

[4] Ks. *Sarkko,* Erityinen osa I s. 17 ss.

[5] KM 1982: 61 s. 88 s.

lisen lain mukainen. Nyt esillä ollut viranomaiskäytäntö on aluksi ollut selvästi dogmaattisempaa ja yksinomaan alueperiaatteesta kiinnipitävää. Pääasiallisen työn periaatetta soveltava työneuvoston päätös n:o 1090 merkitsee jo joustavampaa suhtautumista, vaikka lähtökohtaperiaatteet siinäkin ovat ennallaan. Ulkomaantyökomitea ei vedonnut alueperiaatteeseen, vaan suositteli työaikakysymyksistä sopimista eri tasoilla.[6] Komitean mahdollisena pitämä poikkeus Suomen työaikanormien soveltamisesta rajanpintatyömailla merkitsee jo selvää poikkeamaa alueperiaatteesta. On kuitenkin huomattava, että rajanpintatyömaat ovat poikkeuksellisia ulkomaantyötapauksia sikälikin, että neuvostoviranomaiset eivät yleensäkään näytä kiinnittävän huomiota suomalaisten työnantajien ja työntekijöiden keskinäisiin järjestelyihin, jotka näin muodostavat ympäristöstään itsenäisen kokonaisuuden.

1.2.9.3. Työntekijäin eläkelaki (395/61)

Vuoden 1962 heinäkuun alussa voimaan tulleeseen työntekijäin eläkelakiin (TEL) ei sisälly säännöstä sen kansainvälisestä soveltamisalasta. Asiaan ei myöskään ole puututtu lain esitöissä. Ulkomailla työskentelevien suomalaisten eläketurvan järjestämisen tarve miellettiin kyllä jo tuolloin, mutta asiaa pidettiin luonteeltaan sellaisena, ettei sen yksityiskohtainen sääntely laissa ollut tarkoituksenmukaista. Sen sijaan pidettiin parempina ohjeita, jotka antaisivat viranomaisille mahdollisuuden toisistaan poikkeavien käytännön tapausten joustavaan ratkaisemiseen niiden yksilölliset piirteet huomioon ottaen.

Tämän vuoksi eläketurvakeskus (ETK) päätti asian selvittämiseksi hankkia lausunnon lakitieteen tohtori *Tauno Suontausta*lta. Lausunnon saatuaan ETK suositti sen perustalta yleiskirjeessään n:o 14/63 (10. 10. 1963), että TEL:a — samoin kuin lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelakia (LEL, 134/62) — sovellettaisiin ulkomailla suoritettavaan työhön seuraavin edellytyksin:[1]

»1. Työnantajan tulee olla joko
a) Suomen kansalainen, jolla on pysyvä kotipaikka Suomessa;
b) yhteisö, jonka kotipaikka on Suomessa ja joka ei ole ulkomaalaisen yhtiön tytäryhtiö; tai

---

[6] Mainittakoon, että alueperiaatteen hylännyt *Bruun* on suosittanut, että työaikalaissa — samoin kuin työturvallisuuslaissa — tulisi selvästi »säätää niiden sovellettavuudesta suoritusmaassa», teoksessa Ulkomaantyöhön s. 98.

[1] Voidaan panna merkille, että *Suontausta* käsittelee lausunnossaan vain TEL:iä, mutta ETK:n yleiskirjeessä ulotetaan samat ohjeet käsittämään sekä TEL:n että LEL:n.

c) suomalaisen yhtiön ulkomailla toimiva tytäryhtiö
2. Työntekijän tulee olla joko
a) Suomen kansalainen, jolloin ei vaikuta asiaan, missä hänellä on pysyvä kotipaikka; tai
b) henkilö, jolla on pysyvä kotipaikka Suomessa ja joka siis oleskelee vain tilapäisesti ulkomailla.»

Suosituksen mukainen työeläkelakien kansainvälinen soveltamisala on laajin, mitä meidän julkisoikeudellisessa lainsäädännössämme on omaksuttu. Ensinnäkään ulkomailla työskentelyn kestoa ei ole ajallisesti lainkaan rajoitettu ja toiseksi lakeja sovelletaan myös silloin, kun suosituksen 2.-kohdassa tarkoitetun työntekijän työnantajana on suomalaisen yrityksen ulkomainen tytäryhtiö. Näissä kohdin suositus ei vastaa heijastusteorian soveltamiselle yleensä välttämättömiksi käsitettyjä edellytyksiä: teoriahan koskee vain kestoltaan rajoitettua ulkomaantyötä, jota koskevan sopimuksen osapuolet ovat saman valtion kansalaisia. Sen sijaan sitä, että Suomessa pysyvästi asuvat työntekijät tulevat kansalaisuudestaan riippumatta lain piiriin, ei voida pitää varsinaisena poikkeamisena teoriassa aikaisemmin esitetyistä näkemyksistä.

Lausunnossaan ja myöhemmässä artikkelissaan[2] *Suontausta* esittää pysyväisluontoisen ulkomaantyön osalta, että kysymys ei olekaan heijastusperiaatteesta vaan siitä, voidaanko lain tulkita olevan nimenomaan tarkoitetun rajoitetuksi koskemaan vain Suomessa suoritettua työtä.[3] Kun lain säännöksistä ei ole saatavissa tukea tällaiselle tulkinnalle ja kun kansainvälisessä sosiaalivakuutusoikeudessa oli *Suontaustan* mukaan havaittavissa taipumus olla antamatta työsuhteen pysyvyydelle rajoittavaa merkitystä niissä tapauksissa, joissa työnantajan kansalaisuus muodostaa liittymäkohdan vakuutusmaan sosiaalivakuutusoikeuteen, *Suontausta* ei nähnyt estettä suosituksessa sittemmin omaksutun kannan hyväksymiselle. Tytäryhtiöiden palveluksessa olevien lukemista työeläkelain piiriin *Suontausta* perustelee sillä, että kyseisenlaisessa tytäryhtiössä jo määritelmän mukaan suomalaisella yhtiöllä on määräämisvalta siten, että tytäryhtiö on välittömästi tai välillisesti riippuvainen emoyhtiöstä.[4]

[2] *Suontausta,* LM 1964 s. 343 ss.

[3] *Suontausta,* LM 1964 s. 354 ss.

[4] Emo- ja tytäryhtiön käsitteiden ja niiden välisen suhteen määrittelyssä *Suontausta* nojautui verotuslain (482/58) 73 §:n 1 momenttiin, joka alkuperäisessä muodossaan puhui »liikkeestä, joka välittömästi tai välillisesti on riippuvainen ulkomaisesta yhteisöstä tai ulkomaalla asuvasta henkilöstä». Nykyään osakeyhtiölakiin (734/78) sisältyy emo- ja tytäryhtiön määritelmä, jossa on otettu huomioon myös etabloituminen ulkomailla. Lain 1 luvun 2 §:n 1 momentin ensimmäinen lause kuuluu: »Jos osakeyhtiö omistaa niin monta toisen kotimaisen osakeyhtiön tai ulkomaisen osakeyhtiön taikka siihen rinnastettavan yhtiön osaket-

Vuoden 1963 suosituksia on jatkuvasti noudatettu melko tarkkaan eläkevakuutuskäytännössä. Työeläkevakuutuksen kansainvälisiä kysymyksiä koskevissa uudemmissa kirjoituksissa on puhuttu rinnakkain henkilöperiaatteesta ja alueperiaatteesta, joista viimeksi mainittua on todettu nykyään sovellettavan yleisimmin. Heijastusperiaatteelle on omistettu melko runsaasti huomiota.[5] Eräistä eläketurvakeskuksen antamista lausunnoista ja ratkaisuista käy puolestaan ilmi, että vuoden 1963 suositusta on voitu alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti tulkita suhteellisen joustavasti.

Esimerkiksi voidaan ottaa eläketurvakeskuksen päätös, joka on annettu 31. 7. 1973. Ratkaisussa oli kysymys Suomen Punaisen Ristin (SPR) Tansaniaan kahdeksi vuodeksi asiantuntijaksi lähettämän koulutuspäällikön kuulumisesta TEL:n piiriin. Kun SPR kustansi asiantuntijan oleskelun, hänen katsottiin olleen TEL-työsuhteessa SPR:iin, vaikka työskentelyä valvoi ja palkanmaksusta huolehti kansainvälinen Punaisen Ristin Yhdistysten Liitto. Toisenlaiseen ratkaisuun on päädytty 20. 1. 1978 annetussa lausunnossa. Lausunto koski kirkon ulkomaanavun eräissä kehitysmaissa toimivien laitosten palvelukseen lähettämien asiantuntijoiden asemaa. Kun asiantuntijat olivat työsuhteessa kyseisiin laitoksiin ja kun kirkon ulkomaanapu ainoastaan välitti heidän palkkaamiseksensa tarvittavat varat, ei asiantuntijoiden katsottu kuuluvan Suomen työeläkelainsäädännön piiriin. Mielenkiintoisen esimerkin tytäryhtiön käsitteen tulkinnasta tarjoaa 23. 1. 1976 annettu lausunto, joka käsitteli Salora Oy:n Swasimaassa olevan osakkuusyhtiön Salora Swaziland Ltd:n palveluksessa olevien suomalaisten johtohenkilöiden asemaa. Näiden henkilöisen työsopimukset oli tehty kahdeksi vuodeksi ja he olivat työsuhteessa viimeksi mainittuun yhtiöön. Kun Salora Oy omisti tämän yhtiön osakkeista suuren osan (40 %, muiden osakkeiden jakautuessa kahdelle ulkomaalaiselle osakeyhtiölle toisen niistä omistaessa osakkeista 40 % ja toisen 20 %) ja kun Salora Oy valitsi yhtiön johtohenkilöstön, eläketurvakeskus katsoi Salora Oy:llä olevan emoyhtiölle ominaisen määräävän vaikutusvallan Salora Swaziland Ltd:hen ja yhtiöiden välillä näin vallitsevan emoyhtiö-tytäryhtiö -suhteen. Vaikka lausunto on annettu ennen uuden osakeyhtiölain (734/78) voimaantuloa, lausunnossa ilmaistulle

---

ta, että sillä on enemmän kuin puolet kaikkien osakkeiden tuottamista äänistä, on edellinen yhtiö emoyhtiö ja jälkimmäinen tytäryhtiö.» 2 §:n 2 momentissa säädetään vielä lisäksi, että »Jos osakeyhtiöllä muutoin on osakkeiden omistuksen tai sopimuksen perusteella määräämisvalta toisessa osakeyhtiössä ja huomattava osuus sen toiminnan tuloksesta, on niin ikään edellinen yhtiö emoyhtiö ja jälkimmäinen tytäryhtiö». *Suontaustan* artikkelia ja lausuntoa lukiessa voi panna merkille, ettei sellaisiin käytännöllisiin näkökohtiin kuin esimerkiksi vakuutusmaksujen perimiseen ole kiinnitetty huomiota.

[5] Ks. *Sundberg*, XXII Lakimiespäivien pöytäkirja s. 166 ss. ja teoksessa Työskentely ulkomailla s. 56 ss. sekä *Suominen* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 85 ss.

periaatteelle — joka selvästi on yhdenmukainen edellä mainitun *Suontaustan* lausunnon kanssa — saadaan nykyään tukea lain 2 §:n 2 momenttiin sisältyvästä määritelmästä, ks. ed. alav. 4.[6]

Ulkomaantyökomitean mielestä ETK:n suosittaman soveltamisalakäytännön haittana on, että se ainakin ulkomaisen tytäryhtiön tapauksessa saattaa johtaa kaksinkertaiseen vakuuttamisvelvollisuuteen ja niin myös kaksinkertaisiin vakuutusmaksuihin.[7] Maksujen periminen ulkomaiselta juridiselta henkilöltä saattaa myös kohdata vaikeuksia.

Eläkelakien soveltamisalaa harkittiin kolmen eri vaihtoehdon pohjalta. Ensinnäkin lakien soveltamisalaa voitaisiin muuttaa niin, ettei lakeja pakollisina sovellettaisi suomalaisen yhtiön ulkomailla toimivan tytäryhtiön palveluksessa oleviin suomalaisiin työntekijöihin. Työntekijän eläketurvan taso taattaisiin niin, että työnantaja sitoutuisi ottamaan mahdollisesti tarvittavan lisävakuutuksen (ns. sitoumusmalli). Jos taas lähtökohtaisesti pitäydyttäisiin nykyiseen käytäntöön, voitaisiin kaksinkertaisen vakuuttamisen haitat välttää ns. sateenvarjoperiaatteen avulla. Sen mukaan työnantajan olisi otettava Suomesta lisävakuutus sen varalta, että työntekijälle ei ole ulkomailla järjestetty Suomen tasoa vastaavaa eläketurvaa tai että vakuutussuorituksia ei saada työntekomaasta. Kolmantena mahdollisuutena olisi pitäytyä nykyiseen soveltamisalaan: asia jätettäisiin vakiintuneen käytännön varaan tai sitten siitä otettaisiin lakeihin nimenomaiset säännökset. Komitea piti suositeltavimpana sateenvarjoperiaatteen soveltamiselle rakentuvaa järjestelmää.

Lähinnä juuri työeläkevakuutus on ala, johon liittyen *Bruun* on todennut näyttävän siltä, »että ns. vanhasta alueperiaatteesta on tullut selvä poikkeus ja sosiaaliturvan 'heijastuminen' ulkomaille on pääsääntö».[8] On kuitenkin huomattava, että työeläkevakuutus osana sosiaalivakuutusta muodostaa oman erityisalansa, jolle on tunnusomaista mm. kansainvälisten valtiosopimusten yhä laajeneva verkosto.[9] Alan suomalaisten virkamiesten piirissä on korostettu

[6] Ks. myös *Bruun* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 85 s. ja siinä mainittu vakuutusoikeuden päätös.

[7] Komitean suosituksista työeläkelakien osalta ks. KM 1982: 61 s. 47 ss.

[8] *Bruun* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 91.

[9] Suomella on tällä hetkellä voimassa seuraavat sosiaaliturvasopimukset: Pohjoismainen sosiaaliturvasopimus (Sops 81/81), Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin Yhdistyneen Kuningaskunnan kanssa tehty sosiaaliturvasopimus (SopS 11/84), Saksan liittotasavallan kanssa solmittu sopimus (Sops 62/81) sekä Amerikan Yhdysvaltain kanssa solmittu eläketurvasopimus (SopS 27/68). Pääsääntönä on yleensä vakuuttaminen työntekovaltiossa, mutta poikkeuksen muodostavat lähetetyt työntekijät (alle yhden vuoden komennus), jotka säilyvät lähettämismaan vakuutuksen alaisina.

työskentelymaan vakuutusjärjestelmien noudattamisen kasvavaa merkitystä, mikä osaltaan kääntäisi painopistettä kohti alueperiaatetta. Ulkomaantyökomitean esitykset eivät ainakaan vielä ole johtaneet konkreettisiin toimenpiteisiin.

1.2.9.4. Tapaturmavakuutuslaki (608/48)

Tapaturmavakuutuslakikaan tai sen esityöt eivät sisällä mainintoja lain kansainvälisestä soveltamisalasta. Tapaturmavakuutus on historiallisesti katsoen kuitenkin mielenkiintoinen sikäli, että vuoden 1948 tapaturmavakuutuslailla on edeltäjiä, joissa on eri tavoin kiinnitetty huomiota tiettyihin kansainvälisluontoisiin kysymyksiin.[1]

> Ongelmana on tällöin tosin ensisijaisesti ollut, ulotetaanko erääksi sosiaalisen huollon muodoksi ymmärretty tapaturmavakuutus koskemaan kaikkia Suomen alueella työskenteleviä henkilöitä heidän kansalaisuudestaan riippumatta, ks. *Hagan,* Suomen Vakuustuslakimiesten Yhdistyksen julkaisuja XII s. 63 ss. Voidaan havaita, että vuoden 1895 laissa työnantajan vastuunalaisuudesta työntekijää kohtaavasta ruumiinvammasta, vuoden 1917 asetuksessa työväen tapaturmavakuutuksesta, vuoden 1925 työväen tapaturmavakuutuslaissa sekä nykyistä lakia edeltäneessä vuoden 1935 työntekijäin tapaturmavakuutuslaissa oli kaikissa omaksuttu toisistaan jonkin verran poikkeava kanta nyt esillä olevan kysymyksen suhteen. Näistä säädöksistä kolmessa ensimmäisessä ei ole joko lainkaan tehty eroa ulkomaalaisen ja Suomen kansalaisen välillä tai sitten on ainoastaan eräin perustein rajoitettu korvauksen maksamista Suomesta poismuuttaneille ulkomaalaisille. Vuoden 1917 asetuksesta tältä kannalta ks. *Helminen* s. 34 sekä vuoden 1925 laista *Hiitosen* yleisesitystä s. 129 ss.
>
> Vuoden 1935 laissa oli omaksuttu aikaisempia säädöksiä huomattavasti pidättyvämpi kanta ulkomaalaisiin nähden. Lain 60 §:ään sisältyneen pääsäännön mukaan korvausta ei nimittäin suoritettu, jos vahingoittunut ei ollut Suomen kansalainen eikä hän loukkaantuessaan ollut asunut Suomessa vähintään yhtä vuotta yhdenjaksoisesti. Lain 61 §:n nojalla puolestaan korvaukseen oikeutettu, joka vuotta pitemmän ajan oleskeli ulkomailla, menetti pääsääntöisesti oikeutensa korvaukseen ulkomailla oleskelunsa aikana.
>
> Lain 13 §:ssä annettiin taas hallitukselle valta tehdä vastavuoroisuuden perusteella sopimuksia vieraiden valtioiden kanssa toisaalta siitä, minkä maan lakia oli tapaturmiin nähden noudatettava sellaisissa suomalaisen työnantajan töissä, joita tilapäisesti tai osittain suoritettiin kyseisen vieraan valtion alueella, sekä toisaalta siitä, minkä maan lakia noudate-

[1] Tapaturmavakuutuslainsäädännön historiasta yleensä ks. *Routamo* s. 6 ss.

taan Suomen alueella tilapäisesti tai osittain suoritettavissa ulkomaalaisen työnantajan töissä.

Toisin kuin lähimmässä edeltäjässään ei vuoden 1948 laissa asetettu Suomessa vahingoittunutta ulkomaalaista eri asemaan kuin suomalaista. Lakiin sen alkuperäisessä muodossa sisältyneen 60 §:n 1 momentin mukaan korvauksen suorittaminen voitiin kuitenkin keskeyttää, jos sen saaja vuotta kauemmin oleskeli ulkomailla, kunnes oleskelu siellä päättyi. Saman pykälän 2 momentin mukaan hallituksella tosin oli valta vastavuoroisuuden perusteella sopia, että oleskelua vieraassa valtiossa ei ollut pidettävä mainitunlaisena oleskeluna ulkomailla.[2] Samalla vuoden 1948 laissa oli säilytetty sellaisenaan edellisen lain 13 §, jonka heijastusperiaatteeseen viittaavana voidaan katsoa implisiittisesti edellyttävän alueperiaatteen noudattamista.[3]

Tapaturmavakuutuslain soveltamisen ohjenuoraksi ulkomaantyötapauksissa on käytännössä paljolti muodostunut toimitusjohtaja Pentti *Virtasen* vuodelta 1975 oleva artikkeli, jossa on otettu huomioon vakuutusoikeuden lakia koskeva soveltamiskäytäntö sekä myös ETK:n työeläkelakeja koskevat suositukset.[4]

Virtasen kirjoituksessa on eräänä keskeisenä ongelmana, onko tapaturmavakuutuslakia mahdollista ja tarpeellista soveltaa toisaalta pysyvästi ulkomailla asuvien, suomalaisten työnantajien palveluksessa olevien suomalaisten, sekä toisaalta suomalaisten yritysten ulkomaisten tytäryhtiöiden palveluksessa olevien suomalaisten työsuhteissa yhtä laajasti kuin työeläkelakeja. *Virtasen* päättely ja ongelmien ratkaisutapa on luonteeltaan käytännönläheinen. Ensiksi mainitun kysymyksen osalta hän esittää, että eläketurvan karttumisesta huolehti-

[2] Kyseinen 60 § kumottiin 1. 4. 1966 annetulla lailla tapaturmavakuutuslain muuttamisesta (208/66). Vuonna 1971 säädetyssä (956/71) uudessa 60 §:ssä ei puututtu kansainvälisluontoisiin kysymyksiin. Säännöstä on sitten edelleen samalta pohjalta muutettu 1976 (1105/76) ja 1981 (528/81). Alkuperäisen säännöksen kumoamista tarkoittavassa hallituksen esityksessä (n:o 163/1965 vp.) asiaa perusteltiin sillä, että tuolloisenkin käytännön mukaan Suomessa työtapaturman uhriksi joutuneelle maksettiin korvausta hänen siirryttyänsä kotimaahansa. Tästä syystä oli kohtuullista, että korvausta voitaisiin myöntää myös sellaisille Suomen kansalaisille, jotka ovat siirtyneet pysyvästikin asumaan ulkomaille. Mainittakoon, että työeläkkeiden osalta on ollut periaatteena, että ansaittu työeläke maksetaan riippumatta eläkkeensaajan kansalaisuudesta tai hänen oleskelupaikastaan.

[3] Ks. *Suviranta,* LM 1964 s. 1003 ja *Virtanen,* Tapaturmavakuutus 1975 s. 75.

[4] *Virtanen,* Tapaturmavakuutus 1975 s. 71 ss. ja 99 ss. Mainittakoon, että *Virtasen* artikkelin alkuosan teoreettisessa hahmottelussa esitetään sosiaalivakuutusoikeuden yleisiin periaatteisiin viitaten kolmena rinnakkaisena periaatteena alueperiaate, henkilöperiaate ja heijastusteoria. Artikkelin loppuosan soveltamisalasuosituksissa henkilöperiaate ei kuitenkaan saa käytännön merkitystä, ks. s. 100 ss. ja 103 s.

minen työntekijän eläketapahtuman jälkeisessä todennäköisessä asuinmaassa voi olla huomioonotettava peruste eläkeasioissa, mutta ei sovellu tapaturmavakuutuslain osalta.[5] Jälkimmäisen osalta hän viittaa alan oikeuskäytäntöön ja vakuutusmaksujen perintään liittyviin vaikeuksiin. Kun nimittäin lähtökohtana tapaturmavakuutuslain soveltamisessa on oltava, että vakuutusturvan kustantaminen laissa tarkoitetulla tavalla työnantajan puolelta on mahdollinen, eikä pakkotäytäntöönpano ulkomaista oikeushenkilöä kohtaan ole sopimusten puuttuessa mahdollinen, on suomalaisen yrityksen ulkomaisen tytäryhtiön palveluksessa olevat jätettävä lain ulkopuolelle. Näin ollen tapaturmavakuutuslain soveltamisala on pääsäännön mukaan rajoittunut alueperiaatteen edellyttämällä tavalla.[6]

Oikeuskäytännössä on alueperiaatteesta *Virtasen* mukaan poikettu Suomen oikeuden hyväksi silloin kun »puhdasoppisen» heijastusteorian vaatimukset ovat täyttyneet. Yleensä on kysymyksessä ollut suomalaisen työnantajan palveluksessa olleen työntekijän tilapäinen työskentely ulkomailla. Työsopimus on tällöin tehty Suomessa ja työsuhde alkanut täällä. Projektityötapauksissa on Suomen tapaturmavakuutuslainsäädäntöä sovellettu silloinkin, kun työsopimus on solmittu Suomessa, vaikka työskentely kyseisen työnantajan palveluksessa on alkanut vasta projektimaahan saavuttua.[7] Sen sijaan ei juuri ole ollut saata-

---

[5] Mahdollisena perusteluna tapaturmavakuutuslain soveltamiselle pysyvästikin ulkomailla asuviin, suomalaisen työnantajan palveluksessa oleviin suomalaisiin työntekijöihin *Virtanen* esittää kuitenkin, että ulkomailla suoritetun työn vakuuttaminen Suomessa on meidän kansantaloutemme etujen mukaista, Tapaturmavakuutus 1975 s. 101. Selvästi kielteinen kanta on ilmaistu teoksessa Työskentely ulkomailla s. 81, vrt. Tapaturmavakuutus 1975 s. 104. *Virtasen* Työskentely ulkomailla -teoksessa julkaistun kirjoituksen pääkohdat sisältyvät myös hänen artikkeliinsa Tapaturmavakuutus-lehdessä 1982 s. 13 ss.

[6] *Virtanen* katsoo, että varsinkin tytäryhtiökysymyksiin liittyvät ongelmat olisivat oikeusvarmuuden kannalta parhaiten ratkaistavissa, jos tapaturmavakuutuslaissa olisi alueellisen soveltamisen määräävät nimenomaiset säännökset, Tapaturmavakuutus 1975 s. 103. Tytäryhtiötapauksista ks. myös teosta Työskentely ulkomailla s. 81. *Bruun* on voimakkaasti kritisoinut tytäryhtiöiden palveluksessa olevien osalta omaksuttua tapaturmavakuutuslain soveltamiskäytäntöä teoksessa Ulkomaantyöhön s. 86 ss. Hän korostaa, että ulkomailla työskentelevän suomalaisen työntekijän intressi turvan saamisesta tulisi asettaa sen edelle, voidaanko vakuutusmaksusaatavat panna pakolla täytäntöön. Toisaalta myös *Bruun* arvelee, että kysymys olisi ehkä paremmin järjestettävissä lakia muuttamalla. Mainittakoon, että tapaturmavakuutuslainsäädännössä on jo nykyisellään otettu eräissä kohdin huomioon ulkomaantyön vaatimukset. Niinpä lain 40 §:ssä on säännös ilmoituksen tekemisestä ja selvityksen hankkimisesta ulkomailla sattuneesta työtapaturmasta, minkä ohella tapaturmavakuutuslain ja ammattitautilain täytäntöönpanosta annetussa asetuksessa (850/48) säädetään korvauksen suorittamisesta ulkomailla asuvalle henkilölle (15 §).

[7] Projektityötapauksista tarkemmin ks. *Virtanen* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 81 ss. sekä Tapaturmavakuutus 1984 s. 24 ss.

vissa tukea sen selvittämiseksi, miten tapaturmavakuutuksen suhteen on meneteltävä niissä tapauksissa, joissa työnantajana ulkomaisen tytäryhtiön sijasta on suomalaisen yrityksen ja yhden tai useamman ulkomaisen yrityksen muodostama työyhteenliittymä. Tämän tilanteen tarkastelua monimutkaistaa edelleen se, että mainitunlaiset työyhteenliittymät voivat olla rekisteröityjä tai rekisteröimättömiä kyseisissä projektivaltioissa.[8]

Tapaturmavakuutuslain 13 § muutettiin nykyiseen muotoonsa vuonna 1981 (260/81). Teknisluontoiseksi luonnehditun muutoksen tarkoituksena oli nykyaikaisissa sosiaaliturvasopimuksissa omaksuttu käytäntö huomioon ottaen antaa asian vaatimat laajemmat mahdollisuudet säätää asetuksin poikkeuksia lain säännöksistä ja myöntää sosiaali- ja terveysministeriölle oikeus tarkempien määräysten antamiseen sopimusten täytäntöönpanosta.[9] Eräissä yhteyksissä on esitetty, että Suomella olisi yleisten sosiaaliturvasopimusten ohella voimassa myös kahdenkeskisiä, tapaturmavakuutuslain 13 §:ssä tarkoitettuja sopimuksia.[10] Ainoa tällainen valtiosopimus, johon huomatakseni on otettu sovellettavaa lakia koskeva määräys, on kuitenkin jo edellä mainittu, lailla voimaansaatettu Suomen ja Neuvostoliiton välinen sopimus viimeksi mainitulle Saimaan kanavasta kuuluvan osan ja Malyj Vysotskij -saaren vuokraamisesta.[11] Sen sijaan ei esimerkiksi Neuvostoliiton kanssa Kostamuksen rikastamokombinaatin rakentamisesta tehdyssä pöytäkirjassa, sen rakentamista koskevassa yhteistyösopimuksessa sen paremmin kuin Kostamuksen vuoririkastamokombinaatin laajentamista koskevassa yhteistyöpöytäkirjassa, jotka kaikki on saatettu voimaan asetuksella, ole vastaavanlaisia määräyksiä.[12] Finn-Stroi Oy ja urakoitsijat sekä Kostamuksen GOK ovat kyllä keskenään sopineet, että suomalaisten omassa keskuudessa sattuneet tapaturmat tutkitaan yksinomaan suomalaisten toimesta ja että mahdollisiin jatkotoimiinkin ryhtyvät vain suomalaiset viran-

[8] Näistä tapauksista ks. *Virtanen* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 83 sekä KM 1982: 61 s. 57. *Virtasen* mukaan ulkomailla rekisteröidyn työyhteenliittymän palveluksessa olevien työsuhteita on tapaturmavakuutuksessa yleensä käsiteltävä samalla tavalla kuin ulkomaisen tytäryhtiön palveluksessa olevien työsuhteita.

[9] Ks. HE n:o 8/1981 vp., jossa selostetaan, että määräaikaisissa työtehtävissä yleensä noudatettavasta heijastusperiaatteesta huolimatta saa tällaisessa tehtävässä loukkaantunut henkilö oleskelumaassa työtapaturman ja ammattitaudin perusteella annettavat sairaanhoitoja kuntoutusetuudet, joista ei peritä korvausta toiselta maalta. Sosiaaliturvasopimuksin järjestettävän tapaturmavakuutuksen toimeenpanon näin laajennuttua ei 13 §:n alkuperäisessä muodossaan katsottu antavan riittäviä toimintamahdollisuuksia.

[10] Näin esim. ulkomaantyökomiteassa asiantuntijoita kuultaessa.

[11] Ks. edellä s. 133 alav. 9.

[12] Ks. A 1023/73, SopS 72/73; A 689/77, SopS 44/77 ja A 100/81, SopS 7/81.

omaiset.[13] Tällaisen sopimuksen ei kuitenkaan voida katsoa täyttävän niitä vaatimuksia, jotka tapaturmavakuutuslain 13 §:ssä tarkoitetuille sopimuksille on asetettava.

Ulkomaantyökomitea katsoi tapaturmavakuutuslain soveltamisalaongelmien olevan paljolti samat kuin työeläkelakien osalta.[14] Lisävaikeuksia aiheuttaa kuitenkin se, että tapaturmavakuutuslaki koskee myös sairaanhoitoa ja korvausta ohimenevästä työkyvyttömyydestä. Ratkaisuvaihtoehtoina olivat nytkin »nykyisen käytännön lakiin kirjaaminen, sen laajentaminen vastaamaan eläkelakien nykyistä soveltamiskäytäntöä, sitoumusmalli ja sateenvarjoperiaate», joista etusijalle komitea asetti sateenvarjoperiaatteen.[15]

Tapaturmavakuutuslain soveltamiskäytännössä on oltu työeläkelakien soveltamiskäytäntöä uskollisempia julkisen oikeuden alueperiaatteelle. Perustelut eivät kuitenkaan ole olleet niinkään dogmaattisia kuin käytännön tarpeista ja realiteeteista johtuvia. Myös tapaturmavakuutuksessa on kansainvälisten valtiosopimusten merkitys suuri.

1.2.9.5. Palkkaturvalaki (649/73)

Palkkaturvalain alueelliseen soveltamisalaan liittyviä kysymyksiä on käsitelty eräissä viimeaikaisissa korkeimman hallinto-oikeuden päätöksissä. Ennen näitä ratkaisuja oli työvoimaministeriössä katsottu, että lakia voitiin soveltaa ainakin sellaiseen ulkomaantyöhön, jossa työsuhteen osapuolet olivat Suomen kansalaisia ja jossa työntekijä oli lähetetty Suomesta ulkomaille tilapäistä työtä varten. Sen sijaan tapauksissa, joissa suomalainen työnantaja oli tehnyt ulkomailla työsopimuksen ulkomaalaisen työntekijän kanssa, ei palkkaturvalakia ollut katsottu voitavan soveltaa.[1]

Ulkomaantyökomitea ei ehdottanut vallinnutta käytäntöä muutettavaksi, mutta piti tarpeellisena, että lakiin lisättäisiin sen soveltamisalaa koskeva sään-

[13] Ks. ed. s. 140 ja Finn-Stroi Oy:n kirje ulkoasiainministeriölle 2. 6. 1980.

[14] Tapaturmavakuutukseen liittyvistä ulkomaantyökomitean ehdotuksista ja niiden taustasta lähemmin ks. KM 1982: 61 s. 56 ss. Muutostarpeista komitean mietintöön liittyen ks. *Virtanen,* Tapaturmavakuutus 1983 s. 13 ss. ja Työeläke 1983 s. 16 ss.

[15] Työeläkelakien tapaan mietintöön sisältyi asiasta myös säännösehdotus. Nykyistä tilannetta ajatellen on vielä pantava merkille, että tapaturmavakuutuslain 57 §:n perusteella voidaan suomalaisille työntekijöille ottaa tapaturmavakuutus Suomessa silloinkin, kun varsinaista vakuuttamisvelvollisuutta ei ole.

[1] Ministeriön käytännöstä tehtiin selkoa ulkomaantyökomitealle, ks. KM 1982: 61 s. Palkkaturvajärjestelmästä konkurssin yhteydessä ks. *Lyytikäinen* teoksessa Käytännön konkurssioikeutta II s. 79 ss. *Lyytikäinen* ei puutu ulkomaantyön erityiskysymyksiin.

nös. Säännöksen mukaan palkkaturvalaki soveltuisi myös ulkomailla tehtävään työhön niissä tapauksissa, joissa työsuhteen osapuolet ovat suomalaisia ja joissa työntekijä on palkattu tai lähetetty työhön Suomesta. Lisäksi komitea ehdotti lakiin eräitä teknisluontoisia muutoksia.

Samaan aikaan kun ulkomaantyökomitea sai mietintönsä valmiiksi korkein hallinto-oikeus antoi periaateratkaisun eräässä työvoimaministeriön ulkomaantyöhön liittyvää palkkaturvapäätöstä koskevassa asiassa.[2]

> Jutussa oli kysymys suomalaisen Vise Ky:n, joka Irakissa oli rekisteröity erikseen Vise Company -nimisenä, palvelukseen Irakissa otetun intialaisen rakennustyömiehen oikeudesta palkkaturvaan Vise Ky:n jouduttua Suomessa konkurssiin. Ilmajoen kihlakunnanoikeus ja Vaasan hovioikeus olivat rakennustyömiehen osalta vahvistaneet maksettavaksi konkurssipesän varoista konkurssia edeltävästä ajalta valvotut palkkasaatavat etuoikeusasetuksen 4 §:n mukaisella etuoikeudella.
>
> Työvoimaministeriö katsoi, että kysymys palkkaturvalain alueellisesta soveltamisesta oli ratkaistava niiden yleisten periaatteiden mukaan, joita voitiin Suomessa pitää vakiintuneina ratkaistaessa Suomen työ- ja sosiaalioikeuden soveltamiskysymyksiä ulkomailla tehtyyn työhön yleensä. Työsopimuksessa oli sovittu, että työhön sovellettiin Irakin lakia. Oikeussuhteen luonnollinen ja vahvin liittymä oli muutoinkin työn suoritusmaahan Irakiin. Kun Vise Ky oli vielä erikseen rekisteröitykin Irakissa, olivat liittymät Suomen lainsäädäntöön siksi vähäiset, että Suomen palkkaturvalakia ei voitu soveltaa. Sillä seikalla, että saatava oli vahvistettu konkurssissa Suomessa, ei ollut asiassa merkitystä.
>
> KHO hylkäsi hakemuksen ministeriön päätöksen purkamiseksi. Tuomioistuin katsoi, että päätös, jonka mukaan rakennustyömiehellä, joka ei ole Suomen kansalainen, ei ole palkkaturvalain säännösten nojalla oikeutta saada Irakissa solmitusta työsuhteesta ja sanotussa maassa tehdystä työstä johtuneita palkkasaataviaan palkkaturvana, ei perustu ilmeisesti väärään lain soveltamiseen.

Myöhemmin KHO on katsonut, ettei ministeriön päätös ole perustunut ilmeisesti väärään lain soveltamiseen, kun ministeriö on hylännyt pysyvästi ulkomailla asuneiden, siellä suomalaisen yhtiön palveluksessa olleita Suomen kansalaisia koskevan palkkaturvahakemuksen.[3] Sen sijaan tuomioistuin on selittänyt ilmeisesti väärään lain soveltamiseen perustuvaksi ministeriön päätöksen hylätä Suomessa työtä ulkomaalaisen yhtiön palveluksessa tehneen Suomen kansalaisen palkkaturvahakemuksen. Kyseisellä yhtiöllä ei ollut eikä ollut ollut täällä kiinteätä toimipaikkaa.[4]

---

[2] KHO 1982 A I 9.

[3] KHO 16. 10. 1984, taltio 4465.

[4] KHO 16. 10. 1984, taltio 4464.

Edellä ensiksi selostettu asia on sikäli mielenkiintoinen, että ministeriö on siinä ottanut lähtökohdaksi työsopimukseen sovellettavan lain, joka sekä lakiviittauksen että yksilöimismenetelmän mukaan oli Irakin laki.[5] Ministeriö katsoi tällä perusteella poissuljetuksi myös julkisoikeudelliseksi luonnehdittavan Suomen palkkaturvalain.[6] KHO puolestaan viittasi vain siihen, että asianomainen ei ollut Suomen kansalainen ja että työsuhde oli solmittu ja työ tehty Irakissa. Tällaisena ratkaisun voitaneen katsoa perustuvan yksityis- ja julkisoikeuden toisistaan erottamiselle ja alueperiaatteelle. Julkisoikeudellisten säännösten erityisluonne ja alueperiaatteesta johtuva velvollisuus soveltaa Suomen oikeutta Suomen alueella tehtyyn työhön mainittiin selvästi edellä viimeksi käsitellyssä KHO:n ratkaisussa.

1.2.9.6. Sairausvakuutuslaki (364/63)

Sairausvakuutuslaki on yleiseen, työsuhteeseen perustumattomaan sosiaaliturvaan kuuluva erityislaki. Sellaisena se kuuluu eri ryhmään kuin edellä käsitellyt muut säädökset, mutta siinä on ulkomaantyön kannalta erityispiirteitä, jotka tekevät sen käsittelyn nyt perustelluksi.

Sairausvakuutuslaissa on nimenomaisesti säännelty sen kansainvälinen soveltamisala. Omaksuttu ratkaisu asettuu mielenkiintoisella tavalla tapaturmavakuutuslain ja työeläkelakien soveltamiskäytännön puoliväliin.

> Kyseinen sairausvakuutuslain 1 § muutettiin nykyiseen muotoonsa vuonna 1970 (499/70). Tuolloin muutettiin säännöksen 2 momentin luettelo käsittämään Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen yhteydessä toimivassa erityisjärjestössä tai siihen verrattavassa kansainvälisessä järjestössä palvelevat Suomen kansalaiset, minkä ohella pykälään otettiin kokonaan uusi 3 momentti. Hallituksen esityksen (HE n:o 35/1970 vp.) perusteluissa ei laisinkaan puututa 2 momentin muuttamiseen ja 3 momentin osalta mainitaan perusteeksi vain, että kun momentissa tarkoitetut henkilöt ovat yleensä jääneet myös asemamaansa sosiaaliturvan ulkopuolelle, olisi tarkoituksenmukaista lukea heidät Suomessa asuviksi. Todettakoon vielä, että meillä on myös muualla yleisen sosiaalivakuutuksen piirissä — siis toisin kuin työsuhteen perustalle rakentuvassa sosiaalivakuutuksessa — otettu itse säädöstekstissä kantaa lakien kansainväliseen soveltamisalaan, ks. esim. kansaneläkelain (347/56) 1 § (myös 23 § ja

[5] Asian taustasta mainittakoon vielä, että kyseinen rakennustyömies oli saanut palkkaturvahakemuskaavakkeen Irakissa sinne matkustaneelta työvoimaministeriön virkamieheltä.

[6] Voidaan kysyä, millainen lopputulos olisi ollut silloin, jos työsopimukseen olisi lakiviittauksen perusteella tullut soveltaa Suomen lakia.

41 § sekä -asetuksen 67 §) ja perhe-eläkelain (38/69) 1—4 §. Vaikka kyseiset säännökset keskeiseltä periaatteeltaan ovatkin samanlaiset, ne poikkeavat yksityiskohdiltaan toisistaan melko huomattavasti. Näihin eroihin palataan tarpeellisin kohdin seuraavassa.

Sairausvakuutuslain 1 § rakentuu periaatteelle, jonka mukaan kaikki Suomessa asuvat henkilöt kansalaisuudestaan riippumatta kuuluvat lain etuuksien piiriin.[1] Näin Suomessa asuvan henkilön käsitteen määrittely on keskeisellä sijalla lain soveltamisalaa selvitettäessä. Mainitun 1 §:n 2 ja 3 momentissa on lain tarkoittamassa mielessä Suomessa asuviksi mainittu muun muassa Suomen ulkomaanedustuksen ja eräiden kansainvälisten järjestöjen sekä suomalaisten yhdyskuntien ja yhteisöjen palveluksessa ulkomailla olevat Suomen kansalaiset. Näiden ryhmien osalta lain soveltaminen menee heijastusteorian asettamia rajoja pitemmälle: ulkomailla oleskelun kestoon ei kiinnitetä lainkaan huomiota. Jos taas kysymyksessä on sellainen Suomen kansalainen tai muu tässä maassa asuva henkilö, joka on siirtynyt ulkomaille ulkomaalaisen työnantajan palvelukseen, sairausvakuutuslakia sovelletaan vain, jos työskentelyä on pidettävä tilapäisenä. Tilapäisenä pidettävän työskentelyn ja oleskelun tulkinta on kansaneläkelaitoksessa ajan mittaan vaihdellut: viime aikoina on vielä alle kahden vuoden oleskelu saatettu katsoa tilapäiseksi.[2]

Perhe-eläkelaki noudattelee samoja linjoja kuin sairausvakuutuslaki. Ensiksi mainitun säädöksen 1 §:n 1 momentin (589/78) mukaan »Suomessa asuvan henkilön kuoltua suoritetaan perhe-eläkkeenä leskeneläkettä ja lapseneläkettä sekä leskelle koulutustukea niin kuin tässä laissa säädetään». Lain 2 § sisältää taas puolestaan Suomen ulkomaanedustuksen, eräiden kansainvälisten järjestöjen sekä suomalaisen yhdyskunnan tai yhteisön palveluksessa olevien osalta sairausvakuutuslain 1 §:n 2 ja 3 momenttia vastaavat säännökset. Suomen perhe-eläkejärjestelmän ulkopuolelle siis jää ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla pysyväisesti työskennelleen suomalaisen perhe. Kansaneläkelaissa omaksutut ratkaisut poikkeavat vasta selostetuista sikäli, että lain 1 §:n 1 momentissa (103/82) tyydytään ainoastaan lausumaan julki pääsääntö Suomessa asuvien 16 vuotta täyttäneiden henkilöiden kuulumisesta lain etuuksien piiriin. Näin ollen kansaneläkelain ulottuminen ulkomailla työskenteleviin suomalaisiin näyttäisi määräytyvän lähtökohtaisesti työnantajan kansalaisuudesta riippumatta sen perusteella, onko työskentelyä pidettävä luonteeltaan tilapäisenä vai ei. On kuitenkin huomattava, että suomalaisen työnantajan palveluksessa olo on asetettu kriteeriksi lain 23 §:ssä, jossa säädetään kansaneläkkeen maksamiselle Suomeen muut-

[1] Ks. *Bruun* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 89 sekä erityisesti *Sahlberg* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 91 s. ja 95 s.

[2] Ks. KM 1982: 61 s. 68 s.

tamisen jälkeen asetetuista karenssiajoista (viiden vuoden sääntö). Mainitun säännöksen 2 momentin mukaan »Se aika, jonka Suomen kansalainen on ollut Suomen valtion, suomalaisen yhdyskunnan tahi sellaisen laitoksen, yrityksen tai yhdistyksen, jolla on kotipaikka Suomessa, vakinaisessa palveluksessa ulkomailla ja saanut siitä pääasiallisen toimeentulonsa», luetaan karenssiaikoja laskettaessa »hänen hyväkseen samalla tavoin kuin se aika, jonka hän on asunut Suomessa». Myös perhe-eläkelaissa on muiden Suomessa asuvien edunjättäjien kuin Suomen kansalaisten osalta erityinen viiden vuoden määräaika etuuksien suorittamisen edellytyksenä (1 § 3 mom.).

Jos ulkomailla oleskeleva henkilö edellä esitettyjen sääntöjen perusteella kuuluu sairausvakuutuksen piiriin, hän on sairausvakuutuslain 25 §:n ja sairausvakuutusasetuksen 12 §:n nojalla oikeutettu saamaan ulkomailla päivä- ja äitiysrahaa saman perusteen mukaan kuin Suomessa. Asetuksen 7 §:n mukaan korvataan ulkomailla annetun sairaanhoidon kustannukset yleensä »enintään siihen määrään asti, mikä olisi jouduttu maksamaan, jos tarpeellinen hoito olisi annettu Suomessa, kuitenkin siten, ettei matkakustannuksia korvata».

Ulkomaanprojektitapauksissa muodostuu näin ollen sairausvakuutuksen keskeiseksi ongelmaksi se, että Suomen tason ylittävät ja useissa maissa hyvinkin korkeat sairaanhoitokustannukset jäävät pääsääntöisesti työntekijän itsensä kannettaviksi, minkä lisäksi hän joutuu kokonaisuudessaan kustantamaan matkansa Suomeen esimerkiksi lisähoitoa saadakseen. Ulkomailla oleskelevan käytännön mahdollisuuksia etuuksien anomiseen on helpotettu sairausvakuutusasetukseen otetulla säännöksellä (15 §, 630/73), jonka mukaan hakemus päivä- ja äitiysrahan saamiseksi voidaan antaa myös ulkomailla olevaan Suomen diplomaattiseen edustustoon tai lähetetyn konsulin virastoon, jonka tulee viipymättä toimittaa ne Helsingin sosialivakuutustoimistoon.

Kansaneläkelain luonteesta johtuu, ettei lakia sovellettaessa jouduta ottamaan kantaa sellaisiin akuutteihin ulkomailla sattuneisiin tapahtumiin, jollaisia voi esiintyä sairausvakuutuslain piirissä. Lisäksi on huomattava, että jos henkilöllä on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa korvauksena sairaudesta johtuvasta työkyvyttömyydestä, alkaa oikeus kansaneläkelain mukaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen aikaisintaan sen kuukauden alusta, jota edeltäneen kuukauden ajalta hänellä viimeksi olisi ollut oikeus päivärahaan (KEL 39 § 3 mom.). Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan tavoin myös kansaneläkettä maksetaan ulkomaille. KEL 41 §:n mukaan (103/82) eläkkeen maksaminen ulkomaille kuitenkin keskeytetään, kun sitä on suoritettu vuoden ajalta sen eläkejakson päättymisestä lukien, jonka aikana eläkkeensaaja on poistunut maasta. Erityisistä syistä voidaan eläkettä määrätä maksettavaksi tuon määräajan jälkeenkin. Käytännössä tämän vuoden säännön nou-

dattaminen johtaa samaan lopputulokseen kuin sairausvakuutuslaki: SVL 19 §:n 3 momentin mukaanhan (471/81) päivärahaa suoritetaan ylipäätänsä vain sen kalenterikuukauden loppuun, jota seuraavan kuukauden aikana päivärahan suorituspäivien luku nousisi 300 päivään. Perheeläkelain 4 §:ssä säädetään, että »Suomeen asumaan muuttaneen henkilön kuoltua suoritetaan tämän lain mukaista etuutta vain sellaiselle edunsaajalle, joka ennen edunjättäjän kuolemaa on muuttanut Suomeen asumaan.»

Ulkomaantyökomitea katsoi yleistä sosiaaliturvaa koskevien lakien soveltamisalojen olevan selvät sikäli kuin kysymys on Suomen kansalaisen oleskelusta ulkomailla suomalaisen työnantajan palveluksessa tai tällaisen henkilön perheenjäsenistä.[3] Sen sijaan tilapäisen poissaolon tapauksille olisi asetettava selvä ja samanlainen aikaraja eri laeissa. Kysymykseen saattaisi tulla yhden tai kahden vuoden raja. Vaihtoehtoisena ratkaisuna voisi olla ennakkotietojärjestelmän luominen samaan tapaan kuin verotuksessa. Lisäksi komitea suositteli eri lakien osalta eräitten yksityiskohtien muuttamista.

Sairausvakuutuslakia sovelletaan siis työeläkelakien tapaan suomalaisten työnantajien palveluksessa ulkomailla pysyvästikin oleviin suomalaisiin työntekijöihin, mutta tapaturmavakuutuslain soveltamiskäytännön tapaan ei suomalaisen yhtiön ulkomaisen tytäryhtiön palveluksessa oleviin suomalaisiin työntekijöihin, poikkeuksena on tosin tässäkin kohden tilapäinen oleskelu. Selväpiirteisiä teoreettisia perusteluja laissa oleville säännöksille ja soveltamiskäytännölle ei ole esitetty. Valtiosopimuksilla on myös sairausvakuutuksessa merkittävä asema.

1.2.9.7. Päätelmiä

Edellä oleva katsaus osoittaa osaltaan, ettei julkisoikeudellisten normien soveltamista ulkomaantyössä voida pätevästi selittää minkään täsmällisen yleissäännön nojalla. Kysymykseen tuleva »asteikko» on hyvin laaja. Sekään seikka, että viranomaisten toimintavaltuudet rajoittuvat oman valtion alueeseen, ei sinänsä välttämättä vastaavasti rajoita kyseisten säädösten soveltamisalaa. Ratkaiseviksi tekijöiksi ovat yleensä muodostuneet asianomaisen lainsäädännön tavoitteet ja tehtävät sekä työntekijän aseman riittävä turvaaminen eri yhteyksissä,[1] siis paljolti samanlaiset piirteet kuin yksityisoikeudellisissa pakot-

[3] Ks. KM 1982: 61 s. 71 s.

[1] Ks. myös *Esko* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 33 ss., jossa on tarkasteltu myös vuosilomalain soveltamiseen liittyviä ongelmia.

tavissa normeissa. Vastaavalla tavalla tulee epäilemättä suhtautua myös ulkomaisten julkisoikeudellisten normien soveltamiseen Suomessa. Vaikka alueperiaate näin ankarimmassa muodossaan on meilläkin osoittautunut kestämättömäksi, ei kuitenkaan voida sanoa, että meillä oltaisiin siirrytty kokonaan »gamillschegiläisestä» käsityksestä poikkeaville linjoille. *Gamillschegin* Internationales Arbeitsrecht -teoksen lähempi tarkastelu osoittaa hänenkin nimittäin luoneen hyvin nyansoidun järjestelmän, jossa on paljolti samoja elementtejä kuin meillä käydyssä keskustelussa.

> Tarkastellessaan työntekijän kotimaan julkisoikeudellisten normien soveltamista sellaisissa työsuhteissa, jotka yksityisoikeudellisen liittymäsäännön perusteella kuuluvat tuon valtion lain alaisuuteen, *Gamillscheg* esittää lyhytaikaisissa työsuhteissa sovellettavaksi heijastusperiaatetta. Sen nojalla tulisivat kotimaan työaika- ja työturvallisuusnormit sovellettaviksi ulkomaantyössä, vaikkakaan kotimaan viranomaisten toimivalta ei ulotu näille työmaille. Normien rikkomisesta ulkomailla ei myöskään voida tuomita rangaistukseen kotimaan normien nojalla. Kotimaan julkisoikeudelliset normit eivät tällaisessa ulkomaantyössä menetä merkitystään silloinkaan, kun työ on kestoltaan tilapäistä pitempi. Heijastusperiaate ei tosin tällöin enää kelpaa soveltamisen perusteeksi, vaan lähtökohdaksi otetaan työsuojelunormien »yksityisoikeudellisen ytimen» aktivoituminen. Pitempiaikaisessa ulkomaantyössä joudutaan lisäksi kiinnittämään huomiota työn tekemispaikan säännösten sisältöön ja tarkoitusperiin. Kotimaan julkisen oikeuden soveltamiseen ei nimittäin ole syytä, jos työn tekemismaassa on vastaaviin tarkoitusperiin pyrkiviä — vaikkakin ehkä yksityiskohdissaan erilaisia — julkisoikeudellisia normeja. Toisin on asia silloin, kun työn tekemismaassa ei lainkaan ole voimassa kotimaisia säännöksiä vastaavia suojanormeja, ks. lähemmin *Gamillcheg* s. 201 ss. Mitä vastaavasti taas tulee työn tekemispaikan julkisen oikeuden soveltamiseen näissä tapauksissa — joissa siis työsuhteeseen sovelletaan yksityisoikeudellisen liittymäsäännön perusteella työntekijän kotimaan lakia — ei *Gamillschegin* mukaan ole mitään syytä katsoa kotimaan säännösten ilman muuta väistyvän työn tekemismaan säännösten tieltä. Hän erottaa toisistaan toisaalta sellaiset työn tekemismaan säännökset, joiden päätarkoituksena on työntekijän suojelu, ja toisaalta sellaiset säännökset, jotka palvelevat esimerkiksi talous- tai väestöpoliittisia päämääriä. Viimeksi mainitut voivat tulla ainoastaan tosiseikkoina huomioon otettaviksi, eivät varsinaisina oikeusnormeina sovellettaviksi. Työntekijän suojelua tarkoittavat työn tekemispaikan normit *Gamillscheg* jakaa toisaalta sellaisiin, jotka ovat sisällöltään verrattavissa kotimaisiin normeihin, sekä toisaalta sellaisiin, joiden tarkoitusperät ovat kotimaan oikeudelle vieraita. Ensiksi mainittujen normien kysymyksessä ollessa kotimaan oikeus jää taka-alalle, kun taas jälkimmäiset voidaan lähinnä ottaa huomioon tosiseikkoina, ks. lähemmin *Gamillscheg* s. 205 ss. Mitä taas tulee ulkomaantyöhön silloin, kun työsuhteeseen yk-

sityisoikeudellisen liittymäsäännön nojalla sovelletaan työn tekemismaan lakia, ei tällöin pääsääntöisesti sovelleta työntekijän kotimaan julkistakaan työoikeutta. Työn tekemismaan julkisoikeudellisten normien yksityisoikeudellisten vaikutusten toteuttamista voidaan vaatia kotimaan tuomioistuimessa, ellei kyseinen normi itse rajoita vaikutustaan alueellisesti tai henkilöllisesti niin, ettei voi tulla kysymykseen. Lisäksi voidaan soveltamisen esteeksi normaalisti vedota ehdottomuusperiaatteeseen, ks. *Gamillscheg* s. 200 s. ja 204 s.

En kuitenkaan pidä tarkoituksenmukaisena yrittää kehittää uudelleen samantapaista järjestelmää. Sellainen ei voi koskaan olla täysin kattava, vaikka ilmentäisikin monia arvokkaita näkökohtia. Yleisellä tasolla on vain tyydyttävä sen seikan tunnustamiseen, ettei normien luonnehtiminen julkisoikeudellisiksi sinänsä ole keskeisellä sijalla lainvalinnasta päätettäessä. Se, missä määrin edellä luonnostellut lainvalintasäännöt ulottavat vaikutuksensa myös julkisoikeudellisiin normeihin, on selvitettävä tapaus tapaukselta.[2] Nyt sanottu ei kuitenkaan merkitse, etteikö tiettyjä julkisen oikeuden erityisaloja — kuten sosiaalivakuutusta — varten olisi perusteltua aihetta saada lainsäädännössä aikaan säädösten soveltamisalaa koskevat nimenomaiset normit.

2. TYÖEHTOSOPIMUKSEN ASEMA ULKOMAANTYÖSSÄ

2.1. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDISTA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDESSA

Kollektiivisessa työoikeudessa kansainvälisen työoikeuden lähteet ovat niukat.[1] Tutkimukset ovat yleensä rajoittuneet yrityksiin luoda kattavat teoreet-

[2] Edellä sivulla 113 alaviitteessä 2 mainitun kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevan ehdotuksen perusteluissa mainitaan TSL 51 a §:n kohdalla (s. 55), että »Säännöksiä sovellettaessa ei sillä olisi merkitystä, onko vieraan valtion kysymykseen tuleva säännös julkis- vai yksityisoikeudellinen. Joitakin ulkomaisia säännöksiä ei kuitenkaan voida soveltaa niiden luonteen vuoksi. Tällaisia ovat esimerkiksi säännökset, jotka sääntelevät vieraan valtion viranomaistoimintaa.»

[1] Kollektiivista työoikeutta ei suomalaisessa työoikeuden systematiikassa ole yleensä käsitelty erillisenä kokonaisuutena, vaikka se nykyään on Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan tutkintovaatimuksissa mainittu opetuskokonaisuudessa Työ omana ryhmänään. Käyttämässäni ulkomaisessa kirjallisuudessa kollektiivinen työoikeus sen sijaan muodostaa säännönmukaisesti erillisen kokonaisuuden. Kollektiivisen työoikeuden käsittelyä tällaisena kokonaisuutena on myös *Suviranta* joutunut noudattamaan käsitellessään Suomen työoikeutta ulkomailla ilmestyneissä kokoomateoksissa (ELL ja Arbetsrätten i Norden).

tiset kehykset aiheen myöhemmälle ja yksityiskohtaisemmalle kehittelylle. Tähän on syynä ollut mm. työehtosopimuksin tapahtuvan kansainvälisten työsuhteitten sääntelyn tähänastinen vähäisyys, mutta epäilemättä myös materiaalisen kollektiivisen työoikeuden monimuotoisuus eri maissa.

Historiallisesti tarkastellen voidaan havaita, että esimerkiksi työehtosopimusjärjestelmä näyttää yleensä poikkeuksetta kehittyneen työmarkkinakäytännön vaikutuksesta vailla lainsäädännön välitöntä puuttumista asiaan. Eri maiden työmarkkinoiden toisistaan poikkeavat olosuhteet ovat muovanneet kollektiivista työoikeutta kulloistenkin tarpeiden ja tilanteiden mukaan ja lainsäädäntöä kehitetään niiden perusteella. Kollektiiviselle kansainväliselle työoikeudelle ainakin koko laajuudessaan on ehkä ollut vaikeata hahmotella sellaista yhtenäistä materiaalista perustaa, joka olisi tarjonnut luontevan pohjan alan lainvalintasääntöjen kehittämiselle. Toisaalta kollektiivisen työoikeuden keskeiset instrumentit, työehtosopimukset ja yhteistoimintamenettely, ovat samojen päämäärien vuoksi muotoutuneet niin, että niiden kansainvälisyksityisoikeudellinen tarkastelu on hedelmällistä. Tältä pohjalta on lähdetty tutkimuksen seuraavat jaksot valmistaneeseen työhön.[2]

Ongelman luonteen ja laajuuden selvittäminen edellyttää oikeusvertailevan jakson sisällyttämistä tutkimukseen myös tältä osin. Vertailussa keskitytään vain sellaisiin erityiskysymyksiin, joilla saatetaan katsoa olevan merkitystä juuri kansainvälisen työoikeuden kannalta. Tyhjentävään työehtosopimusoikeuden vertailuun ei siis ole pyritty. Tutkittaviksi tulevat toisaalta sellaiset systemaattiset kysymyset, joilla voi arvella olevan suoranaista merkitystä kansainvälisen yksityisoikeuden liittymäsääntöjen systematiikan kannalta, sekä toisaalta keskeiset työehtosopimusjärjestelmän luonteeseen, ulottuvuuteen ja asemaan liittyvät kysymykset. Vertailumaiden valinnassa ovat lähtökohtaisesti vaikuttaneet samankaltaiset tekijät kuin ne, jotka edellä on mainittu työsopimuksen

[2] Tässä yhteydessä on syytä jälleen palauttaa mieliin se seikka, että täydellisten kaksipuolisten liittymäsääntöjen järjestelmän edellytyksenä on jo *Savignystä* lähtöisin olevan käsityksen mukaan se, että järjestelmän piiriin tulevat maat muodostavat riittävän kiinteän yhteisön. Vasta tällaisen perusrakenteeseen liittyvän ehdon täyttyessä saatetaan ajatella, että vieraalle oikeudelle annetaan lex forin piirissä täydessä laajuudessa sama asema kuin omalle oikeudelle. Periaatetta voidaan kuitenkin täsmentää ja rajoittaa siten, ettei kysymyksessä olevaa harmonisuutta ole tarpeen vaatia koko vieraan oikeusjärjestyksen, vaan ainoastaan kulloinkin kysymyksessä olevien oikeusinstituutioiden osalta. Työsopimuksen ja sitä sääntelevien normien funktio on toisistaan paljonkin poikkeavissa oikeusjärjestelmissä siinä määrin samanlainen, että yleisten liittymäsääntöjen voimaansaattaminen niihin normaalisti liittyvin korjauskeinoin ei kohtaa periaatteellisia esteitä, vaan tuntuu luontevalta. Kollektiivisen työoikeuden osalta tilanne voi olla mutkikkaampi.

lainvalintasääntöjen vertailun yhteydessä. Käytettävissä ollut aineisto huomioon ottaen vertailu on kuitenkin kohdistettu ainoastaan Ruotsiin, Saksan liittotasavaltaan, Ranskaan, Italiaan ja Englantiin.

Suomen materiaalisen työoikeuden tutkimuksessa ovat mielenkiintoista tausta-aineistoa tarjonneet varsinkin Jorma *Vuorion* väitöskirja Työsuhteen ehtojen määrääminen (1955) ja Niklas *Bruun*in väitöskirja Kollektivavtal och rättsideologi (1979), joihin kumpaankin liittyy myös oikeusvertailevia aspekteja. Tutkiessaan työehtosopimusta eräänä työsuhteen ehtojen määräämistapana *Vuorio* keskittyi erityisesti työehtosopimuksen säännöstävään vaikutukseen sekä tämän vaikutuksen oikeudellisiin rajoihin, ks. s. 66 ss. ja 194. *Vuorio* tutki siis Suomen työoikeudellista normijärjestelmää kokonaisuutena ja osoitti mm., mikä on työehtosopimuksen suhde siihen ja asema siinä. Oikeusvertailulla on keskeinen asema työehtosopimuksen säännöstävän vaikutuksen kehittymistä ja rakennetta sekä työehtosopimuksen yleistä rakennetta koskevissa luvuissa (9 § I—III). *Bruun* puolestaan on luonnehtinut tutkimustehtäväänsä niin, että hän selvittää »*hur* man de facto vid lagstiftning, i rättsteori och praxis har löst de svårigheter och problem som en integrering av kollektivavtalet i det finska rättssystemet inneburit», s. 15. Tällä tavoin *Bruun*in tutkimus on täydentävä *Vuorio*n työhön nähden, jossa ei juuri kiinnitetty huomiota oikeusideologiseen näkökulmaan, *Bruun* s. 24 s. *Bruun*in väitöskirjaan ei sisälly varsinaisia oikeusvertailevia jaksoja, mutta siinä on useassa kohdin viittauksia varsinkin saksalaiseen oikeustieteeseen. *Vuorio*n ja *Bruun*in näiden tutkimusten perusteella saatetaan pitää työehtosopimuksen osalta selvänä erästä tämän tutkimuksen perinteisesti keskeiseksi mainittua seikkaa, nimittäin kulloinkin tutkittavana olevan instituutin luonnehtimista joko yksityis- tai julkisoikeudelliseksi. *Vuorio* toteaa työehtosopimuksen luonnehtimista käsitellessään, että Euroopan mannermaalla ja Pohjoismaissa työehtosopimus luonnehditaan yleensä normeja sisältäväksi sopimukseksi, normisopimukseksi samaan tapaan kuin esim. elinkeinonharjoittajien ns. rengassopimukset. Tästä poikkeavia akaisempia selityksiä ovat olleet työehtosopimuksen luonnehtiminen kokonaan julkisoikeudelliseksi säännöstöksi tai velvoiteoikeudelliseksi sopimukseksi, mutta kumpikin näistä selityksistä on joutunut väistymään, *Vuorio* s. 229 ss. *Bruun* toteaa, että työoikeuden alan monipuolisen lainsäädäntötyön voimakkaan kehityksen alkaessa 1920-luvulla jouduttiin meilläkin saksalaisen oikeustieteen vaikutuksesta ottamaan kantaa työehtosopimuksen asemaan työoikeuden merkittävässä kahtiajaossa yksityis- ja julkisoikeuteen. Lainvalmistelukunnan ehdotuksessa laiksi työehtosopimuksesta (1921: 11) tunnutaan työehtosopimus kaiken kaikkiaan käsitettävän julkisoikeudelliseksi, vaikka toisaalta todetaankin sen kahtalainen luonne. Myöhemmässä suomalaisessa oikeustieteessä työehtosopimus on suhteellisen yksimielisesti liitetty yksityisoikeuteen, vaikkakin samalla on todettu työehtosopimuksella olevan tiettyjä julkisoikeudellisia piirteitä, *Bruun* s. 164 s. Analyyttisen oikeustieteen

myötä tämä rajankäynti on menettänyt merkitystään niin, että yleensä on pidetty riittävänä sanoa työehtosopimuksen olevan sopimus, johon liittyy laissa vahvistettuja erityisiä oikeusvaikutuksia, *Bruun* s. 168 s. Yksityis- ja julkisoikeuden välinen dikotomia on kuitenkin myöhemminkin tullut esille työehtosopimuksen määräysten tarkemmassa tarkastelussa. *Sipilän* teoriaa syventäen ja jälleen saksalaiseen oikeustieteeseen viitaten *Vuorio* esittää, että työehtosopimuksen normimääräyksistä työolonormit (solidaarinormit) ovat »parhaasta päästä» julkisoikeudellisia, kun taas työsopimuksen alaan välttämättömästi kytkeytyvät työnormit ovat luonteeltaan velvoiteoikeudellisia, *Vuorio* s. 318 ja s. 330 s., erit alav. 96 sekä s. 407. *Bruun* toteaa, että yksityis- ja julkisoikeuden välinen kahtiajako oli meillä oikeuskehityksen alkuvaiheessa ensiarvoisen tärkeä tehtäessä eroa työ- ja työolonormien välillä. Erityisesti julkisoikeudellisina pidettyjä työsuojelumääräyksiä sisältäviin työehtosopimuksen määräyksiin ei voitu soveltaa ns. muuttumisoppia, vaan nämä määräykset luettiin työolonormeihin, *Bruun* s. 213. Myöhemmässä suomalaisessa oikeustieteessä ei ole kuitenkaan voitu esittää sellaista yksiselitteistä kriteeriä, jolla työ- ja työolonormit voidaan erottaa toisistaan. Huomattava on *Sarkon* tässä yhteydessä tekemä kehitystyö, jossa hän on jakanut työolonormit toisaalta työsuojelun piiriin kuuluviin työolonormeihin, jotka vaikuttavat tosiasiallisesti työnantajan ja yrityksen työntekijäkunnan välisessä suhteessa, sekä toisaalta työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviin työolonormeihin, jotka vaikuttavat lähinnä työnantajan ja paikallisen ammattiosaston välisessä suhteessa, ks. *Sarkko,* Oikeusvaikutukset s. 112 ja Yleinen osa s. 201 ss. Tämäkin seikka huomioon ottaen on meillä nykyään syytä välttää julkisoikeus/yksityisoikeus -jaottelun liiallista korostamista työehtosopimuksen luonnehdinnassa.

2.2. OIKEUSVERTAILEVA KATSAUS

2.2.1. Ruotsi

Ruotsissa toteutettiin vuoden 1977 alusta vuosikymmenen ajan valmisteltu kollektiivisen työoikeuden laaja uudistus, joka sisälsi muun muassa vuoden 1928 työehtosopimuslain ja vuoden 1938 yhdistys- ja neuvotteluoikeutta koskevan lain korvaamisen uudella lailla myötämääräämisestä työelämässä (lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL). Uudistuksella pyrittiin työelämän demokratisoimiseen ja sosiaaliseen uudistamiseen antamalla työntekijöille enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään koskevissa asioissa.[1] Laissa tarkoitet-

[1] Ruotsin vuoden 1977 uudistuksen valmistelusta ja tavoitteista ks. SOU 1975: 1 ja hallituksen esitys 1975/76: 105. Samassa yhteydessä annettiin myös uusi laki julkisesta palvelussuhteesta (lag om offentlig anställning, LOA), joka tuli aikaisemman, vuodelta 1965

tua myötämääräämisen käsitettä on tarkoitettu tulkittavaksi laajasti: siihen sisältyvät periaatteessa miltei kaikki eri vaikutusmahdollisuudet työelämässä.

Keskeinen instrumentti työtä ja työsuhteen ehtoja koskevassa päätöksenteossa on työehtosopimus. Työehtosopimuksella tarkoitetaan myötämääräämislain 23 §:n mukaan työnantajajärjestön tai yksityisen työnantajan sekä toiselta puolen työntekijäjärjestön välistä kirjallista sopimusta, joka koskee työntekijöiden työsuhteiden ehtoja tai muutoin työnantajien ja työntekijöiden välistä suhdetta. Vaikka säännöksen sanamuoto, jossa puhutaan kahdesta eri kysymysryhmästä työehtosopimusmääräysten kohteena, voi antaa lukijalle aiheen olettaa siihen kätkeytyvän jonkin eri ryhmiä koskevan syvällisemmän merkityseron, ei näin kuitenkaan ole asianlaita. Jokainen periaatteessa sovittavissa oleva neuvottelukysymys voidaan ratkaista työehtosopimuksin, jos osapuolet niin haluavat.[2] Uudelle ruotsalaiselle järjestelmälle on myös tunnusomaista, että työehtosopimukselle on annettu erityinen sija myös itse myötämääräämisoikeuden toteuttamisessa. Myötämääräämislain 32 §:ssä säädetään nimittäin, että työntekijäpuolen vaatimuksesta tulee työehtosopimus solmia myös työntekijän myötämääräämisoikeudesta asioissa, jotka koskevat työsopimuksen alkamista ja päättymistä, työn johtamista ja suoritustavan määräämistä sekä muutoin liikkeen harjoittamista.[3]

---

olleen valtion ja kunnan virkamiehiä koskeneen lainsäädännön sijaan. On kuitenkin huomattava, että myötämääräämislain soveltamisala kattaa työmarkkinat kokonaisuudessaan ja että vain ne erityissäädökset, jotka koskevat julkista sektoria, on otettu erityislainsäädäntöön.

[2] Vrt. lain 10 §:ään, jossa osapuolten neuvottelujen kohteiksi soveltuvat kysymykset on määritelty toisin. Ks. SOU 1975: 1 s. 311 ss. ja 791 ss. sekä *Adlercreutz,* ELL 9 s. 168 ja *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 162 ss. Kuten meillä viimeksi *Bruun* on todennut, ei Ruotsissa — toisin kuin siis Suomessa — ole kiinnitetty erityistä huomiota työehtosopimusmääräysten jakautumiseen toisaalta velvoitemääräyksiin ja toisaalta normimääräyksiin sekä normimääräysten jakautumiseen työ- ja työolonormeihin (individuaali- ja solidaarinormeihin). Liittyen viimeksi mainittuun jakoon, jonka oikeutuksen perustan *Sipilä* näki kolmannen henkilön vahingoksi tehtävän sopimuksen kieltävässä siviilioikeudellisessa maksiimissa, *Bruun* on todennut, että »Inom svensk rättsvetenskap har man inte opererat med någon solidarnormskategori». Ks. *Bruun* s. 191 ss., jossa hän tekee selkoa myös tertius-opin meillä saamasta kritiikistä, sekä s. 207.

[3] Myötämääräämislain 32 §:llä ja siihen liittyvällä 44 §:llä on mielenkiintoinen historiallinen tausta. Ruotsalaisiin työehtosopimuksiin oli vuosisadan alusta lukien yleensä sisältynyt lauseke, jossa taattiin työnantajan päätösvalta työntekijöiden palkkaamista ja erottamista, työn johtamista ja suoritustavan määräämistä sekä työhönottoa koskevissa asioissa. Tämä päätäntävalta oli näin ollen työehtosopimukseen liittyvän työrauhavelvoitteen suojaama. Työtuomioistuin oli lisäksi ulottanut työrauhavelvollisuuden koskemaan niitäkin tapauksia, joissa työehtosopimukseen ei sisältynyt edellä olevan sisältöistä määräystä, koska

Ruotsin säännökset työehtosopimuksen osapuolista (työehtosopimuskelpoisuus) ja sopimuksen muodosta rakentuvat siis samoille periaatteille kuin Suomessa. Osapuolia voivat olla yleisen yhdistysoikeuden mukaan järjestetyt työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset sekä yksittäiset työnantajat.[4] Myös vaatimus kirjallisesta muodosta on yhteinen kummallekin maalle. Samoin työmarkkinoiden järjestäytymisen rakenne ja työehtosopimusten käytännön neuvottelujärjestelmä ovat toistensa kaltaisia. Eroavaisuuksia alkaa kuitenkin ilmetä tutkittaessa kysymyksiä työehtosopimuksen sitovuudesta ja oikeusvaikutuksista.

Työehtosopimuksen määräysten pakollisen normivaikutuksen perusta on niin Ruotsissa kuin Suomessakin löydettävissä kirjoitetusta laista. Kysymykselle sen teoreettisesta oikeutuksesta ei enää ole usein katsottu tarpeelliseksi osoittaa erityistä huomiotakaan.[5] *Schmidt* on kuitenkin esityksessään nojautunut teoriaan, jonka mukaan yhdistys toimii työehtosopimusta solmittaessa jäsentensä edustajana (»ställföreträdare») samalla kun se toimii asiassa omaan lukuunsa.[6] Työehtosopimukseen sidottujen piiri rajoittuu siten vain osallisten yhdistysten jäseniin, mikä sääntö on kirjattu MBL 26 §:ään. Ruotsin lakiin ei sisälly meidän työehtosopimuslakimme 4 §:n 2 momenttia vastaavaa säännöstä, jonka mukaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta myös niiden työntekijöiden työehdoissa, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja. Tältä osin ei Ruotsin oikeudesta saada kui-

---

tällöinkin kyseiset oikeudet kuuluvat työnantajalle yleisten oikeusperiaatteiden nojalla (AD 1933 nr. 159 ja AD 1964 nr. 5). Viimeksi mainittua ongelmaa on suomalaisista tutkijoista käsitellyt *Suviranta,* Scandinavian Studies in Law 1965 s. 179 ss., joka puhuu työehtosopimukseen sisältyvistä näkymättömistä lausekkeista (»invisible clauses»). Myötämääräämislaissa asia on saatettu uudelle kannalle siten, että lain 44 §:n nojalla työehtosopimukseen liittyvä työrauhavelvollisuus ei koske tapauksia, joissa 32 §:ssä tarkoitettuja kysymyksiä ei osapuolten vaatimuksesta huolimatta ole nimenomaisesti säännelty työehtosopimuksessa. Tällä tavoin osapuolella on esittämällä vaatimus myötämääräämissopimuksen solmimisesta mahdollisuus estää »näkymättömien lausekkeiden» opista johtuva työrauhavelvollisuus, ks. SOU 1975: 1 s. 807 ss. ja 853 ss. sekä *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 207 ss., *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 192 ss. ja 220 ss. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 371 ja 377 s.

[4] Merkille voidaan panna, että MBL:ssä käytetään osapuolten yhteenliittymistä termiä »organisation», kun taas aikaisemmin oli käytössä termi »förening».

[5] Meillä on *Sarkko* nimenomaisesti todennut, että tämän ongelman ratkaisemiseksi on tarvittu erityistä työehtosopimuslainsäädäntöä. Erilaisilla oikeuskäytännössä ja tieteessä kehitetyillä teorioilla ei asiassa ole saavutettu tyydyttävää tulosta, Yleinen osa s. 175 s.

[6] *Schmidt,* Kollektiv arbetsrätt s. 183. Ks. myös *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 173 ss. Edustusteoriasta ja muista mahdollisista sitovuuden teoreettisista selitystavoista ks. *Vuorio* s. 195 ss. ja *Bruun* s. 165 ss.

tenkaan oikeata kuvaa vain MBL:n perusteella.[7] Työehtosopimus velvoittaa nimittäin työtuomioistuimen käytännön perusteella järjestäytynyttä työnantajaa tietyllä tavalla myös järjestäytymättömien työntekijöiden työsuhteissa, ellei työehtosopimukseen sisälly sen soveltamisalaa tässä suhteessa rajoittavaa määräystä. Noudattamatta jättämisen katsotaan tällöin kohdistuvan toiseen työehtosopimusosapuoleen.[8] Toisaalta suhteessa järjestäytymättömään työntekijäänsä on sidotulla työnantajalla kyllä oikeus solmia työsopimus, jonka ehdot alittavat työehtosopimuksen tason. Jos tällaisten työsopimusosapuolten väliseen sopimukseen ei sisälly määräystä jostakin työehtosopimuksessa säännellystä seikasta, työehtosopimus voi tuolta osin tulla sovellettavaksi työpaikalla noudatetun käytännön tai vakiintuneen tavan perusteella. Näin työehtosopimusta on voitu soveltaa myös järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteisiin.

Työehtosopimusten väliset kollisiotilanteet ratkaistaan Ruotsissa samojen periaatteiden mukaisesti kuin Suomessa. Lähtökohtana on siis aikaprioriteettiperiaate, jota sovellettaessa etusija annetaan vanhemmalle työehtosopimukselle. Työtuomioistuimen käytännössä näytetään loitonnutun tämän säännön yksioikoisesta, toisen työehtosopimuksen kokonaan syrjäyttävästä tulkinnasta ja pyritty eri työehtosopimusten määräysten joustavaan yhteensovittamiseen.[9]

Työehtosopimusten määräysten oikeusvaikutus määrätään Ruotsissa tapaus tapaukselta eri säännöstystasoilla (keskusjärjestötaso, liittotaso, yksittäisen työnantajan ja -tekijän välinen taso). Työehtosopimuksen osapuolet voivat itse määrätä, kuinka laajalle alalle sopimusmääräysten vaikutus ulottuu, ja tällöin muun muassa rajoittaa vaikutuksen ainoastaan järjestötasolle. Kun työehtosopimuksen määräys on tarkoitettu sääntelemään yksityisen työntekijän työsuhteen ehtoja, sen sitovuus tällä tasolla perustuu MBL 26 §:ään, jonka nojalla työehtosopimuksen määräykset siirtyvät työsopimuksen määräyksiksi.[10]

---

[7] Ks. *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 175 ss., *Schmidt,* Löntagarrätt s. 60 ss. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 356 s.

[8] Työntekijäin järjestöllä on oikeus vahingonkorvauskanteeseen sellaista työnantajaa kohtaan, joka soveltaa kyseisellä tavalla rajoitetusti työehtosopimusta, jossa ei mainitunlaista määräystä ole, ks. *Schmidt,* Löntagarrätt s. 62.

[9] Tästä käytännöstä ja sen kritiikistä ks. *Schmidt,* Löntagarrätt s. 74 ss. Suomen oikeuden osalta *Sarkko,* Yleinen osa s. 192

[10] Ks. SOU 1975: 1 s. 309 ss. ja 797 ss. sekä *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 186. Ruotsissa käytetään tässä yhteydessä suomalaista muuttumisoppia vastaavaa termiä »den dubbla konstruktionen», jonka *Vuorio* on suoraan suomentanut »kaksinkertaiseksi konstruktioksi». Sen taustasta ja kritiikistä ks. *Vuorio* s. 221 ss sekä *Bruun* s. 220 ja 228 s.

Työehtosopimuksen tällainen normivaikutus on pakottava: työehtosopimukseen sidottujen työnantajan ja -tekijän välinen sopimus on pätemätön sikäli kuin se on vastoin työehtosopimusta (MBL 27 §). Työehtosopimusmääräysten jälkivaikutus on Ruotsissa myös johdettu edellä vasta viitatusta »kaksinkertaisen konstruktion» opista.[11]

Voimassa olevaan työehtosopimukseen kytkeytyy ruotsalaisessakin järjestelmässä työrauhavelvollisuus: sopimukseen sidotut eivät sopimuksen voimassa ollessa saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin. MBL noudattaa tässä kohden niitä periaatteita, jotka omaksuttiin jo vuoden 1928 työehtosopimuslakia (KAL) säädettäessä. Työehtosopimuskauden kestävän absoluuttisen työrauhavelvoitteen aikaansaamista ei tuolloin pidetty realistisena, vaan lakiin otettiin kielletyt työtaistelutoimenpiteet sisältävä nelikohtainen luettelo. Tämä luettelo otettiin eräin kielellisen korjauksen MBL:iin (41 §). Lisäksi siihen samalla otettiin vielä uusi rajoitus, jonka mukaan työtaistelutoimenpiteen tulee aina perustua siihen ryhtyvän työehtosopimuspuolen asianmukaiseen päätökseen.[12]

Kyseinen lainkohta vastaa asiallisesti niitä käsityksiä, jotka meillä on johdettu työehtosopimuslain 8 §:stä ja työtuomioistuimen toimivaltaa koskevasta työtuomioistuinlain 1 §:stä,[13] mutta se on täsmällisempi ja pitemmälle kehitetty. Erityisen huomattava tämän tutkimuksen kannalta on MBL:n myötätuntotyötaistelutoimenpiteitä koskeva kohta, johon liittyviin ongelmiin palataan myöhemmin.

Kysymys työrauhavelvollisuuden subjekteista on MBL:ssä säännelty laajemmin kuin KAL:ssa, joka puolestaan vastasi meillä työehtosopimuslain 8 §:ssä ilmaistua käsitystä. MBL 42 §:n mukainen velvollisuus olla ryhtymättä laittomaan työtaistelutoimenpiteeseen ei nimittäin rajoitu vain kyseiseen työehtosopimukseen sidottuihin, vaan se ulottuu yleisenä velvollisuutena kaikkiin työmarkkinoilla toimiviin järjestöihin. Niiden jokaisen tulee välttää voimassaole-

---

[11] Ks. esim. *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 177. Ruotsissa omaksuttu käsitys työehtosopimusmääräysten kategorisen luokittelun tarpeettomuudesta poistaa myös jälkivaikutusopin soveltamisen laajuuteen liittyviä periaatteellisia ongelmia, ks. opin soveltamisesta meillä *Sarkko,* Yleiset opit s. 217 s. Sellaiset erityiskysymykset kuin esim. ammattiyhdistyksestä eroamisen vaikutus työehtosopimukseen sidottuna olemiseen jäävät tämän vertailevan katsauksen ulkopuolelle.

[12] Tässä esityksessä ei tarkemmin puututa niihinkään säännöksiin, jotka koskevat ennakkovaroituksen antamista työtaistelutoimenpiteistä tai muita senkaltaisia kysymyksiä. MBL 41 §:stä ja sen taustasta ks. SOU 1975: 1 s. 347 ss. ja 827 ss. sekä *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 185 ss., *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 211 ss. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 360 ss.

[13] Ks. *Sarkko,* Yleiset opit s. 228 ss.

van työehtosopimussuhteen häiritsemistä. Aktiivinen työrauhavelvollisuus sanan varsinaisessa merkityksessä rajoittuu asian luonteen mukaisesti sopimukseen sidottuihin järjestöihin. Niiden tulee pyrkiä estämään laittomiin työtaistelutoimenpiteisiin ryhtyminen ja vaikuttamaan jo syntyneiden työtaistelutoimenpiteiden päättämiseksi.[14] Passiivinen työrauhavelvollisuus on puolestaan Ruotsissa pitemmälle ulottuva kuin Suomessa: sen piiriin kuuluu myös työehtosopimukseen sidottu yksittäinen työntekijä.

MBL:n järjestelmässä on seuraamukseksi lain ja työehtosopimuksen rikkomisesta säädetty yleisten sopimusoikeudellisten käsitteiden mukaisesti vahingonkorvaus.[15] Myötämääräämislain vahingonkorvausta koskevat säännökset ovat erityissäännöksinä ehdottomia niin, että ne syrjäyttävät yleisen vahingonkorvauslain.[16] MBL:n mukainen vahingonkorvaus käsittää sekä varsinaisen ta-

---

[14] MBL 42 §:stä ks. SOU 1975: 1 s. 847 ss. sekä *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 191, *Schmidt,* Facklig Arbetsrätt s. 231 s. sekä 236 s. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 363 s. Mainittakoon vielä, että MBL 43 § sisältää säännöksen erityisestä neuvotteluvelvollisuudesta. Sen mukaan työnantaja- ja työntekijäpuolen tulee välittömästi ryhtyä neuvotteluihin sellaisen työtaistelutoimenpiteen johdosta, johon työehtosopimukseen sidotut työntekijät ovat ryhtyneet.

[15] En käsittele lainkaan niitä kysymyksiä, jotka liittyvät lain tai työehtosopimusrikkomuksen johdosta annettuihin »puhtaisiin» vahvistus- tai suoritustuomioihin.

[16] Suomen työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoseuraamukseen on varsinkin aikaisemmin haluttu selvästi liittää julkisoikeudellisia, rangaistuksenluontoisia piirteitä, mutta nykyään yhdyttäneen yleisesti *Sarkon* määritelmään, jonka mukaan »hyvityssakko on eräänlainen vahingonkorvaus, jossa tehostepiirteet ovat korostetummat kuin tavallisessa vahingonkorvauksessa», Yleiset opit s. 240. MBL:n säännösten yksinomaisuus vahingonkorvausvaatimuksissa merkitsee kaksinkertaisen konstruktion ajatukseen perustuvan päättelyn hylkäämistä tältä osin ja siis poikkeaa Suomen oikeudesta, jossa vahingonkorvauksen vaatiminen työsopimuslain nojalla yleisessä tuomioistuimessa hyvityssakon asemesta tai ohella on mahdollista. *Schmidt* esittää kannan MBL:n säännösten yksinomaisesta soveltamisesta hyvin jyrkästi, ks. Facklig arbetsrätt s. 273 ja 290. Tästä huolimatta kaksinkertaisen konstruktion opille on edelleen jäänyt merkitystä Ruotsissa. MBL:n esitöissä tehdään nimittäin ero toisaalta tyypillisesti työehtosopimusoikeudellisten sopimusrikkomusten ja toisaalta sellaisten sopimusrikkomusten välille, joissa rikkomuksella syrjäytetty velvollisuus voi yhtä hyvin perustua työsopimukseen. Viimeksi mainituissa tapauksissa on vahingonkorvauksen suuruutta työehtosopimusoikeudellisten vahingonkorvaussäännösten nojalla määrättäessä otettava huomioon myös vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §, jos se viimeksi mainittua lakia säädettäessä ohjenuorana olleet periaatteet huomioon ottaen näyttää aiheelliselta. Ks. SOU 1975: 1 s. 529 ss. ja hallituksen esitys 1975/76: 105 s. 137 ss. Lisäksi kaksinkertaisen konstruktion ajatuksella on selvä merkityksensä perusteena mm. silloin, kun harkitaan työnantajan oikeutta ryhtyä laittoman työtaistelutoimenpiteen johdosta työsopimuksen irtisanomiseen, ks. SOU 1975: 1 s. 532 ss. ja *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 291 ss.

loudellisen vahingon että taloudellisista arvoista suoranaisesti riippumattoman immateriaalisen vahingon (»allmänt skadestånd») korvaamisen.

Työehtosopimuksia koskevat riita-asiat käsittelee Ruotsissakin erityinen työtuomioistuin, jonka kokoonpano, toimivalta ja siinä noudatettava menettely on säännelty vuonna 1974 annetussa laissa oikeudenkäynnistä työriita-asioissa (LRA).[17] Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat myös muut työnantajan ja -tekijän välistä suhdetta koskevat riidat, jos osapuolten välillä on voimassa työehtosopimus tai jos riita koskee sellaista yksittäistä työntekijää, joka olematta itse työehtosopimukseen sidottu tekee sellaista työtä, jota sääntelee työnantajaa sitova työehtosopimus. Aikaisempaan, vuonna 1928 annettuun työtuomioistuinlakiin (LAD) verrattuna merkitsee juuri uuden lain ulottuminen myös työnantajan ja -tekijän välisestä työsopimuksesta johtuviin riitoihin työtuomioistuimen toimivallan huomattavaa laajentumista ja työoikeudellisten riitojen käsittelyn yhtenäistymistä. Kanteen työtuomioistuimessa voi nostaa ainoastaan työnantajain tai työntekijäin järjestö tai sellainen yksittäinen työnantaja, joka itse on solminut työehtosopimuksen. Muut työriita-asiat, siis esimerkiksi järjestäytymättömän työntekijän työsopimuksensa perusteella nostama kanne, pannaan vireille kihlakunnanoikeudessa.

Työtuomioistuin ei ole ainoastaan yksinomainen tuomioistuin kanteille, joita työmarkkinajärjestön puolesta ajetaan järjestön omasta puolesta tai jäsenten puolesta työehtosopimusta koskevassa riidassa tai muissa MBL:ssa tarkoitetuissa asioissa. Sen lisäksi työtuomioistuin on muutoksenhakuaste niissä työriita-asioissa, jotka kihlakunnanoikeus LRA:n mukaan on ensiasteen tuomioistuin.

Työtuomioistuin on kaikissa sen käsiteltävissä asioissa viimeinen oikeusaste, muutoksenhaku sen ratkaisuista varsinaisin muutoksenhakukeinoin ei ole mahdollinen. Toisaalta asianosaisten ei ole pakko turvautua työtuomioistuimeen sen paremmin kuin kihlakunnanoikeuteen LRA:n piiriin kuuluvissa asioissa: lain 3 §:n mukaan asianosaiset voivat nimittäin eräin poikkeuksin määrätä, että riitakysymys käsitellään välimiesoikeudessa.

2.2.2. Saksan liittotasavalta

Liittotasavallan kollektiivisen työoikeuden voidaan katsoa koostuvan kahdesta erilaisesta järjestelmästä. Toinen niistä perustuu suomalaiseen tapaan

[17] Ks. lain taustasta ja soveltamisalasta *Adlercreutz*, ELL Vol. 9 s. 128 ss, *Schmidt*, Facklig arbetsrätt s. 41 ss. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 334 ss. Lakia on muutettu monessa kohdin vuonna 1977 (1977: 530).

työnantajain ja työntekijäin vapaaehtoisten järjestöjen välisiin työehtosopimuksiin (»Tarifvertrag»), toinen taas lainsäädännön mukaan tietyt kriteerit täyttäviin yrityksiin pakollisesti perustettavien liikeneuvostojen (»Betriebsrat») ja työnantajien välisiin liikesopimuksiin (»Betriebsvereinberungen») ja muuhun yhteistoimintaan.[1] Liikeneuvoston muodostamista, asemaa ja tehtäviä koskeva oikeus, »Betriebsverfassungsrecht», kuuluu kuitenkin valtaosin tässä tutkimuksessa seuraavassa pääjaksossa käsiteltävän yhteistoimintaoikeuden piiriin.[2]

Työehtosopimuslainsäädännön perustan Liittotasavallassa muodostaa alunperin sodanjälkeisillä yhdistyneillä talousalueilla (»Vereinigte Wirtschaftsgebiete») vuonna 1949 voimaantullut, sittemmin muutettu ja koko Liittotasavallan alueelle ulotettu Tarifvertragsgesetz (TVG). Työehtosopimuksen määritelmä on Saksassa vanhastaan ollut kaksijakoinen niin, että työehtosopimukseen on selitetty kuuluvan toisaalta työehtosopimuspuolten keskinäisiä suhteita koskevan velvoiteoikeudellisen osan sekä toisaalta työsuhdetta samoin kuin yhteistoimintakysymyksiä ja sopimuspuolten tiettyjä »yhteisiä järjestelyjä» (»gemeinsame Einrichtungen») käsitteleviä kysymyksiä sääntelevän normatiivisen osan.[3]

[1] Ks. erityisesti *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 14 s., 62 ss. ja 151, joka puhuu tässä yhteydessä Liittotasavallan työoikeuden dualismista sekä ammattijärjestöjen ja liikeneuvostojen välisestä kilpailusta. Mainittakoon, että Saksan työoikeudessa on yleensä erotettu toisistaan yhteistoiminta toisaalta liikkeen (»Betrieb») ja toisaalta yrityksen (»Unternehmen») tasolla. Edelliselle on ominaista luonteeltaan lähinnä teknisen funktion toteuttaminen eri tuotannontekijöitä yhdistelemällä, jälkimmäinen taas liittyy kilpailutilanteessa tapahtuvaan taloudelliseen toimintaan. Ero on nyttemmin menettänyt merkitystään niin, että Betriebsverfassunggesetz (BetrVG) ulottaa yhteistoiminnan myös liikkeen taloudellisen toiminnan alalle. Suomessa *Sipilä* on operoinut liikkeen ja yrityksen käsitteillä työoikeudellisten lakien soveltamisalaa käsitellessään, ks. Suomen työoikeus I s. 66 ss. ja Pääasiat s. 11 ss. Tähän jakoon ei meillä sittemmin juuri ole palattu. Saksan oikeuden kannalta ks. esim. *Hueck—Nipperdey* II/2 s. 1111 ss., *Ramm, ELL Vol. 4 s. 41 ja 169 sekä Söllner* s. 30 s.

[2] Työehtosopimusoikeuden ja yhteistoimintaoikeuden läheinen suhde Liittotasavallassa nojautuu historialliseen perinteeseen. Weimarin tasavallan aikana (1918—1933), joka merkitsi kollektiivisen työoikeuden voimakasta läpimurtoa Saksassa, »Mitwirkung» ja »Mitbestimmung» kattoivat yläkäsitteinä myös työmarkkinajärjestöjen väliset neuvottelut ja sopimukset. Keskeisellä sijalla oikeuskehityksessä olivat tuolloin ns. Arbeitsgemeinschaftsopimus sekä Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten -asetus vuodelta 1918. Ks. *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 216 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4. s. 53 s. ja 150 sekä *Söllner* s. 107.

[3] *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 207 s. ja *Söllner* s. 121. Viimeksi mainittuun osaan kuuluvat normit jakautuvat klassisissa esityksissä määritelmän mukaan vielä tarkemmin yksityisoikeudellista työsuhdetta säänteleviin sisältönormeihin (niiden eräänä osana solidaarinormit), työsuhteen perustamista koskeviin normeihin, liikkeeseen liittyviä kysymyksiä (»betriebliche Fragen») käsitteleviin normeihin (solidaarinormin käsite esiintyy myös tässä yh-

Työehtosopimukselle on ominaista, että samalla kun se sääntelee nimenomaisesti tai hiljaisesti sopimuspuolten oikeuksia ja velvollisuuksia, siihen tulee sisältyä edellä olevan määritelmän jälkimmäisessä osassa tarkoitettuja kysymyksiä säänteleviä oikeusnormeja (»Rechtsnormen», TVG 1 §). Eri sopimustyyppien välisessä rajankäynnissä juuri oikeusnormin käsite on keskeinen: vain oikeusnormeja sisältävä sopimus voi olla työehtosopimus. Normatiivisen osan oikeusnormit ovat pakottavia ja vaikuttavat välittömästi sopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden välisissä työsuhteissa edullisimmuusperiaatteesta johtuvin poikkeuksin. Työsuhdetta sääntelevien työehtosopimuksen oikeusnormien välitön vaikutus jatkuu vielä työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyäkin TVG:n nimenomaisen säännöksen perusteella (TVG 4 §). Tällöin työehtosopimusnormit kuitenkin menettävät pakottavan luonteensa ja ovat voimassa vain dispositiivisina määräyksinä, jolloin niistä voidaan poiketa esimerkiksi työsopimuksin.[4]

TVG 1 §:n mukaisen työehtosopimusmääräysten oikeusnormiluonteen sovittaminen yleiseen oikeuslähdeoppiin on aiheuttanut saksalaisessa oikeustieteessä runsaasti pohdintaa ja useita selittäviä teorioita. Lähtökohtana oli BGB 328 §:ään liittyvä työehtosopimuksen luonnehtiminen sopimukseksi kolmannen hyväksi. Tämän selitystavan kohdatessa vaikeuksia varsinkin yritystasoa ylempänä, liittotasolla solmittavien työehtosopimusten osalta, katsottiin tarkoituksenmukaiseksi puhua erityisestä työehtoyhteisyydestä tai -yhteisöstä (»Tarifgemeinschaft»), jossa työehtosopimus työmarkkinajärjestön sääntöjen tavoin sitoo jäseniä. Edustusteorian (»Vertretungstheorie») mukaan taas yhdistyksen jäsentensä edustajana tekemän työehtosopimuksen ajatellaan olevan jäseniä velvoittava siviilioikeuden edustussuhteita koskevien yleisten periaatteiden nojalla. Historiallisesti tarkastellen voidaan havaita *Lotmar*in ottaneen lähtökohdakseen edustusteorian. *Sinzheimer* taas katsoi, että työehtosopimuksen osapuoliksi oli käsitettävä vain itse yhdistykset niiden jäsenten jäädessä sopimuksen ulkopuolelle (yhdistysteoria, »Verbandstheorie»). Työehtosopimukselle »korporatiivisena työnormisopimuksena» kuului vaikutus, jollainen autonomisesti säädetyillä oikeusnormeilla on.

Meillä *Vuorio* on kritisoinut yhdistysteoriaa ja katsonut, että sitä ei

teydessä), yhteistoimintakysymyksiä käsitteleviin normeihin, työsopimuspuolten »yhteisiä järjestelyjä» käsitteleviin normeihin sekä muihin normatiivisiin määräyksiin. Ks. *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 239 ss. Tässä yhteydessä voidaan edellä olevaan Ruotsin oikeutta koskevaan esitykseen verraten viitata Suomen oikeuskehityksen osalta *Bruun*in lausumaan, jonka mukaan meillä vuoden 1924 työehtosopimuslakia valmisteltaessa »lagberedningen plockade lagtexten (med vissa modifikationer) från de svenska lagförslagen 1919 ja 1911 medan man plockade normindelningen (systematiken) från tysk lagstiftning och doktrin». *Bruun* s. 210 s.

[4] Ks. työehtosopimusmääräysten jälkivaikutuksesta lähemmin *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 538 ss.

voida pitää »teoriana» vaan lainsäädäntöpoliittisena periaatteena. Yhdistysteoria valaisi kuitenkin, kuten *Vuorio* edelleen toteaa, työehtosopimuksen kaksinaista luonnetta ja se omaksuttiin edellä mainitussa vuoden 1918 asetuksessa suurelta osin ja sen on katsottu muodostavan myös TVG:n perustan. Saksalaisten työoikeuden klassikkojen jälkeisessä kirjallisuudessa on esillä olevan ongelman käsittelyä edelleen jatkettu. Maininnan arvoinen on erityisesti *Rammin* kehittämä differentioitumisteoria (»Differenzierungstheorie»), jonka mukaan työehtosopimuksen normatiiviset määräykset sitovat työntekijöitä sillä perusteella, että työmarkkinajärjestöt edustavat heitä »sosiaalisen holhoustehtävänsä» perusteella, kun taas työnantajapuolen yhdistykset edustavat jäseniään yleisen oikeustoimiopin nojalla saadun valtakirjan perusteella. *Ramm* siis hylkää käsityksen työehtosopimusmääräysten oikeusnormiluonteesta. Nykyisen vallitsevan mielipiteen mukaan katsotaan työehtosopimuksissa olevan kysymys työmarkkinaosapuolten tehtäväksi annetusta »autonomisesta lainsäädännöstä» (»autonome Rechtssetzung»). Tämä luonnehdinta jättää kuitenkin avoimeksi kysymyksen siitä, mihin osapuolten tällainen lainsäädäntövalta perustuu. Mahdollisena selitysperusteena on pidetty ensinnäkin ajatusta, jonka mukaan valtio olisi tässä suhteessa luopunut käyttämästä sille kuuluvaa valtaa ja delegoinut sen työmarkkinajärjestöille (delegointiteoria). Tällä teorialla on yhtymäkohtia myös Suomeen: *Bruunin* mukaan näyttää siltä, että Suomen Saksaan suuntautunut oikeustiede on omaksunut sen. Myöhemmän analyyttisen tutkimussuuntauksen myötä ovat saksalaiseen suuntaukseen liittyvät ongelmakysymykset jääneet meillä taka-alalle. Vaihtoehtona delegointiteorialle on Liittotasavallassa pidetty vetoamista suoraan perustuslain 9 artiklan 3 momenttiin, jonka mukaan jokaisella henkilöllä ja kaikilla ammattiryhmillä on oikeus muodostaa yhdistyksiä valvoakseen ja parantaakseen työolojaan ja taloudellista asemaansa. Toisaalta on huomattava, että myös Liittotasavallassa on viime aikoina saavuttanut sijaa praktinen ajattelutapa, joka systemaattiset luokittelut taka-alalle jättäen pyrkii johtamaan ratkaisut siitä tarkoitusperästä, jonka toteuttamiseksi työmarkkinajärjestöille on uskottu työehtosopimusvaltuudet. Tällöin oikeusnormi-termin mystifiointi on jäänyt syrjään ja tutkimuksessa on otettu etualalle ne vaikutukset työsuhdekäytäntöön, jotka oikeusnormiopilla on saavutettu. Ks. edellisen johdosta *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 448 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 164 s. ja *Söllner* s. 106 ss. sekä suomalaisen kirjallisuuden osalta *Bruun* s. 166 ss., *Koskisen* väitöskirja s. 183 ss. ja *Suvirannan* arviointia siitä, LM 1973 s. 474 ss. sekä *Vuorio* s. 195 ss.

Työehtosopimukselle on määrätty kirjallinen muoto ja työehtosopimuksen solmiminen, muuttaminen ja päättyminen merkitään Liittovaltion työministeriössä pidettävään työehtosopimusrekisteriin.[5] Kelpoisia solmimaan työehto-

[5] Työehtosopimuksen muotoa ja sopimuksesta tiedottamista säänteleväät TVG 1, 6 ja 8 §. Kirjallinen muoto palveleekin suuressa määrin juuri tiedottamisen tarpeita.

sopimuksen ovat TVG 2 §:n mukaan työnantajapuolella yksittäiset työnantajat, heidän yhdistyksensä ja yhdistysten yhteisjärjestöt (»Spitzenorganisationen», »Zusammenschlüsse») sekä työntekijäpuolella ammattijärjestöt (»Gewerkschaften») ja niiden yhteenliittymät. Lakiin ei sisälly tarkempia määräyksiä ammattiliittojen (»Verband») ja työnantajayhdistysten — joiden yhteisnimityksenä käytetään yleisesti termiä koaliitio[6] — työehtosopimuskelpoisuudelle asetettavista edellytyksistä. Erimielisyyttä on esiintynyt siitä, onko koaliition luonteeseen katsottava kuuluvan, että se on työsuhdeasioiden hoidossa valmis viime kädessä turvautumaan työtaistelutoimenpiteisiin ja että se on järjestöllisesti niin voimakas, että se kykenee tehokkaasti painostamaan vastapuoltaan. Ensiksi mainitun kysymyksen osalta on yleensä oikeustieteessä ja Liittotasavallan työtuomioistuimen (Bundesarbeitsgericht, BAG) käytännössä vastattu myöntävästi, mutta Liittotasavallan perustuslakituomioistuimen (Bundesverfassungsgericht, BVerfG) käytännössä kielteisesti.[7] »Sosiaalisen vaikutusvaltaisuuden» vaatimus taas perustuu BAG:n 1960- ja 1970-lukujen vaihteeseen ajoittuvaan käytäntöön, jonka mukaan vain tietynlaiseen painostukseen pystyvä järjestö voi neuvotella tehokkaasti ja toteuttaa näin funktioitaan työehtosopimusten solmimiseksi. »Sosiaalisen vaikutusvaltaisuuden» kriteerinä voi olla joko riittävän suureksi katsottava jäsenmäärä tai muutoin merkittävä asema työsuhdeasioiden hoidossa.[8] Järjestön työehtosopimuskelpoisuudesta on Liittotasavallassa erotettu työehtosopimuskompetenssi (»Tarifzuständigkeit»), jolla ymmärretään järjestöllä sääntöjensä mukaan olevaa oikeutta solmia työehtosopimus tietyllä alalla.

Edellä on jo viitattu länsisaksalaisen kollektiivisen työoikeuden kaksijakoisuuteen, jonka toista puolta edustavat liikeneuvosto ja liikesopimukset. Työehtosopimusten normatiivisen osan tapaan myös liikesopimuksella on pakottava ja välitön vaikutus yrityksen työsuhteissa. Liikesopimuksen tarkoitus ei kuitenkaan ole työsuhteiden ehtojen minimitason määrääminen, vaan liikkeen työolojen yhtenäistäminen yleensä. Työehtosopimuksilla on liikesopimuksiin nähden etusija: BetrVG 77 §:n mukaan liikesopimussääntely ei ole luvallinen niissä tapauksissa, joissa työehtosopimus määrää palkoista ja muista työeh-

---

[6] *Ramm* pitää oikeuskirjallisuudessa ja tuomioistuinkäytännössä vakiintunutta, jo ensimmäistä maailmansotaa edeltävältä ajalta peräisin olevaa koaliitio-termiä sekaannusta aiheuttavana, sillä sitä ei ole käytetty Weimarin tasavallan perustuslaissa, Liittotasavallan perustuslaissa sen paremmin kuin työehtosopimuslaissakaan. Ks. ELL Vol. 4 s. 152.

[7] Ks. *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 152 s. ja *Söllner* s. 116 sekä niissä mainitut oikeustapaukset, erityisesti BAGE 4 s. 351 s. ja BVerfGE 18 s. 18 ss.

[8] Ks. BAG 11. 11. 1968, AP Nr. 25 ja BAG 23. 4. 1971, AP Nr. 2.

doista tai joissa kyseisellä teollisuudenalalla yleensä on voimassa työehtosopimusmääräykset. Tietenkin on mahdollista, että työehtosopimuksessa itsessään on sallittu täydentävä liikesopimussääntely.[9]

Työehtosopimuksen normatiivisen osan sitovuuden perusteista esitetyt teoriat huomioon ottaen on ymmärrettävää, että työehtosopimuksen normivaikutukset rajoittuvat vain työehtosopimuksen solmineisiin työnantajiin ja sopijajärjestöjen jäseniin, siis työehtosopimuspuolten autonomisen norminantamisvallan piiriin kuuluviin (TVG 3 §). Sopimuskumppanit eivät voi laajentaa normatiiviseen osaan sidottujen piiriä. He eivät voi tässä suhteessa rajoittaa sidottujen piiriä, vaikka sopimuksen soveltamisala sinänsä saatetaankin määrätä teollisuudenalaan tai ammatilliseen ryhmään liittyvien kriteerien perusteella. Käytännössä työnantajat kohtelevat samalla tavoin sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä työntekijöitä.[10]

Työehtosopimuskollisiotilanteessa on lähtökohtana, että kussakin liikkeessä sovelletaan vain yhtä työehtosopimusta (»Prinzip der Tarifeinheit»). Monialaisen liikkeen eri aloja voidaan kuitenkin säännellä erikseen. Valinta eri kilpailevien työehtosopimusten välillä tapahtuu *lex specialis derogat legi generali* -maksiimin mukaisesti: sovellettavaksi tulee liikkeen laatuun, työn luonteeseen ja muihin sellaisiin seikkoihin nähden läheisin sopimus. Soveltamisalaltaan suppeampi työehtosopimus syrjäyttää soveltamisalaltaan laajemman työehtosopimuksen. Ellei tällä tavoin päästä ratkaisuun, selvitetään minkä kysymykseen tulevan työehtosopimuksen piiriin suurin osa liikkeen työsuhteista lukeutuu, ja sovelletaan tätä.[11]

Työehtosopimuksen oikeusnormien vaikutus on kuitenkin Liittotasavallan työministerin erityisellä päätöksellä mahdollista ulottaa alkuperäisen sidottujen piirin ulkopuolelle (»Allgemeinverbindlicherklärung», AVE). Päätöksen seurauksena työehtosopimusnormit ulottuvat kaikkiin työsuhteisiin ja liikkeisiin, jotka lankeavat työehtosopimuksen alueellisen, liikekohtaisen tai ammatillisen soveltamisalan piiriin. Yleissitovuus rajoittuu vain normimääräyksiin eikä siis ulotu velvoitemääräyksiin.

> AVE-instituution oikeuspoliittisena päämääränä on ollut välttää sellaiset kriisiaikojen ja taloudellisten laskusuhdanteiden kielteiset vaikutukset, jotka heijastuvat järjestäytyneiden työntekijöiden syrjimisenä ja

[9] Liikesopimuksen käsitteestä ja sen suhteesta työehtosopimukseen ks. *Hueck—Nipperdey* II/2 s. 1248 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 67 ss. ja *Söllner* s. 165 ss.

[10] Ks. *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 476 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 165 s. ja *Söllner* s. 124 s.

[11] *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 640 ss. ja *Söllner* s. 126.

halvemman järjestäytymättömän työvoiman suosimisena työhönotossa. Työehtosopimukseen sidotun yrityksen kannalta katsottuna AVE:iin turvautuminen näissä olosuhteissa on keino saattaa saman alan yritykset samaan kilpailuasemaan ja estää alhaisiin työvoimakustannuksiin perustuva kilpailu. AVE-instituution oikeudellisesta luonteesta on esitetty toisistaan poikkeavia käsityksiä, joista välittävä kanta näyttää nyttemmin saaneen vallitsevan aseman. Ensinnäkin AVE:ta on tahdottu pitää ainoastaan puhtaana hallintotoimena (»Verwaltungsakt»), koska se itsessään työsuhteisiin vaikuttavia oikeusnormeja sisältämättä vain ulottaa työehtosopimussääntelyn sopimuksen alkuperäistä soveltamisalaa laajemmalle. Toisaalta työehtosopimusmääräysten on haluttu katsoa kuuluvan AVE:n sisältöön, jolloin AVE on luonnehdittu asetukseen verrattavaksi (»Rechtsverordnung») norminasettamistoimeksi. Välittävä kanta, jonka tärkeimmät edustajat ovat *Nipperdey* ja *Heussner,* taas katsoo AVE:n olevan luonteeltaan kaksinainen: työehtosopimuksen ulkopuolisiin tahoihin nähden sitä voidaan pitää eräänlaisena lainsäädäntötoimena, alkuperäisiin työehtosopimuskumppaneihin nähden taas hallintotoimena. Ks. *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 654 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 166 s. ja *Söllner* s. 130 ss.

Työehtosopimuksen toinen pääfunktio työsuhteen ehtojen kollektiivisen sääntelyn (»Ordnungsfunktion») ohella on työrauhan takaaminen sopijapuolten välillä (»Friedensfunktion»). Työehtosopimus on rauhansopimus (»Friedensvertrag»). Työrauhavelvollisuus kuuluu ehtona — käytännössä useimmiten implisiittisena — jokaiseen työehtosopimukseen. Työrauhavelvollisuus kohdistuu vain työehtosopimusosapuoliin, järjestöjen jäsenet jäävät sen ulkopuolelle. Sopijapuolilla on toisaalta meidän aktiivista työrauhavelvollisuuttamme vastaava velvollisuus huolehtia siitä, etteivät niiden jäsenet ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin. Työrauhavelvollisuus on vain relatiivinen siinä mielessä, että sen laajuus määräytyy työehtosopimuksen velvoiteoikeudellisen sisällön perusteella ja on näin ollen epäselvissä tapauksissa riippuvainen työehtosopimuksen tulkinnasta. Työrauhavelvollisuuden ohella on toisena työehtosopimuksen välttämättä sisältämänä immanenttina velvollisuutena pidetty velvollisuutta toteuttaa työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteissa (»Durchführungspflicht»).[12]

Työrauhavelvollisuutta ja työriitoja koskeva oikeus on Saksan liittotasavallassa pääsääntöisesti jätetty oikeuskäytännön varaan. *Ramm* on katsonut, että tälle oikeuskäytännölle on Weimarin tasavallan aikaan verrattuna tunnusomaisia seuraavat kolme piirrettä: 1) työmarkkinaosapuol-

[12] Ks. *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 305 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 165 ja *Söllner* s. 79 ss. ja 120.

ten yhdenvertaisuus työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymisessä, 2) työtaistelutoimenpiteiden käsittäminen tunnusomaisesti työmarkkinakollektiivin toimenpiteiksi, jolloin lailliseen taistelutoimenpiteeseen osallistuvien järjestöjen jäsenten työsuhteiden pysyvyys on suojattu, mutta järjestöjen myötävaikutuksetta toteutettuja työtaistelutoimenpiteitä pidetään jo sinänsä laittomina ja 3) jatkuvasti voimistunut rajoittava suhtautuminen työtaistelutoimenpiteisiin, *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 192. Mainittakoon, että BetrVG 74 §:ssä on asetettu työnantajalle ja liikeneuvostolle ehdoton työrauhavelvollisuus, joka kohdistuu kaikkiin toimiin, jotka voivat vaarantaa työn normaalia tekemistä tai muutoin työrauhaa yrityksessä. Poliittiset työtaistelutoimenpiteet on Liittotasavallassa, toisin kuin Suomessa ja Ruotsissa, katsottu kielletyiksi. Ks. *Hueck—Nipperdey* II/2 s. 885 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 193 ja *Söllner* s. 78 s. sekä vrt. *Sarkko,* Yleinen osa s. 236 s. sekä *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 189 ja *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 259 ss. Kysymys myötätuntotaistelutoimenpiteiden laillisuudesta on pitkään ollut kiistanalainen, ks. *Hueck—Nipperdey* II/2 s. 1009 s. Oikeuskäytäntö ja osa tutkijoista on kuitenkin katsonut ainakin myötätuntolakon »sosiaalisesti adekvaattiseksi» työtaistelutoimenpiteeksi ja sellaisena sallituksi, *Söllner* s. 70 ja 88.

Yhdistyksen vastuu työehtosopimuksen velvoiteoikeudellisten määräysten rikkomisesta määräytyy BGB:n sopimusvastuuta koskevien säännösten mukaisesti. Työtaistelutoimenpiteiden osalta on kuitenkin irrottauduttu sopimusoikeudellisista konstruktioista. Silloinkin kun työtaistelutoimenpide on edellä sanotun mukaisesti lähtökohtaisesti sallittu, sitä voidaan pitää tietyin edellytyksin BGB 823 tai 826 §:ssä tarkoitettuna siviilioikeudellisena rikkomuksena (deliktinä) ja tällä tavoin korvausvelvollisuuden perustavana.[13]

Korvausvelvollisuuden osalta on pääsääntönä, että oikeudenvastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen ryhtynyt yhdistys vastaa aiheutuneesta vahingosta. Yhdistys vastaa myös johtokuntansa ja muiden yhdistyksen sääntöjen mukaan yhdistystä edustamaan oikeutettujen rikkomuksellaan aiheuttamasta vahingosta. Yhdistyksen ohella sen toimitsijalla on myös itsenäinen vahingonkorvausvastuu, jos hänen käytöksensä täyttää korvausvelvollisuuden subjektiiviset ja objektiiviset edellytykset. Sen sijaan on nykyään epäselvää, voidaanko se, joka

[13] Nykyään vain »sosiaalisesti adekvaatti» työtaistelutoimenpide on sallittu. Sosiaalisen adekvaattisuuden täyttymistä harkittaessa kiinnitetään huomiota useaan asiaan, mm. siihen, että työtaistelutoimenpide kohdistuu työehtosopimussääntelyn piiriin kuuluvaan seikkaan, että siihen on ryhdytty vasta viimeisenä käytettävissä olevana toimenpiteenä, että sitä toimeenpantaessa on noudatettu »reiluja pelisääntöjä» ja ettei työtaistelutoimenpiteellä loukata erityisesti kollektiivisen työoikeuden perussääntöjä. Ks. *Hueck—Nipperdey* II/2 s. 998 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 196 s. ja *Söllner* s. 84 ss., joka kehittelee sosiaalisen adekvaattisuuden teoriaa edelleen mm. suhteellisuusperiaatteeseen viitaten.

on vain osallistunut lainvastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen saattaa korvausvastuuseen.[14]

Liittotasavallassa on toteutettu työriita-asioissa erityinen kolmiportainen työtuomioistuinjärjestelmä. Kahden ensimmäisen asteen tuomioistuimet, »Arbeitsgericht» (ArbG) ja »Landesarbeitsgericht» (LAG), ovat osavaltioiden tuomioistuimia. Ylimpänä oikeusasteena toimii Kasselissa sijaitseva Bundesarbeitsgericht (BAG). Työtuomioistuinten kokoonpanoa ja toimivaltaa sekä niissä noudatettavaa menettelyä sääntelee erityinen työtuomioistuinlaki (»Arbeitsgerichtsgesetz», ArbGG).

> Saksan nykyisen työtuomioistuinlaitoksen juuret ovat Napoleonin ajan Ranskassa. Ranskalainen järjestelmä, josta myöhemmin tulee tarkemmin puhe, omaksuttiin tuolloin Ranskan hallinnassa olleilla Reinin alapuolisilla (»linksrheinischen») saksalaisalueilla. Työtuomioistuinjärjestelmä sanan varsinaisessa merkityksessä toteutettiin kuitenkin vasta vuoden 1926 työtuomioistuinlailla. Liittotasavallalle on muutoinkin tunnusomaista laajoja aloja käsittävä erityistuomioistuinjärjestelmä. Yleisten tuomioistuinten ohella on työtuomioistuinlaitoksen lisäksi hallintotuomioistuinjärjestelmä (»Verwaltungsgerichtbarkeit»), sosiaalituomioistuinjärjestelmä (»Sozialgerichtbarkeit») ja perustuslakituomioistuinjärjestelmä (»Verfassungsgerichtbarkeit»), joilla kaikilla on merkitystä myös työsuhteeseen liittyvien kysymysten ratkaisemisessa. Ks. *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 205 ja 209 ss. sekä *Söllner* s. 252 s.

Kaikki työtuomioistuimet ovat kollegioita, joihin kuuluu sekä maallikkojäseniä että ammattituomareita. Maallikkojäsenistä puolet edustaa työnantajaja puolet työntekijäpiirejä. Työtuomioistuinten toimivalta on joko yksinomainen tai valinnainen. Edellisen piiriin kuuluvat muun muassa työehtosopimuspuolten väliset tai niiden ja kolmannen henkilön väliset työehtosopimuksesta johtuvat riidat sekä työtaisteluihin liittyviä deliktejä koskevat riidat. Valinnaiseen eli laajennettuun (»erweiterte») toimivaltaan kuuluvat puolestaan esimerkiksi työoikeudelliset vaatimukset, jotka liittyvät työtuomioistuimessa vireillä olevaan tai samanaikaisesti vireille pantavaan, tuomioistuimen yksinomaiseen toimivallan käsittämään juttuun. ArbGG rajoittaa osapuolten mahdollisuuksia saattaa riitansa välimiesten ratkaistaviksi. Lain 101 §:n perusteella työehtosopimuspuolet voivat antaa välimiesten ratkaistaviksi välisensä työehtosopimuksen voimassaoloa, sisältöä ja lakkaamista koskevat riidat sekä eräiden työehtosopimukseen sidottujen ammattiryhmien työsuhdetta koskevat riidat.

---

[14] *Söllner* s. 91 s.

2.2.3. Ranska

Myös Ranskan kollektiivisessa työoikeudessa on toisistaan erotettavissa toisaalta työmarkkinajärjestöjen toimintaan ja neuvottelujärjestelmään perustuva työehtosopimusoikeus ja toisaalta tiettyihin lakimääräisiin instituutioihin kytketty yhteistoimintasäännöstö.

Toisaalta on huomattava, että Ranskassa — huomattavasti laajemmin kuin Liittotasavallassa — on nykyään lainsäädännössä vahvistettu ammattiyhdistysliikkeen toiminnan edellytykset ja muoto yrityksissä. 1940-luvun puolivälissä voimaansaatetuissa liikeneuvostoja ja henkilökunnan edustajia koskevissa lainsäädäntöuudistuksissa ammattiyhdistysten vaikutusmahdollisuudet olivat luonnehdittavissa lähinnä muodollisiksi, mutta vuonna 1968 annetulla lailla ammattiyhdistysliike sai oikeuden perustaa jäsentensä etujen valvomiseksi yritykseen erityisen ammattiyhdistysosaston (»section syndicale») ja nimetä yritykseen ammattiyhdistysedustajan (»délégué syndical», luottamusmies). *Camerlynck, Lyon-Caen* ja *Pélissier* toteavatkin, että ranskalainen järjestelmä on omaperäinen sikäli, että siinä on samanaikaisesti toteutettu sekä ammattiyhdistysliikkeen toiminnalle rakentuva että koko henkilöstön toimittamaan vaaliin perustuva institutionalisoitu henkilöstön edustus. Englantilainen järjestelmä ei tunne tällaiseen vaaliin perustuvaa henkilöstön edustusta ja korostaa ammattiyhdistyksen ja liikkeenjohdon välitöntä keskinäistä vaikutussuhdetta. Liittotasavallan liikeneuvostojärjestelmä taas jättää ammattiyhdistysliikkeen selvästi taka-alalle, *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 669. Sosialistien saatua Ranskan poliittisessa elämässä valtaaseman vuoden 1981 presidentinvaalien ja kansalliskokousvaalien seurauksena ryhtyi presidentti François Mitterrandin johtama hallinto ripeästi työoikeuden lähes koko kentän käsittäviin uudistustoimiin. Vuonna 1982 ja vuoden 1983 alussa seurasivat nopeassa tahdissa toisiaan ensinnä työntekijäin toimintaoikeuksia yrityksissä käsittelevä laki (Loi No. 82-689 du 4 août 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise), henkilöstön edustuselinten kehittämistä käsittelevä laki (Loi No. 82-915 du 28 octobre 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel), työehtosopimusta ja kollektiivisten riitojen sääntelyä koskeva laki (Loi No. 82-957 du 13 novembre 1982, relative à la négotiation collective et au règlement des conflits collectifs du travail), työterveys- ja työturvallisuustoimikuntia sekä työympäristöä käsittelevä laki (Loi No. 82-1097 du 23 décembre 1982, relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sekä viimeisenä julkisen sektorin demokratisoimista käsittelevä laki (Loi No. 83-675 du 26 juillet 1983, relative à la démocratisation du secteur publique). Uudistuksia, joita yleisesti kutsutaan työministerin nimen mukaisesti »Auroux-laeiksi» on eri aspekteiltaan käsitelty mm. Droit social -aikakauskirjan normaaleissa ja erityisnumeroissa 4/1982, 6/1982, 9—10/1982, 11/1982,

1/1983, 7—8/1983, 9—10/1983 ja 1/1984. Oikeusvertailevalta kannalta uudistusta on tarkastellut esim. *Glendon,* AJCL 32 (1984) s. 449 ss. Uuden järjestelmän käytäntöön soveltamisesta ei ymmärrettävästi vielä ole juurikaan ollut saatavissa meille tietoja. Osittain olenkin seuraavassa joutunut lähdeaineistona käyttämään uudistusta edeltänyttä aikaa koskevia yleisesityksiä. Tästä ei kuitenkaan ole haittaa silloin, kun kysymyksessä ovat muuttumattomina säilyneet peruslinjat.

Työehtosopimus määritellään Ranskassa työnantajien ja työntekijöiden kollektiivisten suhteiden instrumentiksi, jolla määrätään työsuhteen ehdoista (»conditions d'emploi et de travail») ja sosiaalisista eduista (garanties sociales»).[1] Työehtosopimuksen kaksinaista luonnetta kuvataan ranskalaisessa oikeustieteessä puhumalla työehtosopimuksen velvoiteoikeudellisista vaikutuksista (»effects obligatoires») ja normatiivisista eli sääntelevistä vaikutuksista (»effects normatifs ou réglementaires»). Ensiksi mainitut ilmenevät sopimusosapuolten välisissä suhteissa, kun taas jälkimmäisten yhteydessä viitataan työehtosopimusmääräysten asemaan osapuolten jäsenten työsuhteiden sääntelyssä, jolloin työehtosopimuksesta on varsinkin aikaisemmin saatettu käyttää ilmaisua »règlement» tai »loi interne de la profession». Sopimusoikeudellisen elementin on yleensä katsottu olevan työehtosopimuksen vallitseva piirre, mutta ajan mittaan keskustelu työehtosopimuksen teoreettisesta luonteesta on menettänyt merkitystään.[2]

Työehtosopimuksen normimääräysten oikeusvaikutusten kannalta on keskeisessä asemassa työnantajan sidottuisuus. Työnantaja, joka on jäsenenä työehtosopimuksen solmineessa työnantajajärjestössä, on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta kaikissa niissä työsuhteissa, jotka kuuluvat työehtosopimuksen alueellisen tai liikekohtaisen soveltamisalan piiriin (ks. Art. L. 135-2.). Sil-

[1] *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 825. Nykyisin tehdään ero »convention collective» ja »accord collectif» -työehtosopimusten välillä. Edellisissä käsitellään työsuhteen ehtoja ja sosiaalisia etuja kokonaisuutena, jälkimmäisissä keskitytään vain tiettyihin kysymysryhmiin. Vuoden 1982 uudistuksen jälkeen Ranskassa voidaan työehtosopimusoikeuden ohella puhua lisäksi erityisestä kollektiivisia neuvotteluja koskevasta oikeudesta. Ranskan työehtosopimusoikeuden historiallisesta kehityksestä ks. *Despax* s. 27 ss.

[2] Vanhemmassa ranskalaisessa kirjallisuudessa työehtosopimusta on saatettu luonnehtia lausumalla, jonka mukaan työehtosopimus on juridinen hirviö, jolla on »sopimusruumis, mutta lain sielu» (»un monstre juridique, au corps du contrat et à l'âme de loi»), ks. *Despax* s. 55. Nykyään on todettu, että kyseinen distinktio on säilynyt vain teoreettisena eikä se ilmene tunnusomaisena Ranskan positiivisessa työehtosopimusoikeudessa. Sen sijaan Ranskassa on nykyään keskitytty enemmänkin työehtosopimuksen ja työsopimuksen keskinäisen suhteen selvittämiseen. Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 826 ss., *Despax* s. 64 ja *Rojot,* ELL Vol 4 s. 172.

lä seikalla, kuuluuko työntekijä vastaavaan työntekijäjärjestöön, ei ole merkitystä työehtosopimuksen soveltamisen kannalta. Toisaalta työntekijä, joka kuuluu työehtosopimuksen solmineeseen ammattijärjestöön, ei voi vedota tämän työehtosopimuksen määräyksiin, jos työnantaja on järjestäytymätön tai kuuluu muuhun kuin kyseisen työehtosopimuksen solmineeseen järjestöön. Lainsäätäjän tarkoituksena on tältä osin ollut taata yrityksen työsuhteiden sääntelyn yhtenäisyys työntekijöiden ammatillisesta järjestäytyneisyydestä riippumatta. Näin ollen ei myöskään ole mahdollista määrätä, että työehtosopimuksessa tarkoitetut edut kuuluvat yksinomaan työehtosopimuksen solmineen järjestön jäsenille.[3]

Lain perusteella työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvan yrityksen kaikissa työsuhteissa muut työsuhdetta koskevat säännökset ja määräykset siltä osin kuin ne eivät ole työntekijälle edullisempia kuin työehtosopimuksen määräykset. Tämä säännös ei kuitenkaan perustu inkorporaatioteorian hyväksymiselle: työehtosopimuksen määräykset eivät muunnu yksittäisten työsopimusten määräyksiksi, vaan niitä on noudatettava työehtosopimuksen *nature réglementaire*'n perusteella työehtosopimuksen osana.

Inkorporaatioteorian hylkääminen merkitsee samalla, ettei työehtosopimusmääräyksille hyväksytä jälkivaikutusta. Työntekijä ei siis voi vedota työsopimustaan edullisemman työehtosopimuksen ehtoihin enää sen jälkeen, kun määräaikainen työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa tai kun yritys esimerkiksi on siirtynyt uuden, työehtosopimuksen ulkopuolella olevan työnantajan omistukseen.[4]

Lainsäädännössä on selväpiirteisesti annettu mahdollisuus sisällyttää työehtosopimukseen (Art. L. 132-4.) muita voimassa olevia säädöksiä ja määräyksiä edullisempia määräyksiä työntekijäin hyväksi. Itse edullisimmuuden määrittelyssä on yleensä pidetty ohjenuorana kolmea vertailuperiaatetta. Ensinnä-

---

[3] On kyllä mahdollista, että järjestäytymätön työnantaja liittyy työehtosopimukseen tai esim. sopii työntekijöidensä kanssa työehtosopimuksen määräysten soveltamisesta. Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 848 ss. ja *Rojot*, ELL Vol. 4 s. 174 s. Vanhemman oikeuden kannalta ja historiallista taustaa selvittäen *Despax* s. 77 ss. ja 279 ss. On huomattava, että työntekijöiden järjestäytymisaste Ranskassa on jatkuvasti ollut varsin pieni. Ranskalaiselle järjestelmälle on myös ominaista järjestökentän kirjavuus ja rikkonaisuus: järjestäytyminen voi tapahtua alueellisesti tai liikkeen laadun perusteella hallinnon eri tasoilla, ks. *Rojot*, ELL Vol. 4 s. 124 ss. ja 130.

[4] Vuoden 1982 lainuudistus merkitsi kyllä lievennystä inkorporaation hylkäävään periaatteeseen, joka kuitenkin edelleen on lähtökohta, ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 869 ja 854 ss. Ks. myös *Rojot*, ELL Vol. 4 s. 175 ja *Despax*in laajaa esitystä s. 283 ss.

kin vertailun tulee olla juridista siinä mielessä, että se perustuu määräysten juridiseen sisältöön, eikä siinä oteta huomioon niistä pitkällä tähtäimellä koituvia taloudellisia etuja. Toiseksi vertailun on oltava objektiivisesti niin, ettei ratkaisevana pidetä yksittäisen työntekijän subjektiivista käsitystä edullisimmuudesta.[5] Kolmanneksi vertailun on tapahduttava asiakohta asiakohdalta analyyttisesti (»méthode analytique»), eikä siis erilaisia säännöstöjä keskenään kokonaisuutena tarkastellen (»méthode globale»). Asiassa edetään siis etu edulta vertaillen aina keskenään sellaisia määräyksiä, joilla on sama tarkoitusperä.[6]

Ordre public -periaatteella on Ranskassa tärkeä sija myös työehtosopimussääntelyä rajoittavana tekijänä. Työehtosopimuslaissa säädetään edullisimmuussäännön yhteydessä, ettei työehtosopimus saa poiketa työsuhdetta säännöstävien lakien ja muiden säännöstöjen ordre public -luontoisista säännöksistä. Käytännössä on erotettu toisistaan varsinkin erityinen »ordre public social» sekä yleinen ordre public. »Ordre public social»-käsitteen piiriin kuuluvat esimerkiksi minimipalkkaa ja työaikaa koskevat säännökset, jotka Cc 3 artiklassa tarkoitettujen »lois de police et sûreté» -säädösten tavoin ovat noudatettavat kaikissa Ranskan alueella sijaitsevissa yrityksissä ja jotka lisäksi ovat luonteeltaan »d'application immédiate» siinä mielessä, että ne vaikuttavat myös jo ennen niiden voimaantuloa solmittuihin työsopimuksiin.[7]. Tästä »sosiaalisesta» ordre publicista poikkeaminen työehtosopimuksin on mahdollista työntekijän eduksi. Sen sijaan »ordre public général» on luonteeltaan vieläkin ehdottomampi niin, ettei sen piiriin kuuluvista säännöksistä voida lainkaan poiketa. Tällaisia säännöksiä ovat esimerkiksi liikeneuvoston muodostamisvelvollisuutta ja tehtäviä koskevat normit sekä normit »conseil de prud'hommes» -tuomioistuinten toimivallasta.[8]

---

[5] Tältä osin *Despax* on todennut, ettei tällaisen tärkeän kysymyksen ratkaisemista, mikä saattaa vaikuttaa tuhansien työntekijöiden asemaan, saa jättää yhden yksilön arvostelun armoille. Asiassa tulee ottaa huomioon toisaalta sen kollektiivin etu, jolla on asiassa intressi, ja toisaalta lainsäätäjän tarkoitus, ks. *Despax* s. 73.

[6] »Globaalisen metodin» on katsottu vaarantavan työoikeuden erästä keskeistä periaatetta, jonka mukaan sosiaalinen lainsäädäntö muodostaa sellaisen sosiaalisen »vähimmäisgarantian», jota tulee ehdottomasti kunnioittaa. Kokonaisarviointi on asian luonteesta johtuen aina sillä tavoin summaarinen, että se työehtosopimuksen eduksi päätyessään voi johtaa jossakin yksittäisessä lainsäännöksessä asetetun minimitason alittumiseen, *Despax* s. 75. Edullisimmuusvertailusta ks. *Despax* s. 70 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 173 s.

[7] Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 38 s.

[8] Tässä yhteydessä onkin voitu puhua »absoluuttisesta» ordre publicista (»ordre public absolu» erotuksena »sosiaalisen» ordre publicin relatiivisuudesta (»ordre public relatif»). Tällä tavoin voidaan nähdä yhteys esim. meikäläiseen järjestelmään, jossa puhutaan työeh-

Muodoltaan työehtosopimuksen tulee olla kirjallinen (Art. L. 132-2.). Sen julkistamisesta on lisäksi erityisiä säännöksiä. Työnantajapuolella solmimisoikeus on ulotettu mahdollisimman laajalle: sanotussa artiklassa mainitaan mahdollisena sopimuskumppanina yksi tai useampi työnantajajärjestö (»organisation syndicale d'employers») ja mikä tahansa muu työnantajien yhteenliittymä (»groupement d'employers») sekä yksi tai useampi yksittäinen työnantaja. Työntekijäpuolella sopimuksenteko-oikeus on sen sijaan rajoitettu vain edustavina pidettäviin järjestöihin. Edustavuutta arvioidaan periaatteessa kutakin eri työehtosopimustasoa (valtakunnallinen, alueellinen, paikallinen ja yritystaso) ajatellen. Lähtökohtana on, että työehtosopimuskelpoisuus kuuluu valtakunnallisesti edustaville työntekijäin järjestöille. Tällaisten järjestöjen jäsenyhdistykset alueellisella, paikallisella ja yritystasolla ovat puolestaan suoraan jäsenyytensä perusteella oikeutettuja työehtosopimusten solmimiseen omalla tasollaan. Myös muut ammatilliset järjestöt, jotka voivat osoittaa edustavuutensa asianomaisella alalla, ovat siis työehtosopimuskelpoisia. Liikeneuvostot ja sellaiset muut yhdistykset, joissa sekä työnantaja- että työntekijäpuolella on kummallakin edustus, eivät siis ole työehtosopimuskelpoisia.[9]

Edustavuuden vaatimuksen korostaminen on seurausta pitkälle viedystä, aina viime vuosisadan lopulta juontuvasta ammattiyhdistysvapaudesta, joka on johtanut Ranskassa ammattiyhdistyskentän suureen hajanaisuuteen (»pluralisme syndical»). Samalle alalle ja samoja intressejä puolustamaan on voitu perustaa useita ammatillisia yhdistyksiä. Yhdistyksen tarkoituksena tulee olla jäsenten aineellisten ja moraalisten, niin kollektiivisten kuin individuaalisten oikeuksien ja etujen tutkiminen ja puolustaminen (Art. L. 411-1.). Jäsenten tulee pääsääntöisesti olla kulloinkin kysymyksessä olevassa ammatissa toimivia (»l'exercice de la profession»). Ammatillisen yhdistyksen perustamiseen liittyvät hallinnolliset vaatimukset ovat vähäisemmät kuin yleisessä yhdistysoikeudessa. Ne rajoittuvat perustajien velvollisuuteen tallettaa yhdistyksen säännöt asianomaiselle viranomaiselle (Art. L. 411-3.). Ammatillinen yhdistys tunnustetaan oikeushenkilöksi: sillä on oikeus omistaa kiinteistöjä, yleinen sopimuksentekokelpoisuus ja prosessikelpoisuus. Vuoden 1982 uudistuksessa oli eräänä keskeisenä tavoitteena tehostaa yhdistysten toimintamahdollisuuksia niin, että valtiovallan toimien tarve työsuhteiden sääntelyssä vähenisi. Pyrkimyksenä oli saada kollektiivinen neuvottelukäytäntö

tosopimusmääräysten suhteesta dispositiivisiin, semidispositiivisiin ja absoluuttisiin säännöksiin. Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 843 ss., *Despax* s. 65 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 172 s.

[9] *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 838 ss. ja 883 s. sekä *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 176 s. Ks. edustavuuteen liittyvistä ongelmista *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 645 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 127 ss.

säännölliseksi ja entistä enemmän »ylätasolta» työpaikkakohtaiseksi. Neuvotteluvelvollisuus on nyt jokavuotinen (Art. L. 132-12.) ja tämä velvollisuus koskee kaikkia yrityksiä, joissa on ammattiyhdistysosasto (Art. L. 132-27.), ks. asian johdosta esim. *Glendon,* AJCL 32 (1984) s. 471 ss., *Kessler,* BlStSozArbR 1983 s. 371 s. ja *Soubie,* Dr.Soc. 1982 s. 280 ss.). Neuvotteluvelvollisuuteen liittyy työnantajan velvollisuus pidättyä työtaistelutoimista neuvottelujen kuluessa, minkä lisäksi neuvotteluista kieltäytyminen on rangaistuksin sanktioitu.

Niin kuin Saksan liittotasavallan oikeus myös Ranskan oikeus tuntee mahdollisuuden työehtosopimuksen yleissitovaksi julistamiseen (»l'extension des conventions collectives»).[10] Saksalaisen ja ranskalaisen järjestelmän välillä on kuitenkin huomattaviakin terminologisia ja sisällöllisiä eroja. Yleissitovaksi julistaminen edellyttää Ranskassa eräiden työehtosopimuksen sopimismenettelyyn ja sisältöön liittyvien edellytysten täyttymistä (ks. Art. L. 133-1. ss.). Aloitteen asiassa voi tehdä jokin asianomaisista järjestöistä. Yleissitovuuspäätöksen tekee mainittujen edellytysten täyttyessä työministeri (Art. L. 133-8.). Päätöksen edellytyksenä on kuitenkin erityisen »commission nationale de la négotiation collective» -komission perusteltu puoltava lausunto. Ilmoitus tulevasta yleissitovuuspäätöksestä on julkaistava virallisessa lehdessä, jolloin asianomaisilla järjestöillä ja henkilöillä on tilaisuus lausua siitä huomautuksensa. Myös lopullinen yleissitovuuspäätös julkaistaan virallisessa lehdessä (Art. L. 133-14.). Päätöksen perusteella työehtosopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ja toimihenkilöihin työehtosopimuksen ammatillisella ja alueellisella soveltamisalalla.[11]

Ranskan työmarkkinakentän kirjavuudesta sekä siitä periaatteesta, että kussakin yrityksessä sovelletaan mahdollisuuksien mukaan vain yhtä työehtoso-

[10] Yleissitovuusinstituutio otettiin Ranskassa käyttöön vuoden 1936 työehtosopimuslain myötä. Pyrkimyksenä oli päästä toimialoittain työolojen suurempaan yhtenäisyyteen. Vuonna 1971 pyrittiin lainmuutoksella edelleen helpottamaan työehtosopimuksen yleissitovaksi julistamista.

[11] Art. L. 133-8. Ks. yleissitovuudesta myös *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 903 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 187 ss. Yleissitovuusinstituution taustasta ja siihen suhtautumisesta historialliselta kannalta ks. *Despax* s. 380 ss. Mainittakoon vielä, että yleissitovuuspäätöksen vaikutuksista on ranskalaisessa oikeustieteessä esitetty toisistaan poikkeavia käsityksiä. Erään kannan mukaan työehtosopimus muuttuisi yleissitovuuspäätöksen myötä sen piiriin kuuluvien työsuhteiden hallinnolliseksi säännöstöksi. Vallitseva käsitys on kuitenkin, ettei yleissitovuuspäätös muuta työehtosopimuksen sopimusoikeudellista luonnetta.

»Extension des conventions collectives» -yleissitovuudesta on erotettava »élargissement des conventions collectives». Viimeksi mainitussa on kysymys tietyllä ammatillisella tai alueellisella soveltamisalalla noudatettavan työehtosopimuksen ulottamisesta toisella ammatilliselle tai alueelliselle soveltamisalalle. Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 912 ss.

pimusta, on käytännössä johtunut suuri tarve saada luoduksi periaatteet keskenään kilpailevien työehtosopimusten etusijajärjestyksen ratkaisemiseksi. Lähtökohtana on toisaalta se edellä jo mainittu, sopimuskumppanien ammatilliseen järjestäytyneisyyteen liittyvä kriteeri, jonka mukaan työnantajan järjestöjäsenyydelle annetaan ratkaiseva merkitys, sekä toisaalta se seikka, että työehtosopimuksen soveltaminen riippuu kulloinkin kysymyksessä olevan liikkeen taloudellisen toiminnan laadusta. Näistä pääperiaatteista ei kuitenkaan saada riittävää johtoa silloin, kun työnantajan liikkeen toiminta kohdistuu useille, eri työehtosopimusten kattamille toimialoille. Ratkaisevana on tällöin pidetty liikkeen pääasiallista toimialaa.[12] Jos saman liikkeen piirissä erilaatuinen toiminta tapahtuu kuitenkin eri toimipaikoissa, voidaan kussakin toimipaikassa soveltaa eri työehtosopimusta toiminnan laadun mukaan.

Kaikissa tapauksissa ei ole mahdollista päästä vain yhden työehtosopimuksen soveltamiseen. Ajateltakoon tilannetta, jossa samaa alaa koskee sekä valtakunnallinen, alueellinen että yrityskohtainen työehtosopimus. Ranskan oikeudessa on tällöin asetuttu myönteiselle kannalle mahdollisuuteen soveltaa samanaikaisesti useampaa työehtosopimusta samaan työsuhteeseen: esimerkkitilanteessa kaikki työehtosopimukset ovat sinänsä sovellettavissa. Alueellisesti suppeampi työehtosopimus voi kuitenkin tulla noudatettavaksi vain sikäli kuin se sisältää työntekijälle edullisempia määräyksiä kuin »ylemmällä tasolla» solmittu työehtosopimus (Art. L. 132-13.).[13]

Työehtosopimuksen sopijapuolilla on lain mukaan velvollisuus sopimuksensa »lojaaliin toteuttamiseen» (exécution loyale», ks. Art. L. 135-3.). Sitä vastoin Ranskan oikeus ei pidä työehtosopimusta työrauhasopimuksena. Myöskään lakko-oikeudessa ei ole perimmiltään kysymys ammattijärjestön oikeudesta työtaistelutoimenpiteeseen, vaan yksityiselle työntekijälle kuuluvasta oikeudesta, joka kyllä toteutetaan asian luonteesta johtuen kollektiivisesti.

Tästä syystä Ranskan työoikeus ei myöskään tunne korpilakon tai villin lakon (»grève sauvage») käsitettä termin varsinaisessa merkityksessä. Vaikka

[12] Käytännössä on esiintynyt eri kriteerejä sen selvittämiseksi, mikä mahdollisista eri toimialoista on pääasiallinen. Oikeuskäytännössä on huomiota voitu kiinnittää eri aloilla toimiviksi katsottavien työntekijöiden määrään, tuotantoprosessin lopputuotteiden laatuun tai liikkeen tärkeimmän myyntiartikkelin laatuun. Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 860 s.

[13] Työehtosopimusten kollisiotilanteista ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pelissier* s. 862 ss. sekä *Rojot* ELL Vol. 4 s. 184 ss. *Despax* on käsitellyt asiaa laajasti teorian ja vanhemman oikeuden kannalta, ks. s. 304 ss. Vuoden 1982 uudistukseen sisältyy myös säännös »alemman tason» työehtosopimuksen määräysten muuntamisesta vastaamaan »ylemmän tason» työehtosopimusta.

lakko-oikeus onkin periaatteessa turvattu perustuslain johdannossa, ei sitä saa kuitenkaan käyttää väärin. Lakko-oikeuden väärinkäyttämisen arvioimiseen ei saa tukea kirjoitetusta laista, vaan arvioinnin on tapahduttava oikeuskäytännössä luotujen suuntaviivojen perusteella. Ratkaisevaa on, että työtaisteluun on ryhdytty ammatillisten etujen turvaamiseksi ja että työtaistelu täyttää lakon keskeisen tunnusmerkin — työnteon keskeytymisen — eikä sen yhteydessä esiinny lakko-oikeudelle vieraita liitännäisilmiöitä. Poliittinen lakko, jonka pääasiallisena tarkoituksena on valtiovallan harjoittaman politiikan vastustaminen, on kielletty.[14] Lakko-oikeuden väärinkäyttämisenä pidetään myös sellaista, sinänsä ammatillisten etujen turvaamiseksi toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä, jossa työnteon keskeyttämisen sijasta hidastetaan työtahtia tai menetellään muutoin niin, ettei normaalia työtulosta saavuteta. Tällä tavoin (grève perlée») työntekijät suojautuen lakko-oikeuden taakse rikkovat työsopimustaan vastaan.[15]

Ranskassa on luokiteltu useaan eri ryhmään ne kanteet, jotka voidaan nostaa työehtosopimusten määräysten toteuttamiseksi (ks. Art. L. 135-4. ss.). Ensinnäkin järjestöt, joiden jäsenet ovat sidotut työehtosopimukseen, voivat ryhtyä kaikkiin oikeudellisiin toimiin (»toutes les actions en justice») jäsentensä etujen valvomiseksi tarvitsematta siihen asianomaisten nimenomaista suostumusta. Toisaalta työehtosopimukseen sidotut järjestöt voivat omissa nimissään nostaa kanteen toisia järjestöjä, omia jäseniään tai ketä tahansa sopimukseen sidottua vastaan sopimusmääräysten toteuttamiseksi ja mahdollisesti vahingon-

---

[14] On tietysti vaikeata arvioida, milloin lakon yksinomaisena tai pääasiallisena kohteena ovat poliittiset seikat niin, etteivät ammatilliset edut ole kysymyksessä. Myös myötätuntolakot ovat aiheuttaneet ongelmia. Puhtaasti poliittisten päämäärien saavuttamiseksi toimeenpantuja myötätuntolakkoja on pidetty lakko-oikeuden väärinkäyttämisenä. Sen sijaan sekä yrityksen sisäiseen tilanteeseen että myös yrityksen ulkopuolisen tahon eduksi toimeenpantuja myötätuntolakkoja on viimeaikaisessa oikeuskäytännössä usein pidetty sallittuina, ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 928 s. ja 936 s. sekä *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 209 s.

[15] Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 937 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 310 s. Viime aikoina on lakkoihin Ranskassa usein liittynyt työntekijöiden toimesta tapahtunut työpaikan valtaus. Työnantajat ovat puolestaan näissä tapauksissa pyrkineet saamaan oikeudelta määräyksen valtaajien poistamiseksi. Asiaan liittyvistä ongelmista ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 940 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 211 s. Mainittakoon vielä, että työnantajan toimeenpaneman työsulun katsotaan Ranskassa merkitsevän työsopimukseen perustuvien velvollisuuksien yksipuolista laiminlyöntiä, minkä vuoksi se on lähtökohtaisesti laiton. Jos lakko kuitenkin on tehnyt yrityksen normaalien toimintojen jatkumisen mahdottomaksi tai siinä on kysymys lakko-oikeuden väärinkäyttämisestä, työsulkuakin on oikeuskäytännössä saatettu pitää sallittuna, ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 957 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 213 s.

korvauksen tuomitsemiseksi. Kolmanneksi työehtosopimukseen sidotut yksityiset henkilöt voivat puolestaan vaatia kanteella toisia sopimukseen sidottuja henkilöitä tai järjestöjä sopimuksen oikeaan noudattamiseen sekä mahdollisesti vahingonkorvauksen suorittamiseen, jos kantajien sopimukseen perustuvia etuja on loukattu.[16]

Vaikka lakko onkin yksityisen työntekijän perustuslaissa turvattu oikeus eikä työehtosopimukseen sinällään sisälly työrauhavelvollisuutta, työnantaja voi eräissä tapauksissa nostaa lakon johdosta työntekijäjärjestöä kohtaan tietyin edellytyksin joko delikti- tai sopimusperusteisen korvauskanteen. Näistä edellinen tulee kysymykseen silloin, kun järjestö on ylittänyt jäseniään lakko-oikeuden rajat ylittävään työtaistelutoimenpiteeseen, jälkimmäinen taas silloin, kun järjestö on rikkonut sopimukseen otettua, lakkoon ryhtymisessä noudatettavaa menettelyä koskevaa lauseketta.[17]

Ranskan tuomioistuinjärjestelmä työoikeudellisissa riidoissa on monipuolisuutensa vuoksi suhteellisen vaikeaselkoinen. Keskeisellä sijalla on jako toisaalta yksittäisten työnantajien ja työntekijöiden välisiin riitoihin sekä toisaalta työehtosopimuspuolten välisiin nk. eturiitoihin. Näistä edellisiä käsittelevät erityiset työtuomioistuimet (»conseils de prud'hommes»), joiden toimivalta säännönmukaisesti edellyttää riitapuolten välisen työsopimuksen olemassaoloa, kun taas jälkimmäisiä varten on luotu erityinen sovittelu-, välitys- ja välimiesmenettely (»conciliation, médiation, arbitrage»).[18]

Työtuomioistuimet, joita koskevat säännökset nykyään sisältyvät vuodelta 1979 olevaan ja vuoden 1982 uudistuksen yhteydessä muutettuun lakiin, ovat pariteettisuusperiaatteen mukaisesti kokoonpantuja tuomioistuimia. Niiden alueellinen toimivalta määräytyy pääsääntöisesti työntekijän työ- tai kotipaikan perusteella.

Kaikki nk. eturiidat voidaan alistaa sovittelumenettelyyn, mutta se ei estä lakkoon ryhtymistä (Art. L. 523-1.). Sovittelu tapahtuu erityisessä komissiossa, jota koskevat määräykset sisällytetään usein työehtosopimukseen. Niiden

---

[16] Eri kannetyypeistä ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 870 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 186 s.

[17] Lakkoon perustuvista korvauskanteista ja lakon vaikutuksista työsuhteeseen ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 919, 948 ss. ja 964 ss. sekä *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 212 s.

[18] Tämä riitojen luonteeseen perustuva jako on käytännössä menettänyt täsmällisyyttään. Vaatimus yksityisten henkilöiden välisestä riidasta ei myöskään merkitse sitä, etteikö samassa jutussa voisi toiselta puolen olla asianosaisina myös esim. useita työntekijöitä, ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 872 s. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 214 s. Tribunal de grande instance -tuomioistuimen asemasta ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 874 s.

puuttuessa voidaan turvautua erityiseen kansalliseen tai alueelliseen sovittelukomissioon. Onnistuneen sovittelun tuloksena syntyneellä pöytäkirjalla on samat vaikutukset kuin työehtosopimuksella. Sovittelun epäonnistuttua riidan seuraavaksi ratkaisukeinoksi voi tulla välimiesmenettely (ks. Art. L. 525-1. ss.) tai sitten välitysmenettely (ks. Art. L. 524-1. ss.). Välityksestä huolehtii yksi henkilö, jonka asianosaiset valitsevat ja joka antaa suosituksensa riidan ratkaisemiseksi. Suositus ei ole sitova, vaan osapuolet voivat hylätä sen. Välimiesmenettelyyn turvautuminen voi perustua työehtosopimuksessa olevaan lausekkeeseen tai sovittelun kuluessa tehtyyn sopimukseen. Välitystuomiolla on työehtosopimuksen vaikutukset ja sen noudattamatta jättämisellä samat seuraukset kuin työehtosopimuksen rikkomisesta.

2.2.4. Italia

Italiassa ei moniin kollektiivisen työoikeuden keskeisiinkään kysymyksiin ei ole saatavissa ratkaisuohjetta kirjoitetusta laista.[1] Tilannetta mutkistavat edelleen lainsäädännön ja vallitsevan todellisuuden väliset ristiriidat. Esimerkiksi Italian vuoden 1948 perustuslain 39 artiklan 4 kappale, joka näyttää sisältävän koko työehtosopimusoikeuden perustan, on käytännössä jäänyt lähes kokonaan merkityksettömäksi. Lisäksi oikeuskäytännön ratkaisut ja eri tutkijoiden käsitykset poikkeavat usein voimakkaasti toisistaan.

Mainitun perustuslain 39 artiklan säännöksen mukaan rekisteröidyt ammattiyhdistykset (»sindicati registrati»), edustettuina yhtenäisesti kukin jäsenmääränsä osoittamassa suhteessa, voivat solmia työehtosopimuksia siten, että niiden oikeusvaikutukset välittömästi ulottuvat kaikkiin työehtosopimuksen tarkoittamilla aloilla toimiviin työnantajiin ja työntekijöihin. Säännös perustuu siis siinä tarkoitettujen työehtosopimusten automaattisen yleissitovuuden ajatukselle.[2]

> Vuoden 1948 perustuslaki merkitsi muodollisestikin loppua fasistiselle järjestelmälle. Työoikeuden fasististen perusteiden kannalta keskeinen säädös oli vuoden 1926 laki, jolla ammattiyhdistysten tehtäväkenttä tuli julkisoikeudelliseksi ja jolla ne alistettiin — ammattiyhdistysvapauden muodollisesti säilyessä — valtion valvontaan. Näiden ammattiyhdis-

[1] Italiassa ei juuri käytetä kollektiivista työoikeutta vastaavaa termiä, vaan sen sijaan puhutaan tässä merkityksessä »ammattiyhdistysoikeudesta», »diritto sindacale». Tämä on nimenä myös seuraavassa osaltaan lähteenä käytetyllä *Giugnin* teoksella.

[2] Ks. *Giugni* s. 149 ss. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 101 ss.

tysten solmimat työehtosopimukset olivat lain tavoin noudatettavia kaikissa niiden ammatilliseen soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa. Fasistinen korporaatiojärjestelmä saatettiin voimaan vuoden 1934 lailla, jonka mukaiset työnantajien ja työntekijöiden edustukselle perustuvat korporaatiot olivat osa valtion keskushallintoa. Korporaatioiden harjoittaman sääntelyn piiriin kuului kaikki taloudellinen toiminta yleensä, kollektiiviset työsuhteet sen osana. *Gamillschegin* tavoin, Internationales Arbeitsrecht s. 356 s., voidaan sanoa, että vuoden 1948 perustuslain »yhtenäistä edustusta» korostavalla 39 artiklalla on asiallisesti läheinen yhteys fasistiseen julkisoikeudelliseen työehtosopimuskäsitykseen. Toisen maailmansodan jälkeen, aina 1950-luvun alkupuolelle asti, Italiassa solmittiin yleensä kansallisia, tiettyä talouden sektoria tai teollisuudenalaa koskevia työehtosopimuksia. Yritystason sopimuksia ei solmittu käytännöllisesti katsoen lainkaan. Muutos »desentralisoidun» työehtosopimuskäytännön suuntaan alkoi 1950-luvun jälkipuoliskolla ja sen muodollista vahvistamista merkitsi vuonna 1962 laadittu metalliteollisuuden »työehtosopimusneuvottelutasoja ja -menettelyä» koskeva pöytäkirja. Tämän pöytäkirjan suuntaviivojen mukaan järjestetty työsuhteiden kollektiivinen sääntely keskittyi kolmelle tasolle: kansalliselle, teollisuussektoreitten tasolle ja yritystasolle. Kyseinen järjestely oli kuitenkin sikäli jäykkä, että alemman tason työehtosopimukset olivat riippuvaisia ylemmän tason työehtosopimuksista niin, että kansallisissa työehtosopimuksissa omaksuttuja periaatteita tuli kunnioittaa myös eri teollisuussektoreitten ja yritysten työehtosopimuksissa. 1960-luvun lopulla koettu lakkoaalto merkitsi irtautumista tällaisesta sidonnaisuudesta. Tuon ajankohdan jälkeen on erityisesti yritystason työehtosopimusten merkitys korostunut. Ne eivät enää ole tiukasti integroituja ylemmän tason sopimuksiin, vaan kaikkia työehtosopimussääntelyn kohteiksi mahdollisia kysymyksiä voidaan käsitellä eri tasoilla ja toisistaan riippumattomina ajankohtina. Aivan uusimmassa kehityksessä on jälleen havaittavissa suuntaus työehtosopimustoiminnan keskittymiseen, mutta nyt tämä keskittyminen ei perustu niinkään eri tasojen sopimusten keskinäisiin muodollisiin suhteisiin kuin keskusjärjestöjen asiallisen vaikutusvallan kasvuun. Ks. em. kehityslinjoista *Giugni,* s. 185 ss. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 133 ss. Tämän ohella on huomattava, että paine työehtosopimusten vaikutusten laajentamiseksi on päässyt purkautumaan toisaalta perustuslain 36 artiklan ja ICc 2099 artiklan sekä toisaalta vuonna 1970 annetun työntekijöiden oikeuksia koskevan lain (Statuto dei lavoratori, L. 20 mag. 1970, n. 300.) kautta. Ks. näistä ja eräistä muista samansuuntaisista järjestelyistä *Treu,* ELL Vol. 6 s. 149 ss.

Nykyään työehtosopimusten oikeudellinen perusta on löydettävissä sopimusoikeuden yleisistä periaatteista (siviililakikirjan säännökset alkaen 1321 artiklasta). Tältä perustalta työehtosopimus luonnehditaan epäröimättä yksityisoikeudelliseksi sopimukseksi, joka jakautuu velvoiteoikeudelliseen ja norma-

tiiviseen osaan.[3] Työehtosopimukselta edellytetään kirjallista muotoa. Yksityisoikeudellisesta luonteesta johtuu, että työehtosopimukseen sidottujen piiri lähtökohtaisesti rajoittuu — toisin kuin fasistisen kauden julkisoikeudellisiksi katsottavien työehtosopimusten osalta oli laita — vain sopimuskumppaneihin ja niiden jäseniin.[4]

> Itse asiassa julkisoikeudellisten työehtosopimusten perinne elää edelleen ikään kuin piilevänä italialaisessa käytännössä. Vaikka nimittäin vuonna 1944 annetulla lailla lakkautettiin fasistiset ammattiyhdistykset, fasistisella kaudella solmitut työehtosopimukset pidettiin työntekijöiden vähimmäisetujen suojaamiseksi edelleen voimassa sikäli kuin myöhemmissä työehtosopimuksissa ei säännelty toisin. Tällaisiksi muutoksiksi on sittemmin katsottu kaikissa — muissakin kuin vain yleissitovissa työehtosopimuksissa olevat kaikenlaiset — ei siis vain työntekijöiden eduksi tulevat — muutokset. Vuoden 1944 lakia edeltävien työehtosopimusten merkitys on näin jatkuvasti vähentynyt. Omana ryhmänään voidaan vielä mainita vuoden 1959 lainsäädännön mukaiset työehtosopimukset. Eri työehtosopimustyypeistä ks. *Giugni* s. 143 ss. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 146 s.

Työehtosopimuksen normatiivisen osan sitovuuden perustasta käydyssä keskustelussa näyttää vakiintuneimman sijan saaneen edustusteoria: sopimuspuolten valtuutus on joko ad hoc -tyyppinen tai se perustuu jo jäsenten järjestöön liittymiseen sinänsä. Nykyiseenkin työehtosopimuskäytäntöön soveltuva normipohja normimääräysten sitovuudelle on analogian perusteella saatu ICc 2077 artiklasta, joka tosin on säädetty korporatiivisia sopimuksia ajatellen.[5]

Työehtosopimuksen soveltaminen sopimuksen alaan kuuluvissa työsuhteissa edellyttää siis periaatteessa sekä työnantajan että -tekijän kuulumista asianomaisiin järjestöihin.[6] Käytännössä järjestäytyneet työnantajat soveltavat kuitenkin työehtosopimusta kaikkien työntekijöittensä työsuhteisiin. Teoriassa on usein katsottu, että vastakkainen menettely olisi työntekijän syrjimistä tämän

---

[3] Tästä jaottelusta yleensä ks. *Giugni* s. 163 ss.

[4] *Treu,* ELL Vol. 6 s. 147 ss.

[5] Kyseisen artiklan 1 kappale kuuluu seuraavasti: »I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizione di questo.» Mainittakoon, että myöhemmästä lainsäädännöstä on vuoden 1973 laissa työriitojen ratkaisemisesta nimenomaisesti hyväksytty yksityisoikeudellisten työehtosopimusten sitova vaikutus.

[6] Vrt. ICc 2069 ja 2070 artiklaan, joissa korostetaan, että työehtosopimuksessa tulee olla määrätty sen soveltamisala (»indicazione della categoria di imprenditori e di prestatori di lavoro... territorio dove ha efficacia») ja että kuuluminen tiettyyn ammatilliseen kategoriaan määräytyy työnantajan päätoimialan mukaan.

ammatillisen järjestäytymisen perusteella.[7] Työehtosopimuksen alaisen työsopimuksen ehdot tulevat sovellettaviksi vain siltä osin kuin ne ovat työntekijälle työehtosopimuksen ehtoja edullisemmat. Etuvertailussa on useimmiten menetelty niin, että vertailu on suoritettu asiaryhmittäin (esim. vuosiloman sääntely kokonaisuutena) eikä yksitellen kysymyksittäin. Työehtosopimusten sisällön voidaan yritystason sopimusten yleistyttyä todeta laajentuneen puhtaasti taloudellisten kysymysten ulkopuolelle niin, että sopimuksissa on ollut määräyksiä myös työn yleisistä järjestelyistä sekä yritysjohdon investointipolitiikan valvonta- ja tiedotuskysymyksistä.[8]

Työehtosopimuksen solmiminen on ICc 2067 artiklan mukaan ammatillisten yhdistysten (»associazioni professionali») tehtävä. Perustuslain 39 artiklan 4 kappaleen mukaan rekisteröidyillä ammattiyhdistyksillä (»sindicati registrati») on oikeushenkilön ominaisuus. Artikla on kuitenkin tältä osin jäänyt kuolleeksi kirjaimeksi. Italiassa ei ole ammattiyhdistysten toimintaa ja hallintoa koskevaa erityislainsäädäntöä ja ammattiyhdistykset ovat nykyisin vain *de facto* -yhdistyksiä, joita ei katsota varsinaisiksi oikeushenkilöiksi.[9] Tästä huolimatta ei käytännössä ole epäilystä siitä, että ammattiyhdistystä vastaan voidaan tuomioistuimessa nostaa kanne työehtosopimuksen velvoiteoikeudellisen osan noudattamatta jättämisen perusteella.[10] Sen sijaan ammattiyhdistys ei vallitsevan mielipiteen mukaan voi vaatia kanteella työehtosopimuksen normatiivisen osan määräysten toteuttamista sopimuksen piiriin kuuluvissa työsuhteissa.[11]

Myös Italian työoikeudessa tunnetaan edustavan tai edustavimman ammattijärjestön käsite, joka esiintyy eräissä erityislaeissa. Vain tällaisella järjestöllä on oikeus nimittää edustajansa tiettyihin julkisiin hallintoelimiin, minkä lisäksi edellä mainitussa vuoden 1970 laissa on myönnetty edustavimmille järjestöille

---

[7] Tässä yhteydessä on myös saatettu vedota vuoden 1970 lakiin työntekijöiden oikeuksista. Laissa on nimenomainen työntekijän järjestäytymiseen tai ammattiyhdistystoimintaan perustuvaan syrjintään kohdistuva kielto (15 art.).

[8] *Treu*, ELL Vol. 6 s. 138 s. Ks. myös työehtosopimuksen sisältöä koskevaa ICc 2071 artiklaa, joka on sanonnaltaan varsin yleisluontoinen.

[9] Näin määrittelee ammattiyhdistyksen *Treu*, ELL Vol. 6 s. 121. Ammattiyhdistysjärjestöistä laajemmin ks. *Giugni* s. 69 ss.

[10] Rekisteröimättömän yhdistyksen (»associazione non riconosciuta») oikeudesta esiintyä tuomioistuimessa ks. ICc 36 art. Tällaisilla yhdistyksillä on lisäksi tietty »yhteisvarallisuus» (»fondo comune»), jolla yhdistys sen puolesta toimineiden henkilöiden henkilökohtaisen vastuun ohella vastaa kolmatta kohtaan olevista velvoitteista (ICc 37 ja 38 art.).

[11] *Treu*, ELL Vol. 6 s. 123.

ja niiden edustajille muita paremmat mahdollisuudet toimia yrityksissä työntekijöiden ammattiyhdistysaktiivisuuden parantamiseksi.[12]

Työehtosopimukseen sisältyy velvollisuus sen oikeaan toteuttamiseen sekä vaikuttamiseen jäseniin nähden niin, että nämä esimerkiksi työsopimuksia solmiessaan kunnioittavat työehtosopimuksen määräyksiä. Kysymys työehtosopimuksen ja työrauhavelvollisuuden keskinäisestä suhteesta on sen sijaan ollut hyvin riidanalainen. Oikeustieteessä on ajoittain esitetty käsitys, jonka mukaan työehtosopimuksen luonteeseen eturistiriitojen ratkaisuinstrumenttina kuuluisi luonnollisena osana velvollisuus välttää työtaistelutoimenpiteitä sopimuksen kestoaikana. Myös vastakkaisella käsityksellä on edustajansa, eikä oikeuskäytäntö ole koskaan hyväksynyt ajatusta työehtosopimukseen luonnostaan liittyvästä työrauhavelvollisuudesta.

Toisinaan työehtosopimukseen on otettu nimenomainen työrauhalauseke, mutta sellaisenkin pätevyydestä on esitetty eri mielipiteitä. Lakko-oikeus on työntekijälle — ei järjestöille — perustuslaissa säädetty oikeus, eikä sen rajoittaminen työehtosopimusmääräyksin ole oikeuskirjallisuudessa voimakkaasti edustetun kannan mukaan mahdollista. Italian korkein oikeus on kuitenkin katsonut, että työehtosopimukseen otettu työrauhalauseke sitoo työntekijää samalla tavoin kuin työehtosopimuksen normatiivisen osan määräykset.[13]

Italian perustuslain 40 artiklaan sisältyy maininta lakko-oikeuden myöhemmästä sääntelystä lainsäädännössä, mutta tämä Ranskan perustuslain johdantoon sisältyvää vastaavaa mainintaa mukaileva viittaus oli kompromissi, joka ei ole johtanut lainsäädäntötoimiin. Lakko-oikeutta ja sen rajoituksia koskevaksi pääasialliseksi oikeuslähteeksi jää oikeuskäytäntö, jota ei läheskään aina voida pitää yhdenmukaisena eikä selkeänä. Laillisen ja laittoman lakon rajanvedon ongelman ratkaisussa Italiassa on edetty suurin piirtein samoja linjoja kuin Ranskassa.[14]

Samanlainen yhtäläisyys koskee myös työsulkua: työnantajan oikeutta sulkuun ei ole taattu laissa, ja yleensä sulku merkitsee työantajan työsopimukseen perustuvien velvollisuuksien laiminlyöntiä. Sulku voi kuitenkin olla oikeutettu »puolustuksellisena» toimenpiteenä lakkoa vastaan.[15]

---

[12] Ks. *Treu,* ELL Vol. 6 s. 123 s. Vuoden 1970 laki on tuonut selvyyttä myös edustavan järjestön käsitteeseen. Laissa säädetään, että yritystasolla on edustavimman yhdistyksen asema sellaisilla yhdistyksillä, jotka kuuluvat valtakunnallisella tasolla edustavimpaan liittoon tai jotka ovat solmineet yrityksessä sovellettavan valtakunnallisen tai alueellisen työehtosopimuksen.

[13] Ks. asiasta esim. *Treu,* ELL Vol. 6 s. 153 ja 164 s. Lakko-oikeuden käsitteestä, kehityksestä ja tulkinnasta laajemmin ks. *Giugni* s. 198 ss.

[14] Ks. asiasta tarkemmin *Giugni* s. 218 ss. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 168 ss.

[15] Sulusta lähemmin *Giugni* s. 245 ss.

Oikeudelliset keinot työehtosopimukseen perustuvien oikeuksien toteuttamiseksi ovat lähtökohtaisesti samat kuin yleensä yksityisoikeudellisten sopimusten osalta. Reaktiona fasistisen järjestelmän epäkohtiin perustuslain 102 artiklassa kielletään erityistuomioistuimet (»guidici straordinari o speciali»), mistä syystä maassa ei ole myöskään työtuomioistuinjärjestelmää. Kaikki työoikeudelliset oikeusriidat, myös työehtosopimuksen tulkintaan ja soveltamiseen liittyvät, voidaan käsitellä yleisissä tuomioistuimissa. Asianosaisina työehtosopimuksen normatiivisia määräyksiä koskevissa jutuissa ovat työsuhteen osapuolet, velvoiteoikeudellista osaa koskevissa jutuissa taas työehtosopimuksen osapuolet.[16] Ensiasteen tuomioistuimena on vuoden 1973 siviiliprosessiuudistuksen jälkeen yhden tuomarin (»pretore») muodostama oikeus.[17] Pretoren päätöksestä voi tietyn rahamääräisen intressin ylittävissä jutuissa valittaa Tribunale-tuomioistuimeen. Vuoden 1973 uudistuksessa poistettiin Corte d'Appello -tuomioistuimelta toimivalta työoikeudellisissa asioissa ja niissä on korkeimpana oikeusasteena Corte di Cassazione. Siinä on erityisjaosto työoikeudellisia riitoja varten.[18]

Työehtosopimuksissa on usein määräyksiä siitä, että työehtosopimuksen soveltamista koskevat riidat ratkaistaan erityisessä sovittelumenettelyssä. Vuoden 1973 siviiliprosessiuudistus merkitsi myös institutionalisoidun sovittelun uudistamista. Tuolloin luotiin alueelliset pysyvät sovittelukomissiot, jotka ovat toimivaltaisia sekä työsuhteen osapuolten oikeusriidoissa että työehtosopimuksiin liittyvissä intressiriidoissa. Välimiesmenettelyä ei juurikaan käytetä työoikeudellisten riitojen ratkaisuun, vaikka välimiesmenettelyn käyttöalaa laajennettiinkin vuoden 1973 uudistuksen yhteydessä.[19]

---

[16] Sellaiset kollektiiviset kanteet, joiden perusteella saataisiin ratkaisu kokonaisen työntekijäryhmän oikeuksien tai velvollisuuksien osalta, eivät ole mahdollisia. Kannetta tulee ajaa erikseen jokaisen työntekijän osalta, *Treu,* ELL Vol. 6 s. 93 ja 156 s.

[17] *Treu* lukee »pretoren» menettelyn nopeuden ja tehokkuuden ansioksi sen, että yleisiin tuomioistuimiin on lakattu vaatimasta erityisiä työoikeusosastoja, joissa olisi työnantaja- ja työntekijäpuolen edustus. »Pretoren» käsittelyyn menee yleensä alle kolme kuukautta, kun aikaisemman prosessijärjestelmän mukaiseen ensiasteen käsittelyyn kului keskimäärin yli kolme vuotta. Toisaalta on huomattava, että suurten kaupunkien »pretoreista» osa on keskittynyt vain työoikeusjuttujen käsittelyyn, *Treu,* ELL Vol. 6 s. 93 s.

[18] Työehtosopimusten osalta Corte di Cassazione ei itse asiassa ole kolmas instanssi, sillä se tutkii vain säädännäisen oikeuden soveltamiseen liittyviä kysymyksiä. Yksityisoikeudellisen työehtosopimuksen määräykset eivät ole tällaisia säännöksiä. Työehtosopimusten tulkintariitoja on kuitenkin toisinaan voitu käsitellä sillä perusteella, että alemmat tuomioistuimet ovat soveltaneet väärin sopimusten tulkintaa koskevia siviililain normeja, ks. *Treu,* ELL Vol. 6 s. 94.

[19] *Treu,* ELL Vol. 6 s. 95 s. ja 174 s.

2.2.5. Englanti

Mannereurooppalaisiin oikeusjärjestyksiin verraten voidaan kärjistetysti sanoa, ettei ole asianmukaista puhua kollektiivisesta työoikeudesta osana Englannin työoikeutta. Englannin työoikeusjärjestelmä perustuu nimittäin kokonaisuudessaan ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten kesken aikaansaaduille periaatteille ja normeille. Oikeuskäytännön ja lainsäädännön osuus on ollut toissijainen. Viimeksi mainitut toimivat toistensa vastavoimina työehtosopimusjärjestelmän ja ammattiyhdistysliikkeen kehityksen alkuvaiheessa: lainsäädäntöä käytettiin turvaamaan työsuhteiden kollektiivisen sääntelyn toimintaedellytyksiä, kun tuomioistuimet suhtautuivat ankaran rajoittavasti työsuhteen ehtojen sääntelyä tarkoittavaan ammattiyhdistystoimintaan. Toisaalta lainsäädännöllä on ollut huomattava tehtävä työsuhteen sellaisten ehtojen sääntelyssä, jotka eivät joko soveltuneet kollektiivisen sääntelyn kohteiksi tai joita järjestön heikkouden tai jonkin muun erityisen syyn vuoksi ei käsitelty työehtosopimuksissa.[1]

Kysymys työehtosopimuksen (»collective agreement») oikeudellisesta luonteesta Englannissa ei ole mitenkään itsestään selvä. Toisaalta instituution yleinen oikeudellinen luonnehdinta ei muutoinkaan ole keskeistä Englannin oikeusjärjestyksessä. Englantilaiselle juristillehan on ominaista pragmaattinen, kulloinkin ratkaistavana olevaan ongelmaan paneutuva työtapa, joka vierastaa teoreettisia abstraktioita. Englantilaiset työehtosopimukset ovat tulosta neuvottelumenettelystä (»collective bargaining»), jota *Kahn-Freund* on mannereurooppalaiseen järjestelmään verrattuna kuvannut »dynaamiseksi» ja »institutionaaliseksi».[2] Sille ovat ominaisia työmarkkinaosapuolten yhtäläiseen edustukseen perustuvien pysyvien neuvotteluelinten käyttö, kun taas »sopimuksenvaraiselle» (»contractual») tai »staattiselle» järjestelmälle on tyypillistä, että osapuolet kohtaavat toisensa kulloinkin vain työehtosopimuksen tekoa varten,

---

[1] Englannin työoikeuden luonteesta ja lähteistä ks. *Hepple* ja *O'Higgins* s. 3 ss., lainsäädännön tehtävistä ja merkityksestä *Kahn-Freund* s. 24 ss. sekä lainsäädännön ja työehtosopimussääntelyn keskinäisestä suhteesta sama s. 38 ss.

Kahn-Freund esittää varovaisena yleistyksenä, että rajoittavaan lainsäädäntöön turvautuminen saa kollektiiviseen sääntelyyn nähden etusijan silloin, kun työläisten poliittinen vaikutusvalta ylittää heidän vaikutusmahdollisuutensa työmarkkinoilla. Eräin varaumin tämä sääntö voidaan esittää myös käänteisenä. Kuten myöhemmin käy ilmi, lainsäädäntötyön vilkastuminen ja eri suuntiin käyvät lainsäädäntöuudistukset olivat tunnusomaisia 1970-luvun Englannille. Mainittakoon *Hepplen* toteavan, ELL Vol. 5 s. 53, että vuonna 1980 Englannissa oli voimassa 70 työsuhteita sääntelevää yleistä lakia, joista 30 oli säädetty vuoden 1970 jälkeen.

[2] *Kahn-Freund* s. 52 ss.

hajaantuvat jälleen ja kokoontuvat kenties uudelleen sopimuksen soveltamisessa ilmenneiden ongelmien vuoksi.

Kun englantilaisessa »collective bargaining» -menettelyssä neuvotteluelin voi ainakin yksimielisyyden saavuttaessaan tarpeen mukaan vapaasti muuttaa aikaisempia ratkaisujaan, on siitä ollut seurauksena täsmällisten ja määräaikoihin sidottujen ratkaisujen vierastaminen. Neuvotteluelimet voivat niille kuuluvan »lainsäädäntövallan» ohella harjoittaa myös »tuomiovaltaa» tulkitessaan aikaansaatuja päätöksiä ja sopimuksia. Menettelyn luonteesta johtuu edelleen, ettei jaolla oikeusriitoihin ja eturiitoihin ole Englannissa samaa merkitystä kuin Manner-Euroopassa.[3]

Tällainen tausta auttaa ymmärtämään, miksi englantilaista »collective agreement» -tahdonilmaisua ei ole pidetty sellaisena sopimuksena (»contract»), johon perustuen osapuolet voivat kohdistaa toisiinsa vaatimuksia tuomioistuimessa. Englantilainen työehtosopimus ei myöskään ole pakottava siinä mielessä, että se sinänsä estäisi työsuhteen osapuolia sopimasta noudatettaviksi työehtosopimuksen määräyksiä huonompia ehtoja vastoin työntekijän etua.

> Käsityksellä työehtosopimuksen varsinaisen sopimusluonteen puuttumisesta on mielenkiintoiset historialliset perinteensä, jotka puolestaan liittyvät ammattiyhdistysten oikeudellisen statuksen määrittelemiseen. 1800-luvun lopulla katsottiin pääasiassa kahden syyn estävän sen, että työehtosopimukset olisivat täytäntöönpantavissa (»enforceable») normaalin sopimuksen tavoin. Ensinnäkin vuoden 1871 Trade Union Act sääti, ettei sen perusteella voitu vaatia pantavaksi täytäntöön mitään ammattiyhdistyksen tekemää sopimusta (»agreement») eikä vaatia korvausta sellaisen perusteella. Tärkeämpi syy oli kuitenkin käsitys, jonka mukaan ammattiyhdistyksellä ei ollut kelpoisuutta sopimuksen (»contract») tekemiseen, mihin seikkaan vuoden 1871 laki ei tuonut muutosta. Kysymys ammattiyhdistyksen oikeushenkilöllisyydestä oli sitten 1960-luvulle saavuttaessa ollut esillä eräissä oikeustapauksissa (ks. *Taff Vale Railway Co. v. A.S.R.S. (1901) A.C. 426 ja Bonsor v. Musicians' Union (1956) A.C. 104).* Niistäkään ei kuitenkaan käynyt ilmi miten ammattiyhdis-

[3] Ks. *Kahn-Freund* s. 53 s., johon myös *Hepple* perustaa esityksensä, ELL Vol. 5 s. 33 s. Englantilainen »collective bargaining» sääntelee toisaalta työmarkkinaosapuolten keskinäisiä suhteita ja on toisaalta keino työsuhteiden ehtojen määräämiseksi. Edellistä tehtävää ajatellen puhutaan »functional agreements» -sopimuksista, jotka voivat koskea esimerkiksi riitaisuuksien ratkaisemisessa noudatettavaa menettelyä, kun taas jälkimmäistä tehtävää palvelevista sopimuksista käytetään termiä »substantive agreements». Viimeksi mainittujen piiriin kuuluvien kysymysten ala on hyvin laaja. Ks. *Hepple* ja *O'Higgins* s. 24. »Collective bargaining» -menettelyn luonteesta ja ensisijaisuudesta johtuu myös, että Englannissa ei viime aikoihin saakka näytä löytyneen sijaa varsinaiselle institutionaaliselle yhteistoimintasäännöstölle. Ks. asiasta jäljempänä jakso 3.1.5.

tyksen yleistä sopimuksentekokelpoisuutta tuli arvioida. Toisaalta 1930-luvun lainsäädännöstä on löydettävissä esimerkkejä säädöksistä, joilla tiettyjen alojen työehtosopimusten määräyksille annettiin pakottava vaikutus näiden työehtosopimusten piiriin kuuluviin työsopimuksiin nähden. Erityisen pitkälle tällainen »fair wages» -sääntely meni toisen maailmansodan aikana. Kansallissosialistisesta Saksasta Englantiin siirtynyt Otto *Kahn-Freund,* jolle kuuluu ansio varsinaisen työehtosopimuksia koskevan oikeustieteen luomisesta Englannissa, pyrki ensimmäisissä kirjoituksissaan rakentamaan Weimarin tasavallan lainsäädännön mukaista työehtosopimusjärjestelmän selitysmallia myös uuteen kotimaahansa. 1940-luvun lopulla hän jo kuitenkin katsoi englantilaisen järjestelmän perinteisiin ja oikeussosiologiseen luonteeseen viitaten, että täytäntöönpanokelpoisuuden puuttuminen työehtosopimukselta (»non-enforceability») oli luonnollinen tulos vapaamuotoisesta »collective bargaining» -järjestelmästä. Vuonna 1968 mietintönsä julkaissut lordi Donovanin johtama ammattiyhdistyskomissio (Royal Commission on the Trade Unions and Employers' Associations, ks. siitä *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 179 ja 180) asettui juuri *Kahn-Freund*in kehittelemillä perusteilla sille kannalle, että työehtosopimukset eivät yleensä ole lain perusteella täytäntöönpantavia sopimuksia (»legally enforceable contracts»). Konservatiivisen puolueen valtaantulon jälkeen annettu vuoden 1971 Industrial Relations Act merkitsi kuitenkin radikaalia poikkeamista aikaisemmasta linjasta, sillä tässä laissa esitettiin presumtio siitä, että kirjallisen työehtosopimuksen sopijapuolten tarkoituksena on luoda välilleen laillisesti sitova suhde, ellei sopimukseen ole otettu toiseen suuntaan käyvää määräystä. Tällainen poikkeusmääräys sisältyikin sitten lähes kaikkiin lain voimassaolon aikana solmittuihin työehtosopimuksiin. Vuonna 1974 työväenpuolueen hallitusaikana säädettiin vuoden 1971 lain kumonnut Trade Union and Labour Relations Act (TULRA, 1974, muut. 1976). Työehtosopimusten sitovuuden osalta TULRA lähtee vastakkaisesta olettamuksesta kuin Industrial Relations Act: sopijapuolten tarkoituksena ei ole tehdä lain perusteella sitovaa ja täytäntöönpantavissa olevaa sopimusta, elleivät he ole kirjallisesti määränneet toisin. Ks. edellä selostetusta kehityksestä *Lewis,* The Modern Law Review Vol. 42 (1979) s. 613 ss.

Vaikka onkin selvää, että Englannissakin esiintyy esimerkiksi kansallisten ja paikallisten työehtosopimusten välisiä soveltamiskonflikteja, ei yksiselitteisiä ohjeita niiden ratkaisemiseksi ole saatavissa. *Hepple* ja *O'Higgins* esittävät erääseen vuodelta 1964 olevaan oikeustapaukseen viitaten, että paikallisen työehtosopimuksen etusijaa kansalliseen työehtosopimukseen nähden saatetaan perustella silloin, kun se on laadittu myöhemmin ja on tarkoitettu tietyin osin muuttamaan kansallista työehtosopimusta.[4]

[4] Toiseenkin suuntaan käyvää oikeuskäytäntöä on olemassa, ks. *Hepple* ja *O'Higgins* s. 130.

Selitysmallia siitä, miten työehtosopimuksen määräykset vaikuttavat työehtosopimuksen alaisten työsopimusten sisältöön, ei ole yksiselitteisenä löydettävissä englantilaisesta oikeuskäytännöstä tai -tieteestä. Selvältä joka tapauksessa näyttää, että vain hyvin harvoissa tapauksissa ammattiyhdistyksen voidaan katsoa toimivan jäsentensä edustajana sillä seurauksella, että työehtosopimusmääräykset tulisivat sitoviksi jäsenten välisissä työsuhteissa. Teoria kolmannen henkilön hyväksi tehdystä sopimuksesta on vieras Englannin common law'lle.[5] Sen sijaan on mahdollista, että työsopimukseen sisällytetään nimenomainen määräys, jonka nojalla työehtosopimuksen ehdot tulevat noudatettaviksi työsuhteessa. On myös mahdollista, että tällaisen määräyksen katsotaan implisiittisesti sisältyvän työsopimukseen.[6]

Englantilainen »collective agreement» ei siis ole ehdottoman sitova siinä mielessä, etteikö työnantaja voisi sopia työntekijän kanssa tälle työehtosopimusta epäedullisemmista työsuhteen ehdoista. Toisaalta on huomattava, että työehtosopimusta sovellettaessa ei kiinnitetä huomiota siihen, onko työntekijä kyseisen ammattijärjestön jäsen vai ei.[7] Englannin oikeus tuntee kuitenkin myös mahdollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalan laajentamiseen (»extension») niin, että järjestäytymättömänkin työnantajan on sitä ehdottomasti sovellettava. Konservatiivihallituksen antaman Employment Bill -esityksen voimaantultua (Employment Act, 1980) tällainen laajentaminen on voinut perustua ainoastaan eräisiin erityissäädöksiin.[8]

---

[5] Ks. *Kahn-Freund* s. 64 ss., jossa hän toteaa mm. (s. 65), että »Even before the 1974 Act it was clear that an organisation of workers acted as principal and not as agent for its members, ...» ja että »In England the question does not arise because the law does not, in principle, allow anyone to derive rights from a contract to which he is not a party, and in Scotland, where the law is different, no one seems as yet to have thought of this ingenious idea.»

[6] Jos työehtosopimusnormin vaikutus työsuhteen ehtoihin perustetaan käsitykselle asiaa koskevasta työsopimuksen implisiittisestä määräyksestä, joudutaan huomiota kiinnittämään myös siihen, onko työntekijä ollut tietoinen työehtosopimusnormien sisällöstä. Kaikki työehtosopimuksen normimääräykset eivät myöskään ole luonteeltaan sellaisia, että ne soveltuisivat sisällytettäviksi kaikkiin työehtosopimuksen piiriin kuuluviin työsopimuksiin. Ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 57 s. sekä *Hepple* ja *O'Higgins* s. 125 ss. Sitova vaikutus voidaan perustaa myös vallitsevaan tapaan (»custom and practice»).

[7] Kuten *Kahn-Freund* toteaa, englantilaiset ammattiyhdistykset ovat kiinnittäneet toiminnassaan päähuomion siihen, että työpaikan saamisen edellytyksenä on ammattiyhdistysjäsenyys (»closed shop»), eikä siihen, että työehtosopimuksella saadut edut rajoittuisivat vain yhdistyksen jäseniin. *Kahn-Freund* s. 138 s. »Closed shop» -käsitteestä ja lainsäädännön suhtautumisesta siihen ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 156 ss. ja *Kahn-Freund* s. 193 ss.

[8] Näistä ns. »fair wages» -säädöksistä ja niihin liittyvästä järjestelmästä ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 186 sekä *Hepple* ja *O'Higgins* s. 132 s. ja *Kahn-Freund* s. 158 ss. Employment Actia on sittemmin muutettu vuonna 1982.

TULRA edellyttää ammattiyhdistykseksi luettavalta järjestöltä, että sen jäsenistö kokonaisuudessaan tai valtaosin muodostuu tietyt kriteerit täyttävistä työntekijöistä ja että sen pääasiallisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijöiden ja työnantajien tai työnantajien yhdistysten välisten suhteiden sääntéleminen.

TULRA ei enää, toisin kuin Industrial Relations Act, aseta ammattiyhdistyksen rekisteröintiä tiettyjen oikeuksien harjoittamisen edellytykseksi. Erityinen »Certification officer» -viranomainen pitää kyllä ammattiyhdistysluetteloa, johon merkitseminen suo mahdollisuuden eräisiin verohelpotuksiin ja on edellytys tietynlaisen itsenäisyystodistuksen (»certificate of independence») saamiselle. Todistus mahdollistaa muun muassa tunnustetun neuvotteluosapuolen aseman saamisen,[9] vapaa-ajan vaatimisen jäsenille ammattiyhdistysasioiden hoitoa varten, työturvallisuusedustajan nimeämisen sekä työnantajan kanssa solmittavan ammattiyhdistysjäsenyyssopimuksen, jonka voimassa ollessa työnantaja voi tietyin edellytyksin laillisesti irtisanoa yhdistykseen kuulumattoman työntekijän.[10] Vaikka ammattiyhdistys ei olekaan varsinainen oikeushenkilö, sillä on TULRAn perusteella eräitä ominaisuuksia, joiden vuoksi sitä kuitenkin voidaan pitää eräänlaisena kvasioikeushenkilönä. Ammattiyhdistyksellä on yleinen sopimuksentekokelpoisuus ja se voi esiintyä oikeudenkäynnissä kantajana ja vastaajana omissa nimissään.

Työnantajayhdistyksen määritelmä vastaa soveltuvin osin ammattiyhdistyksen määritelmää. Oikeudelliselta statukseltaan työnantajayhdistys voi kuitenkin olla joko varsinainen oikeushenkilö (»body corporate association») tai ammattiyhdistyksen tavoin kvasioikeushenkilö.

Kollektiivisessa työoikeusjärjestelmässä, jossa työehtosopimuksia ei pidetä oikeudellisesti sitovina sopimuksina ja jossa ammattiyhdistykseen ei myöskään voida kohdistaa deliktiperusteista korvausvaatimusta, voidaan työehtosopimuksen toteuttamista vaatia tuomioistuimessa vain työehtosopimuksen määräyksiä sisältävää työsopimusta koskevassa riidassa. Vuodesta 1964 lukien Englannissa on ollut voimassa erityinen työtuomioistuinjärjestelmä (»industrial tribunals», ks. Industrial Training Act 1964), jossa työtuomioistuimille on annettu toimivalta erikseen säädetyissä asioissa.[11]

---

[9] Ammattiyhdistys voi kääntyä tällaisessa tunnustamisasiassa Advisory, Conciliation and Arbitration Service (A.C.A.S.) -instituution puoleen. Ks. asiasta tarkemmin *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 181 ss. sekä *Hepple* ja *O'Higgins* s. 28 ss.

[10] Tästä »closed shop» järjestelmään liittyvästä järjestäytymättömän työntekijän irtisanomisesta ja sen kehityksestä ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 158 ss. sekä *Hepple* ja *O'Higgins* s. 103 ss.

[11] Englantilaisten työtuomioistuinten rakenteesta, toimivallasta ja niissä noudatettavasta menettelystä ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 148 ss. sekä yksityiskohtaista esitystä *Hepple* ja

Työehtosopimuspuolten välisten riitojen ratkaisemiseksi on Englannissa perinteisesti turvauduttu osapuolten keskenään sopimiin vapaaehtoisiin menetelmiin (»voluntary methods»). Työehtosopimus perustuu osapuolten vapaaseen tahtojen yhtymiseen, mistä syystä tiettyjen riidanratkaisumenetelmien pakollisiksi määrääminen (»compulsory methods») on tälle järjestelmälle vierasta. On kuitenkin huomattava, ettei rajanveto »vapaaehtoisen» ja »pakollisen» riidanratkaisun välillä ole aivan helppo, kuten *Kahn-Freund* on osoittanut.[12]

Vuodesta 1974 lukien Englannissa on toiminut erityinen »Advisory, Conciliation and Arbitration Service» (A.C.A.S.), jonka tarkoituksena on työnantajien ja -tekijöiden välisten suhteiden parantaminen sekä »collective bargaining» -järjestelmän edistäminen ja kehittäminen. A.C.A.S:n toimikenttään kuuluu mm. sovittelu kollektiivisissa työriidoissa sekä »industrial tribunaliin» viedyissä riidoissa. Eräin edellytyksin A.C.A.S. voi saattaa käsittelemänsä riidan välimiesmenettelyssä ratkaistavaksi.[13] Vuonna 1919 perustetun Industrial Arbitration Boardin perinteitä jatkaa vuonna 1975 perustettu Central Arbitration Committee (C.A.C.). Sen toimivaltaan kuuluvat eräissä säädöksissä mainitut asiat, kuten »fair wages» -määräysten noudattaminen ja työehtosopimusten samapalkkaisuusmääräysten noudattaminen, minkä ohella C.A.C. käsittelee A.C.A.S:n sinne asianosaisten suostumuksella lähettämät asiat.[14]

Toisin kuin Ranskassa ja Italiassa, lakko-oikeus ei ole työntekijöille kuuluva ja heille taattu oikeus kieltäytyä työnteosta, vaan sillä ymmärretään »collective bargaining» -menettelyn osana olevaa oikeutta panna toimeen kollektiivinen työn keskeytys. Lainsäädäntö ei tunne lakon sen paremmin kuin muidenkaan työtaistelutoimenpiteiden (»industrial action») määritelmää. Lakko sinänsä ei ole laillinen tai laiton.[15] Sen sijaan useista eri säädöksistä käy ilmi »kultainen sääntö» (»golden formula»), jonka mukaan jokainen joka toimii

O'Higgins s. 36 ss. Niissä tapauksissa, joissa »industrial tribunalin» toimivalta on säädöksellä poikkeuksellisesti ulotettu muutoin yleisen tuomioistuimen käsiteltäviin asioihin, ovat myös yleiset tuomioistuimet edelleen toimivaltaisia.

[12] Hän huomauttaa muun muassa, että »vapaaehtoisuus» voi merkitä yksinkertaisesti vain sitä, että määrämuotoisen sovittelu- tai muun prosessin käynnistäminen edellyttää osapuolten suostumusta. Toisaalta »vapaaehtoisessa» välimiesmenettelyssä annettu ratkaisu on pantavissa pakolla täytäntöön. Ks. *Kahn-Freund* s. 97 s.

[13] A.C.A.S:sta ja sen tehtävistä tarkemmin ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 46 s. sekä *Hepple* ja *O'Higgins* s. 79 ss.

[14] C.A.C:sta ja sen ratkaisuista lähemmin ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 48 sekä *Hepple* ja *O'Higgins* s. 72 s. ja *Kahn-Freund* s. 82 ss.

[15] Työtaisteluja koskevasta Englannin oikeudesta ks. *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 189 ss. sekä *Hepple* ja *O'Higgins* s. 37 ss. Työehtosopimuksesta työrauhasopimuksena sekä työrauhalausekkeista työsopimuksen kannalta ks. erit. *Kahn-Freund* s. 122 s. ja 139 s.

»in comtemplation or furtherance of a trade dispute» on vapaa siitä rikkomusja rikosperusteisesta vastuusta, joka koituisi samoista toimista muihin tarkoituksiin käytettyinä. Kun ammattiyhdistystä ei yleensä voida saattaa deliktivastuuseen, »kultaisen säännön» sisältämä suoja ja sen rajoitukset ovat merkityksellisiä lähinnä ammattiyhdistystoimihenkilöitten oikeussuojan kannalta. Toisaalta on huomattava, että vaikka työehtosopimus voidaan Englannissakin käsittää työrauhasopimukseksi, työehtosopimukseen otetun työrauhalausekkeen katsomiselle työsopimukseen sisällytetyksi on asetettu erityiset edellytykset.[16]

2.2.6. Päätelmiä

Oikeusvertailu vahvistaa käsityksen, jonka mukaan työehtosopimus on nykyään yleisesti luonnehdittavissa yksityisoikeudelliseksi sopimukseksi. Käsitys työehtosopimuksesta julkisoikeudellisena instrumenttina on sodanjälkeisessä lähihistoriassa selvästi nähtävissä vain Italiassa, jossa lainsäädännön voidaan vieläkin katsoa heijastavan sitä. Oikeuskäytännössä ja -tieteessä sille ei kuitenkaan ole juuri annettu merkitystä, kuten edellä on todettu. Työehtosopimuksen suhde julkisoikeudelliseen sääntelyyn on kuitenkin Saksan liittotasavallassa ja Ranskassa tullut esiin silloin, kun työehtosopimukselle on hallinnollisessa menettelyssä annettu yleissitova vaikutus. Liittotasavallassa esitetyn välittävän kannan mukaan työehtosopimuksen yleissitovuusmääräystä voidaan alun perin ulkopuolisiin tahoihin nähden pitää eräänlaisena lainsäädäntötoimena, mutta alkuperäisiin työehtosopimuskumppaneihin nähden taas hallintotoimena. Työehtosopimuspuolilla on kuitenkin halutessaan valta irtisanoa yleissitovaksikin julistettu työehtosopimus, eikä yleissitovuusmääräyksen vaikutus ulotu lainkaan velvoitemääräyksiin. Ranskassa vallitseva kanta on nimenomaan, että yleissitovaksi julistettu työehtosopimus säilyttää sopimusluonteensa. Englannissa taas ei ole lainkaan tapana kiinnittää systemaattista huomiota julkis- ja yksityisoikeuden väliseen eroon. Julkisoikeudellisen lain-

[16] Myötätuntotaistelutoimenpiteiden osalta voidaan panna merkille, että »kultaisen säännön» omaksuneitten säädösten antaman suojan katsottiin alunperin koskevan vain Iso-Britanniaan rajoittuvia työtaistelutoimenpiteitä. Näin ollen ammattiyhdistystoimihenkilöt, jotka osoittivat Englannissa solidaarisuutta ulkomaisilla työpaikoilla lakkoileville tovereilleen, olivat vaarassa joutua deliktivastuukanteen kohteiksi. Nykyään TULRA takaa deliktiimmuniteetin myös sellaisissa tapauksissa, joissa työtaistelu liittyy Iso-Britannian ulkopuolisiin tapahtumiin, ks. *Hepple*, ELL Vol. 5 s. 64.

säädännön soveltamiseen liittyvät kysymykset eivät siis työehtosopimusoikeudessa muodosta erityisiä periaatteellisia ongelmia.

Työehtosopimuskelpoisuuden osalta kiintoisimmat kysymykset liittyvät ammattiyhdistysten oikeushenkilöllisyyteen ja rekisteröintiin sekä ammattiyhdistyksille ja niiden toiminnalle mahdollisesti asetettaviin erityisvaatimuksiin. Huomionarvoinen on myös eräissä maissa edustavalle tai edustavimmalle ammattiyhdistykselle annettu asema ja sen syntymisen edellytykset. Keski-Euroopassa ammattiyhdistysliikkeeseen varsinkin aikaisemmin kohdistettu poliittinen valvonta ja toimintaan puuttuminen on johtanut siihen, että ammattiyhdistykset suhtautuvat usein kielteisesti esimerkiksi rekisteröitymisvaatimukseen. Lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä on nyttemmin jouduttu suhtautumaan joustavasti rekisteröimättöminä toimiviin ammattiyhdistyksiin tai sitten rekisteröimisvaatimuksista on luovuttu kokonaan.

Työehtosopimuksen muodon osalta ei esiinny mitään erityisiä eroja. Kirjallisen muodon ohella lainsäädännössä on usein erityiset määräykset työehtosopimusten rekisteröimisestä ja julkistamisesta.[1]

Jos työehtosopimuksen katsotaan olevan sitova velvoiteoikeudellinen sopimus — kuten pääsääntöisesti on asian laita — näyttää työehtosopimusmääräysten luokitteleminen toisaalta velvoitemääräyksiin ja toisaalta normimääräyksiin olevan »sopimusmalliin» perustuva yleinen teoreettinen jaottelutapa. Velvoite- ja normimääräysten välinen ero on selvästi esillä Italian, Saksan liittotasavallan ja Ranskan työoikeudessa, mutta esimerkiksi Ruotsissa siihen ei ole kiinnitetty erityistä huomiota. Normimääräysten hienojakoinen edelleenluokittelu erityisesti individuaali- ja solidaarinormien välisen eron pohjalta perustuu klassilliseen saksalaiseen työoikeustieteeseen, eikä sillä näytä olleen muissa vertailumaissa huomattavaa vaikutusta.

Vaikka työehtosopimuksen sitovan normivaikutuksen teoreettista perustaa ei ole kyetty kehittämään tyydyttävästi, tätä seikkaa ei ole pidetty käytännön kannalta merkittävänä puutteena. Nimenomainen säännös poistaa asian päiväjärjestyksestä. Edustusteoriaan näytetään kuitenkin vedottavan edelleen Ruotsissa ja Italiassa. Saksan liittotasavallassa on edustusteoriasta aluksi luovuttu yhdistysteorian hyväksi, mutta nykyään katsotaan yleisesti, että ammattiyhdistykset työehtosopimuksen solmiessaan käyttävät niille kuuluvaa autonomista lainsäädäntövaltaa. Ranskassa ongelma on ratkaistu viimeksi mainittua ajattelutapaa lähelle vievällä periaatteella työehtosopimuksen säädösluonteesta, jonka johdosta työehtosopimus vaikuttaa automaattisesti sen piiriin kuuluviin työ-

[1] Kyseiset säännökset ovat yleensä voimakkaampia kuin meidän työehtosopimuslakimme 2 §:n 2 momentti, jonka noudattamista ei ole sanktioitu.

ehtosopimuksiin. Englannissa taas työsopimuksen tulee pääsääntöisesti sisältää nimenomainen tai implisiittinen määräys työehtosopimuksen noudattamisesta.

Työehtosopimuksen normimääräyksiin sidottujen piirin määräämisessä eroavat tutkittavat oikeusjärjestykset periaatteessa sen mukaan, edellyttääkö sopimuksen soveltaminen jäsenyyttä sopijajärjestöissä tai niiden alajärjestöissä vai ei. Jäsenyysedellytys asetetaan ainakin lähtökohdaksi Ruotsissa, Saksan liittotasavallassa ja Italiassa: normivaikutukset rajoittuvat vain työehtosopimuksen solmineisiin työnantajiin ja sopijajärjestöjen jäseniin.

Käytännössä jäsenyysvaatimusta ei kuitenkaan sovelleta ankarasti työntekijälle tuleviin etuihin nähden. Ruotsissahan järjestäytyneen työnantajan tulee työtuomioistuimen käytännön nojalla pääsääntöisesti soveltaa työehtosopimusta myös järjestäytymättömien työntekijöitten työsuhteissa. Työehtosopimus voi muutoinkin tulla joiltakin osiltaan sovellettavaksi työpaikalla noudatetun käytännön tai vakiintuneen tavan perusteella. Myös Liittotasavallassa järjestäytyneet työnantajat noudattavat käytännössä samanlaisia työsuhteen ehtoja työntekijäin järjestäytymiseen katsomatta, vaikka järjestäytymättömän työntekijän mahdollisuudet konfliktitilanteessa vedota työehtosopimuksen soveltamisen puolesta esim. kyseisellä alalla noudatettuun käytäntöön näyttävät olevan vähäisemmät kuin Ruotsissa. Italialaisessa teoriassa on usein katsottu, että työehtosopimusta huonompien ehtojen soveltaminen järjestäytymättömän työntekijän työsuhteessa merkitsisi laissa kiellettyä syrjintää. Ranskan oikeuden mukaan velvollisuus työehtosopimuksen noudattamiseen liittyy työnantajan jäsenyyteen työehtosopimuksen solmineessa järjestössä. Englantilaisessa käytännössä ei myöskään ole kiinnitetty huomiota siihen, onko työntekijä ammattiyhdistyksen jäsen vai ei.[2]

Yleissitovan työehtosopimuksen instituutio sanan varsinaisessa merkityksessä tunnetaan vertailumaista Saksan liittotasavallassa ja Ranskassa. Yleissitovuusinstituution käyttöönoton perusteena on ollut joko kriisiaikojen ja taloudellisten laskusuhdanteiden aiheuttamat työvoiman käyttöä ja taloudellista kilpailua koskevat epäkohdat taikka alhaisesta järjestäytymisasteesta ja ammattiyhdistysjärjestöjen hajanaisuudesta johtuva työsuhdesääntelyn kirjavuus. Yleissitovuuspäätös ei muuta sen kohteena olevan työehtosopimuksen luonnetta sopimuksena sinänsä: päätös merkitsee, että työehtosopimus tulee kaik-

[2] Tässä yhteydessä voidaan viitata meidän työehtosopimuslakimme 4 §:n 2 momenttiin, jossa työehtosopimukseen sidottu työnantaja velvoitetaan sopimuksen noudattamiseen kaikissa sen alaan kuuluvissa työsuhteissa. Tätä säännöstä sovellettaessahan työntekijälle ei johdu työehtosopimuksesta mitään velvollisuuksia vaan ainoastaan oikeuksia.

kia työnantajia ja työntekijöitä sitovaksi työehtosopimuksen alun perin tarkoittamalla alueellisella tai liikealoittaisella soveltamisalalla. Vertailun perusteella voidaan Suomen työsopimuslain 17 §:ssä toteutetun yleissitovuusjärjestelmän sanoa olevan omaleimainen ja korostavan työehtosopimuspuolten itsenäistä valtaa kulloinkin kysymyksessä olevan alan kaikkien työsuhteitten sääntelyssä.[3]

Valtionsisäisten työehtosopimuskollisiotilanteiden ratkaisemiseksi voidaan havaita noudatettavan kolmenlaisia eri periaatteita. Suomi ja Ruotsi muodostavat tässä suhteessa yhtenäisen ryhmän kun taas Saksan liittotasavalta ja Ranska edustavat kumpikin toisenlaisia käsityksiä. Kollisio-ongelmassa voidaan erottaa kaksi osakysymystä. Ensinnäkin on otettava kantaa siihen, tuleeko kollisio ratkaista niin, että yhdelle kollisiossa olevista työehtosopimuksista annetaan etusija muiden syrjäytyessä kokonaan. Toiseksi on ratkaistava, millä perusteella työehtosopimusten välinen prioriteetti määräytyy. Vertailu antaa käytettäväksi kolme eri kriteeriä: aikaprioriteetti, *lex specialis derogat leci speciali* -maksiimi ja edullisimmuusperiaate.

Suomessa ja Ruotsissa on lähtökohtana aikaprioriteettiperiaate: vanhemmalla työehtosopimuksella on etusija uudempaan nähden. Aikaprioriteettisääntöä (TEhtoL 4 § 3) käsitellessään *Sarkko* on meillä todennut sen sinänsä selvältä vaikuttavan seikan, että jos työehtosopimukset vain täydentävät toisiaan, ei kysymyksessä itse asiassa ole lainkaan kollisiotilanne, vaan kumpaakin työehtosopimusta voidaan soveltaa samanaikaisesti.[4] Ruotsissa *Schmidt* on työtuomioistuimen 1970-luvulla aloittaman käytännön perusteella[5] tehnyt hieman pitemmälle meneviä päätelmiä ja supistanut edelleen aikaprioriteettisäännön soveltamisalaa. Kahden työehtosopimuksen samanaikainen soveltaminen voi tulla kysymykseen paitsi silloin, kun työehtosopimukset ovat puhtaasti toisiaan täydentäviä, myös silloin kun eri työehtosopimusten määräykset eivät ole suo-

[3] On syytä pitää mielessä, että meillä yleissitovuudesta säätävä TSL 17 § on kuitenkin itse asiassa työsopimusoikeuteen kuuluva, varsinaisen työehtosopimusoikeuden ulkopuolinen normi vähimmäissuojan toteuttamiseksi työehtosopimuksen avulla. *Sarkko* on meillä kuitenkin käsitellyt säännöstä työehtosopimusoikeuden yhteydessä. Saksalaisissa ja ranskalaisissa esityksissä yleissitovuus sijoittuu luonnostaan työehtosopimusoikeuteen. Vertailevassa ja kansainvälisyksityisoikeudellisessa esityksessä on nytkin tuntunut soveliaimmalta käsitellä yleissitovuutta työehtosopimusoikeuden eikä työsopimusoikeuden yhteydessä.

[4] *Sarkko,* Yleiset opit s. 192. Ks. myös *Tiitinen,* Virkaehtosopimusoikeus s. 201.

[5] Ruotsin työtuomioistuin on päätöksessään n:o 14 vuodelta 1977 katsonut kantajan, joka myöhemmän työehtosopimuksen nojalla vaati vastaajalta vahingonkorvausta menettelystä, joka oli aikaisemman työehtosopimuksen mukainen, olevan oikeutettu määrältään rajoitettuun vahingonkorvaukseen. Ratkaisusta ja *Schmidt*in siihen kohdistamasta kritiikistä ks. *Schmidt,* Löntagarrätt s. 76 s.

rastaan mahdottomia tai ainakaan käytännössä hyvin vaikeita yhteensovitettaviksi. Näin ollen työehtosopimuksia sovellettaessa saatetaan joutua ratkaisemaan hyvinkin vaativia yhteensovittamistehtäviä ja myöhemmän työehtosopimuksen huomiotta jättäminen aikaprioriteettiperiaatteen perusteella tulee kysymykseen vain yhteensovittamisen kohdatessa ylivoimaisia vaikeuksia. Liittotasavallassa on ajatus useamman työehtosopimuksen samanaikaisesta soveltamisesta ja yhteensovittamisesta vieras. »Prinzip der Tarifeinheit», merkitsee sitä, että kussakin liikkeessä sovelletaan vain yhtä työehtosopimusta. Tämä työehtosopimus määräytyy sen mukaan, mitä kilpailevista työehtosopimuksista on pidettävä liikkeeseen nähden erityissopimuksena. Ranskan oikeudessa ei puolestaan ole katsottu olevan estettä useamman työehtosopimuksen samanaikaiselle soveltamiselle. Englannin ja Italian osalta ei ole yksiselitteisesti osoitettavissa niitä periaatteita, joiden mukaan kollisiotilanteiden ratkaisu tapahtuu.

Työsuhteen osapuolia sitovaksi katsottavan työehtosopimuksen normatiivisen osan vaikutus on kaikissa vertailumaissa lähtökohtaisesti sama: työehtosopimus syrjäyttää pakottavasti työsopimuksen määräykset siltä osin kuin ne eivät ole työntekijälle työehtosopimuksen määräyksiä edullisempia. Työehtosopimuksen pakottava vaikutus ja sen toteuttamiseen liittyvä edullisimmuusperiaate koskevat siis ensisijaisesti työsopimuksin tapahtuvaa työsuhteen ehtojen sääntelyä. Erityisen selvä esimerkki tässä suhteessa on Saksan liittotasavallan oikeus, jonka osalta kommentaareissa todetaan usein nimenomaan, että edullisimmuusperiaate koskee työehtosopimuksen ja työsopimuksen välistä suhdetta, ei niinkään työehtosopimuksen ja lainsäädännön välistä suhdetta.[6] Toisaalta työehtosopimuksen määräykset saattavat kyllä syrjäyttää lakiin sisältyviä säännöksiä. Työehtosopimus ei kuitenkaan missään järjestelmässä voi saada etusijaa kaikkeen lainsäädäntöön nähden. Suomessa, Ruotsissa ja Saksan liittotasavallassa on lähtökohtana ollut, että pakottava lainsäännös on työsuhteen säännöstyslähteistä korkeammalla sijalla kuin työehtosopimus. Saksalaisessa oikeustieteessä luotuun jaotteluun viitaten on kuitenkin meilläkin katsottu, että osa työlainsäädännöstä — erityisesti työsuojelulainsäädäntö — on pakottavuudessaan vain yksipuolista ja että siitä näin ollen voidaan työehtosopimuksin poiketa työntekijän eduksi.[7] Täsmällisiä ohjeita siitä, mitkä pa-

[6] Ks. esim. *Söllner* s. 123 ja *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 232 s. ja 607. Samoin esimerkiksi *Sarkko, Schmidt* ja *Treu* esittävät edullisimmuussäännön soveltamista lähtökohtaisesti vain työsopimukseen nähden. Ks. *Sarkko,* Yleinen osa s. 205 s., vrt. kuitenkin s. 291 s. ja Oikeusvaikutukset s. 207, *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 189 ss. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 148.

[7] Ks. *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 371 s. (»einseitigzwingende und Zweiseitigzwingende oder schlechthin zwingende Normen») sekä *Sarkko,* Yleinen osa s. 287. Mainittakoon, että

kottavat säännökset on katsottava yksipuolisesti pakottaviksi ja mitkä molemminpuolisesti pakottaviksi on kuitenkin vaikeata antaa. Työlainsäädännön dispositiivisista säännöksistä voidaan työehtosopimuksin aina poiketa. Ranskassa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön välistä suhdetta on lähestytty valtionsisäisen ordre public -periaatteen pohjalta. Ranskalaisessa järjestelmässä »ordre public social» -tyyppiset säännökset ovat vaikutuksiltaan verrattavissa yksipuolisesti pakottaviin normeihin, »ordre public général» taas on ilmaus sellaisesta ehdottomuudesta, joka on tyypillistä molemminpuolisesti pakottaville normeille.

Jo edullisimmuusperiaatteen käsitteeseen liittyy ongelma niistä kriteereistä, joiden nojalla työehtosopimuksen määräystä on pidettävä työntekijälle edullisempana kuin vastaavaa työsopimuksen määräystä. Meillä edullisimmuusperiaatetta on tässä suhteessa muun muassa *Vuorion* esitykseen viitaten täsmentänyt *Sarkko,*[8] joka on korostanut objektiivista, kunkin työsuhteen ehdon osalta erikseen tapahtuvaa vertailua. Tämä — sinänsä kyllä suurpiirteinen — esitys käy suhteellisen hyvin yksiin niiden ajatusten kanssa, joita Saksan liittotasavallassa ja Ranskassa on vertailusta esitetty.

Objektiivisuuden voidaan kuvata merkitsevän sitä, että vaikka lähtökohtana on yksittäisen työntekijän asema kysymyksessä olevana ajankohtana, ei työntekijän subjektiivisilla arvostuksilla sinänsä ole asiassa ratkaisevaa merkitystä. Huomiota kiinnitetään pikemminkin koko asianomaisen työntekijäryhmän asemaan ja sitä sääntelevien normien tarkoitusperiin.[9] Periaatetta ehto ehdolta tapahtuvasta työehtosopimuksen ja työsopimuksen määräysten vertailusta ei taas ole aiheellista soveltaa hyvin tarkkarajaisesti. Vertailussa tulee ottaa huomioon kaikki ne määräykset, joilla on riittävän läheinen sisäinen yhteenkuuluvaisuus esillä olevan kysymyksen kannalta.

Sikäli kuin työehtosopimusta pidetään sitovana velvoiteoikeudellisena so-

---

Hueck ja *Nipperdey* toteavat tässä yhteydessä, ettei ongelmalla ole mitään tekemistä työehtosopimusoikeudellisen edullisimmuusperiaatteen kanssa, vaan kysymys on työehtosopimuksen suhteesta lakiin, s. 371 alav. 7.

[8] Ks. erit. *Vuorio* s. 429 ss. sekä *Sarkko,* Työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutukset s. 207 ja Yleiset opit 292 s.

[9] Tässä yhteydessä voidaan *Despax*in Ranskan oikeutta koskevan esityksen sekä *Hueck*in ja *Nipperdey*n Saksan liittotasavallan oikeutta koskevan esityksen välillä havaita selvä aste-ero. Viimeksi mainitut katsovat, ettei tietyn ammattiryhmän etujen kriteerinä pitäminen johda riittävän puolueettomaan lopputulokseen. Sen sijaan he pitävät suurimerkityksisenä »der Geist und die Grundsätze der Arbeitsrechtsordnung». Lienee kuitenkin epätodennäköistä, että niitä ohjeena pitäen voitaisiin yksittäistapauksissa päästä konkreettisiin ratkaisuihin. Ks. *Hueck—Nipperdey* II/1 s. 608 ss.

pimuksena — kuten vertailumaissa Englantia lukuun ottamatta on asian laita — työehtosopimuksen velvoitemääräysten rikkomisen seuraukset määräytyvät yleisten velvoiteoikeudellisten periaatteiden mukaan. Tällainen »puhtaasti» velvoiteoikeudellisten kysymysten tarkastelu on tässä tutkimuksessa taka-alalla.

Sen sijaan kysymys työrauhavelvollisuudesta on keskeisempi. Tällöin tulee ensinnäkin selvitettäväksi, missä mielessä työehtosopimus on velvoiteoikeudellisena sopimuksena myös työrauhasopimus. Toisaalta on tarkasteltava, miten laajalti työrauhavelvollisuus ulottuu muihin kuin sopijapuoliin. Jos pidetään silmällä vain työehtosopimuksen työelämän »sosiaalista» funktiota, katsotaan työehtosopimus kaikissa tarkasteltavissa maissa »työrauhasopimukseksi».[10] Suomen tapaan on lakiin työrauhavelvollisuus kirjattu vertailumaista Ruotsissa. Saksan liittotasavallassa taas katsotaan, että juridinen työrauhavelvollisuus perustuu suoraan työehtosopimuksen funktioon ja että työrauhavelvollisuus näin ollen on aina työehtosopimuksen välttämätön osa. Työrauhavelvollisuus on relatiivinen siinä mielessä, että sen sisältö määräytyy työehtosopimuksen sisällön mukaan. Tällaista näkemystä on puollettu myös osassa Italian oikeustiedettä, mutta käytännössä sitä ei ole koskaan hyväksytty.[11] Ranskan ja Englannin oikeuden osalta on riidatonta, ettei työehtosopimukseen liity juridista työrauhavelvollisuutta. Eri asia on, että näissäkin maissa voidaan työrauha ainakin tietyssä laajuudessa taata työehtosopimukseen sisällytettävällä, asianmukaiset edellytykset täyttävällä työrauhalausekkeella.

Työrauhavelvollisuus on sen työehtosopimukseen suoraan kytkevissä vertailumaissa ulotettu erityissäännöksellä työehtosopimuksen osallisia pitemmälle vain Ruotsissa, jossa se puolestaan on Suomessakin omaksuttua laajempi. Liittotasavallassa puolestaan työehtosopimuksen työrauhavelvollisuus koskee vain työehtosopimuspuolia itseään: työtaistelukielto on osa työehtosopimuksen velvoitemääräyksiä.[12] Kaikissa näissä maissa erotetaan toisistaan työrauhavelvollisuuden passiivinen ja aktiivinen aspekti, vaikka terminologia vaihteleekin maasta toiseen.

Vertailumaissa omaksutut erilaiset kannat työrauhavelvollisuuteen nähden tulevat edelleen esiin työtaisteluoikeutta ja sen toteuttamista koskevissa normeissa. Kun työehtosopimukseen kytketään joko lain perusteella tai itse sopimuksen luonteesta johtuen työrauhavelvollisuus, voidaan kysymys sallituista

---

[10] Näin Englanninkin oikeuden osalta *Kahn-Freund* s. 122: »A collective agreement is an industrial peace treaty and at the same time a source of rules for terms and conditions of payment, for the distribution of work and the stability of jobs.»

[11] *Treu,* ELL Vol. 6 s. 152.

[12] *Söllner* s. 80.

ja kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä ratkaista viittaamalla lain ja työehtosopimuksen sisältöön. Suomen tapaan ei sen paremmin Ruotsissa kuin Saksan liittotasavallassakaan ole perustuslaissa tai lainsäädännössä yleensäkään nimenomaisesti taattu työntekijöiden lakko-oikeutta. Ranskassa ja Italiassa puolestaan lakko-oikeus on perustuslain tasolla nimenomaan työntekijöille taattu oikeus. Kysymyksessä on siis juuri lakko-oikeus, jota tulee käyttää sille asetettujen rajoitusten mukaisesti. Näiden rajoitusten määrittämiseksi on jouduttu luomaan kriteerit lakon erottamiseksi sellaisista muista työtaistelutoimenpiteistä, joita halutaan panna toimeen lakko-oikeutta hyväksi käyttäen, samoin kuin kriteerit lakon asianmukaisesta toteuttamisesta liiallisten vahingollisten vaikutusten torjumiseksi. Samanlainen lakkoon liittyvien käsitteiden tarkkarajaisuus on havaittavissa myös Englannissa, jossa kuitenkin lakko-oikeus käsitetään työntekijäjärjestöille, ei siis yksityisille työntekijöille kuuluvaksi oikeudeksi. Erottelu laillisten ja laittomien lakkojen välillä sinänsä ei kuulu Ranskan, Italian ja Englannin työoikeuden järjestelmään. Samoin työnantajan työsulkuun liittyvät kysymykset ovat näissä maissa jääneet taka-alalle.

Seuraamukset laittomaan työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä voivat esiintyä kahdella eri tasolla: työehtosopimuspuolten välisessä suhteessa ja työsopimusosapuolten välisessä suhteessa. Seuraamusjärjestelmä voi rakentua joko sopimus- tai deliktiperusteelle ja on usein melko vaikeaselkoinen. Työtaisteluun osallistuva yksittäinen työntekijä on yleensä pyritty suojaamaan niiltä sanktioilta, joita työnantaja voi vaatia työsopimuksen rikkomiseen vedoten.

Työoikeudellisten riitojen ratkaisun osalta voidaan havaita, että Italiaa lukuun ottamatta vertailumaissa on ajan mittaan, Ranska ensimmäisenä, havaittu tarkoituksenmukaisesti ottaa käyttöön erityinen työtuomioistuinjärjestelmä. Työtuomioistuinten asema ja niiden toimivallan suhde yleisten tuomioistuinten ja muiden mahdollisten erityistuomioistuinten toimivaltaan poikkeaa kuitenkin huomattavasti maasta toiseen siirryttäessä. Mahdollisuus välitystuomioistuinten käyttöön on sekin eri maissa eri tavoin järjestetty.

Kun pidetään mielessä, että vertailumaista ensimmäisenä erityinen työtuomioistuinjärjestelmä otettiin käyttöön Ranskassa aikana, jolloin nykyinen työehtosopimusinstituutio oli vielä kehittymätön, on ymmärrettävää, etteivät tämän perinteen mukaiset työtuomioistuimet ole luodut työehtosopimuksiin liittyvien riitojen ratkaisemiselle. Toisaalta voidaan panna merkille, että Ruotsissa, jossa työtuomioistuimet olivat aikaisemmin meidän nykyiseen tapaamme ainoastaan työehtosopimusriitojen erityistuomioistuimia, on kehitys nyttemmin laajentanut työtuomioistuimen toimivaltaa pitkälle työsuhderiitojen suuntaan. Liittotasavallassa taas sekä työehtosopimusriidat että työsopimusriidat

kuuluvat yhtäläisesti työtuomioistuinten toimivaltaan. Englannissa työtuomioistuinten toimivalta on asiallisesti hyvin tarkoin rajoitettu. Kiistattomasti yhteisenä piirteenä eri maille voi todeta ainoastaan se, että tuomioistuimille kuuluu vain oikeusriitojen ratkaisu; ns. eturiitojen selvittäminen tapahtuu muualla.

Edellä on eri valtioihin liittyen käsitelty kaikkiaan yli kymmentä työehtosopimusjärjestelmään liittyvää asiakohtaa. Useassa kohdin on havaittu merkittäviä periaatteellisiakin eroja eri järjestelmien välillä, monissa kohdin on taas selviä yhteisiä piirteitä.

Tällaisenkaan vertailun perusteella on vaikeata sanoa, millaisin rakenteellisin syin mahdollisesti olisi selitettävissä Suomessa kansainvälisesti katsoen voimakkaana alkanut pyrkimys suomalaisten työehtosopimusten laajaan alueelliseen soveltamiseen. Jotakin voidaan kuitenkin arvella muun muassa sen perusteella, että vertailumaista lähinnä Saksan liittotasavallasta on voitu saada tietoja samantapaisesta, joskin luonteeltaan ja mittasuhteiltaan vaatimattomammasta suuntauksesta.[13] On ilmeistä, että suhteellisen korkea järjestäytymisaste sekä selväpiirteisesti säännelty ja luonteeltaan vakiintunut kansallinen työehtosopimusjärjestelmä luo perustan, jolta myös ulkomaantyön työehtosopimussääntely on parhaiten rakennettavissa. Tämä perusta on ollut vertailumaista selvästi heikompi Ranskassa ja Italiassa. Miksi sitten samansuuntaista kehitystä ei juuri voida osoittaa tapahtuneen Ruotsissa, ei ole rakenteellisin syin selitettävissä. Syynä on ehkä »asenteellinen ilmapiiri» ja mahdollisesti satunnaisetkin tekijät, jotka ovat oikeustieteellisessä tutkimuksessa vaikeasti osoitettavissa. Jos ajatellaan keskenään juuri Suomea ja Ruotsia, huomio kiinnittyy muun muassa siihen seikkaan, että suomalaisessa projektiviennissä erään keskeisen osan muodostaneet rajanpintaprojektit Neuvostoliitossa. Ne ovat olleet olosuhteiltaan omaleimainen ja suomalaiselle työehtosopimussääntelylle »kiitollinen» lähtökohta ja kohde, jota vastaavaa ruotsalaisilla ei ole ollut.

Siitä huolimatta, että työehtosopimuksia ja niiden vaikutuksia koskevat periaatteet ovat eri maissa eri suhteissa paljonkin toisistaan poikkeavia, työehtosopimuksen funktio työsuhteitten ehtojen sääntelyn normisopimuksena on käytännössä sama. Tältä kannalta työehtosopimusta voidaan pitää sellaisena »yhteisenä instituutiona», jollainen saatetaan ottaa tarkastelun kohteeksi klassillisen kansainvälisen yksityisoikeuden keinoin. Toisaalta on selvää, että eri maiden järjestelmien erityispiirteet ja olosuhteet vaikuttavat niissä kansainvälisissä tapauksissa omaksuttavien sääntöjen sisältöön. Missä määrin ja millä tavoin tämä tapahtuu, ei ole tässä aiheellista lähteä yksityiskohtaisesti ennustamaan. Sikäli kun esimerkiksi ulkomaisessa kirjallisuudessa on lähdetty kehit-

[13] Hajatietoja tällaisesta käytännöstä on koonnut *Morgenstern* s. 103.

tämään konkreettisia kansainvälisen yksityisoikeuden periaatteita, oikeusvertaileva tieto auttaa niiden taustan ymmärtämisessä. Tällainen tieto auttaa myös arvioimaan, miten näitä periaatteita voitaisiin mahdollisesti hyödyntää meillä.

Vertailu on myös välttämätön elementti käsityksen saamiseksi siitä kollektiivisen työoikeuden »ilmapiiristä», jossa kulloinkin kysymyksessä olevasta tilanteesta riippuen joudutaan toimimaan. Sen avulla voidaan esimerkiksi ymmärtää, millaisista eri näkökulmista ulkomaiset viranomaiset saattavat tarkastella suomalaisen työehtosopimuksen asemaa omassa maassaan tapahtuvan työn sääntelyssä. Tieto tällaisista seikoista on omansa antamaan luotettavamman pohjan, kun kotimaassa päätetään ulkomaantyön sääntelyn keinoista ja sisällöstä.

2.3. TYÖEHTOSOPIMUS JA LAINVALINTA

2.3.1. Ongelman eri aspektit

Edellä työsopimuksia tarkasteltaessa on periaatteessa saatettu lähteä liikkeelle käyttäen kansainvälisen velvoiteoikeuden yleisestä osasta sekä muita erityisiä sopimuksia koskevasta tutkimuksesta tuttuja metodeja. Tällöin on havaittu, että työsuhde muodostaa sellaisen erityislaatuisen kokonaisuuden, että sitä sääntelevän työsopimuksen lainvalinnassa on kehitettävä klassillisen velvoitestatuutin opeista poikkeavia ratkaisulinjoja. Rajankäynti julkisen ja yksityisoikeuden välillä sekä erityyppiset pakottavat yksityisoikeudelliset normit ovat vaikuttaneet sekä suhtautumiseen lakiviittaukseen että toissijaisten liittymien valintaan. Vaikka työsopimukseen pääsääntöisesti sovellettavasta laista olisi päästy periaatteessa ratkaisuun, saattavat lähinnä jotkut työntekomaan normit — kun sovellettava laki on muu kuin *lex loci laboris* — tai jotkut tuomioistuinmaan omat normit — kun sovellettava laki on muu kuin *lex fori* — tulla joka tapauksessa sovellettaviksi työsuhteessa. Työsopimuksessa on kysymys kuitenkin koko ajan sopimusstatuutista, sen piirissä noudatettavista lainvalintasäännöistä ja sopimusstatuutin rajoista.

Tällaisella tarkastelutavalla on sijansa myös silloin, kun perehdytään työehtosopimuksiin ulkomaantyössä. Velvoiteoikeudellisena sopimuksenahan työehtosopimus asettaa vastattaviksi kysymykset muun muassa sisällölliseen pätevyyteen, vaikutuksiin, muotoon ja sopimuksentekokelpoisuuteen sovellettavasta laista, joka voi määräytyä joko sopimukseen sisältyvän lakiviittauksen tai sitten toissijaisten liittymien perusteella.

Normisopimuksena työehtosopimus puolestaan tuo esiin kokonaan toisenlaisia ongelmia. Keskeinen kysymys on, mihin ulkomaantyön työsuhteisiin, jos mihinkään, työehtosopimusta sovelletaan. Kysymystä voidaan lähestyä usealla eri tavalla. Asia voi olla ratkaistu työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksissä. Käytännössä tämä on ainakin meillä ollut melko harvinaista. Useimmiten soveltamisalamääräykset ovat jättäneet kysymyksen ulkomaantyöstä avoimeksi ja ratkaisua on jouduttu etsimään eri tulkintaperiaatteiden avulla.

Myös lakiviittauskysymys saa uutta ulottuvuutta, kun tarkastelua laajennetaan työsopimuksesta työehtosopimukseen. Käytännössä lakiviittaus on nimittäin saatettu sisällyttää normatiivisena määräyksenä työehtosopimukseen, jolloin lakiviittaus siis tulee sovellettavaksi kaikissa työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa. Ainakaan lähtökohtaisesti tällainen lakiviittaus ei ole altis samanlaiselle kritiikille kuin yksittäiseen työsopimukseen sisältyvä lakiviittaus. Toisaalta on mahdollista joutua käytännössä tilanteisiin, joissa eri lakiviittaukset ovat keskenään ristiriitaisia. Työsuhdetta koskevan lakiviittauksen lisäksi työehtosopimukseen voi sisältyä myös sen omaa sisällöllistä pätevyyttä tarkoittava lakiviittaus, kuten yllä on esitetty.

Kansainvälisessä työehtosopimusoikeudessa joudutaan ottamaan kantaa myös työehtosopimuskollisioihin. Tällainen kollisio voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työsuhteen molemmat osapuolet ovat sidotut kotimaiseen ulkomaantyötä koskevaan työehtosopimukseen, minkä lisäksi työntekomaassa on voimassa kyseistä työtä koskeva yleissitova työehtosopimus.

Seuraavassa esityksessä perehdytään ensin lainvalinnasta kansainvälisessä työehtosopimusoikeudessa esitettyihin yleisiin periaatteisiin ja eri teorioihin, minkä jälkeen ongelmia tutkitaan erityisesti suomalaisen työehtosopimuskäytännön ja työtuomioistuinkäytännön kannalta. Tutkimus ei kuitenkaan pysähdy työehtosopimusten lainvalintaongelmiin: tässä luvussa tehdään selkoa myös pyrkimyksestä materiaalisen työehtosopimusoikeuden harmonisoimiseen ja ylikansallisten työehtosopimusten luomiseen. Tällainen harmonisoiminenhan — jolle on käytännössä toteutunut esikuva kansainvälisen kaupan alalla — tekisi parhaimmillaan koko liittymäsääntötekniikan tarpeettomaksi. Luvun lopussa puututaan vielä lyhyesti kansainväliseen työtaisteluoikeuteen sekä eräisiin prosessioikeudellisiin kysymyksiin.

2.3.2. Työehtosopimuksen kaksinainen luonne lainvalinnan kannalta

Työehtosopimusta joudutaan kansainvälisissä suhteissa tutkimaan siis toisaalta velvoiteoikeudellisena sopimuksena ja toisaalta normisopimuksena. Käy-

tettävissä olevan aineiston niukkuus on tuntuvin ensiksi tarkoitetun kysymyksen osalta. Tämä on hyvin ymmärrettävä, kun ajatellaan työehtosopimuskäytännön nykytilaa: varsinaisten kansainvälisten, valtioiden rajat ylittäen tehtyjen työehtosopimusten antaessa odottaa itseään on jouduttu keskittymään ensi sijassa niihin ongelmiin, jotka koskevat sinänsä riidattomasti tiettyyn kansalliseen oikeusjärjestykseen liittyvän työehtosopimuksen soveltamista tuon valtion rajojen ulkopuolella. Työehtosopimuksen »kansallisuus» nousee keskustelun polttopisteeseen vasta silloin, kun kansainvälisessä yhteisössä alkaa esiintyä sekä neuvottelu- ja solmimismekanismiltaan että soveltamisalaltaan varsinaisesti kansainvälisiä työehtosopimuksia. Tästä syystä seuraavassa, työehtosopimusta velvoiteoikeudellisena sopimuksena koskevassa jaksossa rajoitutaan lähinnä yleisiin huomautuksiin, kun taas erityisongelmat tulevat enemmän esille työehtosopimusoikeuden harmonisointia käsiteltäessä.

2.3.2.1. Työehtosopimus velvoiteoikeudellisena sopimuksena

Työehtosopimukseen sovellettava oikeus, siis yleensä tietty kansallinen työehtosopimuslaki, on määräävä sopimuksen aineellisen eli sisällöllisen pätevyyden ja sen vaikutusten kannalta. Esillä ovat ennen kaikkea kysymykset siitä, mihin asioihin työehtosopimussääntely voidaan ulottaa ja millainen vaikutus työehtosopimusnormeilla on.

Näissä suhteissa tehtävät ratkaisut eivät siis rajoitu vain työehtosopimusten velvoitemääräyksiin, vaan ne ulottuvat myös normimääräyksiin. Tutkittavien ongelmien piiriin sijoittuvat paitsi kysymykset työehtosopimusosapuolten keskinäisistä velvollisuuksista sopimuksen toteuttamiseksi ja velvoitemääräysten rikkomisen seuraamuksista, myös kysymykset normimääräysten vaikutuksista yksityisen työsopimuksen ehtoihin sekä yleensäkin työehtosopimukseen sidottujen piiristä sekä heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Oikeusvertaileva katsaus on osoittanut, että tarkastelluissa oikeusjärjestyksissä on useissa näissä keskeisissä kohdissa omaksuttu toisistaan poikkeavia periaatteita. Tämä seikka korostaa työehtosopimukseen sovellettavan lain merkitystä.

Työehtosopimusta velvoiteoikeudellisena sopimuksena koskevien lähteiden vähäisyys on jättänyt kysymyksen sovellettavasta laista kansainvälisestä sopimusoikeudesta muutoin saatavan analogian varaan. Sen vuoksi ratkaisua etsitään seuraavassa ensin sen perusteella, mitä tämän luvun ensimmäisessä pääjaksossa työsopimukseen keskittyen laadittu oikeusvertailu on antanut tulokseksi. Kohteina ovat tällöin lakiviittauksen rajoittamisen perusteet sekä toissijaisia liittymiä koskevat periaatteet.

2.3.2.1.1. Kansainvälisestä velvoiteoikeudesta, erityisesti työsopimusoikeudesta saatavat ratkaisumallit

Oikeusvertaileva katsaus toi lakiviittauksen osalta esille kahteen erityyppiseen perusteeseen nojautuvia rajoituksia. Näistä perusteista vanhempi tukeutuu varsinkin romaanisen perinteen mukaiseen territoriaalisuuskäsitykseen sekä laaja-alaiseen ordre public -käsitteeseen. Nyttemmin eri nimikkeillä kehitetyt teoriat välittömästi sovellettavista normeista supistavat tahdon autonomian käyttöalaa, vaikka niiden piiriin kuuluvien normien vaikutusmekanismi poikkeaakin lakiviittauksen perinteisistä rajoituksista. Perusteista uudempi, jonka senkin vaikutus näkyy myös selvästi Euroopan talousyhteisön yleissopimuksessa sopimussuhteisiin sovellettavasta laista sekä Sveitsin esityksessä liittovaltiolaiksi kansainvälisestä yksityisoikeudesta, rakentuu pyrkimykselle toteuttaa myös liittymäsäännöissä heikomman sopimuskumppanin suojaamisen periaatetta, joka materiaalisessa oikeudessa on saanut ilmauksensa muun muassa työsopimusten sääntelyssä.

Lakiviittauksen puuttuessa noudatettavat periaatteet saattavat ensi näkemältä tuntua vertailumaissa poikkeavan huomattavasti toisistaan. Kuitenkin esimerkiksi sekä Pohjoismaissa noudatettava yksilöimismetodi, Liittotasavallan hypoteettisen tahdon teoria että Englannissa noudatettava »proper law of contract» -oppi korostavat nykyisellään objektiivisia tekijöitä lainvalinnassa. Kukin esille tuleva tapaus on ratkaistava niiden liittymien mukaisesti, jotka asiassa ilmenevät eri intressit huomioon ottaen ovat voimakkaimmat. Samat kriteerit ovat keskeisellä sijalla myös Ranskassa, jossa »localisation du contrat» tapahtuu kussakin yksittäistapauksessa sen objektiivisten elementtien perusteella. Luonteenomaisen suorituksen periaate, joka on omaksuttu EEC:n yleissopimuksessa, Sveitsin esityksessä sekä Saksan demokraattisen tasavallan RAG:ssä, on edellä vasta mainittuja periaatteita standardisoivampi sikäli, että sitä sovellettaessa kiinnitetään huomiota sopimustyypeittäin luonteenomaiseen suoritukseen eikä siis oteta lähtökohdaksi käsiteltävänä olevan yksittäisen sopimuksen intressiasetelmaa ja erityispiirteitä. Kun kuitenkin otetaan huomioon kiinteitten liittymien käytännön merkitys esimerkiksi yksilöimisperiaatetta sovellettaessa sekä se seikka, että niin EEC:n yleissopimuksessa kuin Sveitsin esityksessä on yksittäisen sopimuksen erityispiirteet huomioon ottavan lainvalinnan takaavat määräykset ja säännökset, ei lopputuloksen kannalta ole paljon eroa sillä, mitä nyt käsitellyistä periaatteista sovelletaan. Italian nykyisessä oikeudessa tilanne on toinen: lakiviittauksen puuttuessa sovelletaan D.P. 25 artiklan mukaisten kiinteitten liittymien perusteella joko sopimuskumppanien yhteisen kansalaisuuden mukaan määräytyvää tai sopimuksen tekopaikan lakia.

Työsopimuksen osalta on niin sanotuista toissijaisista liittymäsäännöistä saanut laajimman kannatuksen työn tekopaikan — jolla käytännössä useimmiten tarkoitetaan työn tavanomaista tekopaikkaa — laki. DDR:ssä on etusijalla kuitenkin työnantajan liikepaikan laki ja Italiassa sovelletaan D.P. 25 artiklan mukaisia kiinteitä liittymiä myös työsopimuksiin.

2.3.2.1.2. Erityisesti työehtosopimusstatuutista esitettyjä käsityksiä

Gamillscheg esittää Internationales Arbeitsrecht -teoksessaan työehtosopimuksen kansainvälisten ongelmien käsittelyn aluksi jaon toisaalta työehtosopimusta itseään koskeviin kysymyksiin sekä toisaalta työehtosopimusnormien soveltamisalaa ja vaikutusta koskeviin kysymyksiin.[1] Ensiksi mainittua kysymystä *Gamillscheg* tutkii erittäin lyhyesti ja vain yhteen lähteeseen viitaten.

*Gamillscheg*in mukaan työehtosopimuspuolet voivat yleensä vapaasti määrätä sopimuksensa sisällöstä. Kun eri maissa saattaa kuitenkin olla toisistaan poikkeavia säännöksiä työehtosopimukselle asetettavista vähimmäisvaatimuksista ja kielletyistä työehtosopimuslausekkeista, joudutaan »rajojen ylitse» solmittujen työehtosopimusten osalta kysymään, sovelletaanko yksinomaan joko liikkeen sijaintipaikan (»Betriebssitz») tai sitä vastaavan työntekopaikan normeja vai tuleeko kumulatiivisesti ottaa huomioon myös muiden sellaisten lakien säännökset, joihin työehtosopimuksella on liittymiä. *Gamillscheg* on ensiksi mainitun vaihtoehdon kannalla: kun työehtosopimus koskee suuren työntekijäjoukon oikeuksia, tulee mahdollisuudet eri pätemättömyysperusteisiin vetoamiselle rajoittaa niin vähään kuin vain voidaan. *Gamillscheg*in esitys rajoittuu itse asiassa siis vain kumulatiivisen vaihtoehdon torjumiseen. Hän ei pohdi laajemmin mahdollisia eri ratkaisuvaihtoehtoja ja niiden keskinäisiä suhteita. *Gamillscheg* ei myöskään puutu kysymykseen lakiviittauksen ottamisesta työehtosopimukseen.

> Voidaan kuitenkin panna merkille, että *Gamillscheg* on Internationales Arbeitsrecht -teoksessaan tässä suhteessa kuitenkin selväsanaisempi kuin International Encyclopedia of Comparative Law -teokseen kirjoittamassaan »Labour Contracts» -artikkelissa (1974). Viimeksi mainitussa hän toteaa (s. 19 s.), että »It would be premature to discuss in this connection problems of private international law involving collective agreements. So far the literature has not progressed beyond certain tentative steps.» Caracasissa vuonna 1982 pidettyyn XI kansainväliseen vertailevan oikeustieteen kongressiin laatimassaan yleisraportissa hän sen sijaan esittää objektiivisen intressivertailun mukaisesti (s. 45 s.), että työ-

[1] *Gamillscheg* s. 360 s.

ehtosopimuksen velvoiteoikeudelliseen osaan sovellettavaa lakia valittaessa on etusijalla sen valtion laki, »which is the center of gravity of the bargaining agreement». Esimerkkeinä kysymykseen tulevista ongelmista hän mainitsee työrauhavelvollisuuden, neuvotteluvelvollisuuden ja välityslausekkeista johtuvat velvollisuudet. Useimmissa tapauksissa voimakkaimpien liittymien on katsottava kohdistuvan työkohteen sijaintimaahan (»the law of the seat of the plant»). Kysymyksen tahdon autonomiasta *Gamillscheg* katsoo edelleen olevan avoin.

Gérard *Lyon-Caen* rakentaa artikkelinsa työehtosopimuksesta kansainvälisessä yksityisoikeudessa jaolle työehtosopimuksesta toisaalta »lakiristiriidan objektina» ja toisaalta »subjektina». Lakiristiriidan objektina työehtosopimus on silloin, kun sitä käsitellään sopimuksena. Esimerkiksi aukkotapauksissa joudutaan työehtosopimuksenkin osalta muiden sopimusten tapaan selvittämään, mikä on sopimukseen sovellettava kansallinen laki.[2] *Lyon-Caen*in mukaan ei tällöin ole mitään vakavampaa estettä perinteisiin lainvalintaperiaatteisiin turvautumiselle. Ranskan sisäisen oikeuden ja työehtosopimuskäytännön kannalta ei asiaan sitä paitsi liity erityisempiä vaikeuksia.

Lyon-Caen tuo esiin ensinnäkin sen seikan, että työehtosopimusosapuolet toteavat yleensä nimenomaisesti, että sopimus on solmittu Code du travail'n säännöksiä soveltaen. Toiseksi hän viittaa siihen seikkaan, että työehtosopimuksen voimaantulon edellytyksenä Ranskassa on sopimuksen tallettaminen asianomaiseen viranomaiseen. Tallettamispaikka, joka samalla käsitetään työehtosopimuksen solmimispaikaksi, on riittävä liittymä osoittamaan sovellettavan lain. Lisäksi *Lyon-Caen* korostaa työehtosopimusoikeuden olevan ala, jolla tahdon autonomian toimintaedellytykset ovat muihin aloihin verrattuna parhaimmat, mutta ei tee tästä lainvalinnan osalta pitemmälle meneviä päätelmiä.[3]

Lyon-Caen osoittaa siis kyllä erään selvän käytännön lainvalintaperiaatteen. Hänen esityksensä pohjautuu kuitenkin tältä osin yksinomaan Ranskan oikeuteen eikä sillä ole oikeusvertailevaa taustaa.[4] Toteamus perinteisten lainvalintaperiaatteiden soveltamisesta ei sinänsä riitä kovin pitkälle konkreettisten ongelmien ratkaisuohjeeksi.[5]

---

[2] *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 250.

[3] Ks. lähemmin *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 260 s.

[4] Esim. *Gamillscheg*in Internationales Arbeitsrecht -teos ei kuulu lainkaan *Lyon-Caen*in lähteisiin.

[5] Mainittakoon jo tässä, että vuodelta 1973 olevassa kommentissaan tapaukseen *Société commerciale de l'Ouest Africain c. Frey* (Cass. soc. 22. 11. 1972; J.C.P., La Semaine

Ruotsalainen *Carlhammar* on artikkelissaan vuodelta 1977[6] pitänyt selvänä, että valtakunnallisiin työehtosopimuksiin (»av riksavtals typ») sekä yleensäkin ruotsalaisten yritysten ja ruotsalaisten työmarkkinajärjestöjen välisiin työehtosopimuksiin tulee sovellettavaksi Ruotsin laki. *Carlhammar*in on epäilemättä käsitettävä omaksuneen tämän kannan riippumatta sen myöhemmin käsiteltäväksi tulevan ongelman ratkaisusta, voidaanko valtakunnallista työehtosopimusta soveltaa myös ulkomaantyössä.

Lainvalintaongelmia aiheuttavia liittymiä vieraisiin oikeusjärjestyksiin esiintyy *Carlhammar*in mukaan sen sijaan silloin, kun ruotsalainen yritys ja ruotsalainen ammattijärjestö sopivat esim. Puolassa sijaitsevassa urakkakohteessa noudatettavista työsuhteen ehdoista tai kun ruotsalainen yritys ja saksalainen ammattijärjestö sopivat Liittotasavallassa ja Itävallassa sijaitsevilla työpaikoilla noudatettavista työsuhteen ehdoista. *Carlhammar* esittää tällöin sovellettaviksi kansainvälisen velvoiteoikeuden alalla yleensä noudatettavia lainvalintasääntöjä.[7] »Suuresti yksinkertaistaen» *Carlhammar* selittää tämän merkitsevän sitä, että ensisijaisesti sovelletaan sopimuskumppanien osoittamaa lakia.[8] Jos sopimuskumppanien tahtoa ei voida saada selville, sovelletaan sen maan lakia, johon työehtosopimuksella kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen on vahvimmat liittymät. Esimerkkeinä asiaan vaikuttavista seikoista — niitä tärkeysjärjestykseen asettamatta — *Carlhammar* mainitsee asian-

---

Juridique 1973, n:o 17404) *Lyon-Caen* toteaa, että vuoden 1964 artikkeli ansaitsi hienokseltaan teoreettisen ja abstraktisen luonteensa vuoksi epäilemättä arvostelua. Teoksessa Droit social européen et international (*Lyon-Caen—Lyon-Caen*) käsitellään kyllä laajahkosti (s. 113 ss.) työehtosopimuksen alueellista ulottuvuutta, mutta ei puututa lainkaan työehtosopimukseen velvoiteoikeudellisena sopimuksena liittyviin ongelmiin. Eräissä lähteissä on Ranskan kansainvälisen työehtosopimusoikeuden osalta viitattu *Pierre Rodière*n väitöskirjaan La convention collective en Droit international privé (Paris 1978). Kyseessä on kuitenkin vain monisteena julkaistu teos, jota esimerkiksi Ranskan kansalliskirjasto ei ole kyennyt toimittamaan kaukolainapyynnön perusteella. Mainittakoon vielä, että *Szászy*n yhtenäisessä järjestelmässä työehtosopimusstatuutti kuuluu *lex loci laboriksen* piiriin, International Labour Law s. 365 s.

[6] Carlhammar, Studier tillägnade Schmidt s. 66 s.

[7] *Carlhammar*in mukaan siis kotimaisten sopijapuolten välisen työehtosopimuksen on oltava nimenomaan tarkoitettu ulkomaantyöehtojen sääntelyyn, jotta kysymys lainvalinnasta aktualisoituisi.

[8] *Carlhammar* hyväksyy siis tässä yhteydessä rajoittamattoman lakiviittauksen. Hän ei myöskään edellytä, että lakiviittaus olisi nimenomainen, vaan pitää asianosaistahdon ilmenemistä muutoinkin olosuhteista riittävänä. Tässä yhteydessä *Carlhammar* puhuu lainausmerkeissä sopimuskumppanien »hypoteettisen tahdon» osoittamisesta, vaikka saksalaisperäistä hypoteettisen tahdon teoriaa ei sinänsä yleensä olekaan hyväksytty Pohjoismaiden kansainvälisessä velvoiteoikeudessa.

osaisten kansalaisuuden ja kotipaikan, sopimuksen solmimispaikan, sopimuskielen ja sopimuksen täyttämispaikan.[9]

Saksalainen *Birk* ei kansainvälistä työehtosopimusoikeutta käsittelevässä tutkimuksessaan[10] aseta lähtökohdakseen työehtosopimuksen käsittelyä toisaalta velvoiteoikeudellisena sopimuksena ja toisaalta normisopimuksena. Hän ei kuitenkaan sinänsä hylkää tätä jaottelua, vaan pitää eri ongelmien yhteydessä jo ikään kuin »annettuna» sitä, että tietty työehtosopimus on joko kotimainen tai ulkomainen.[11] Näin muodostuu keskeiseksi ongelmaksi se, miten työehtosopimus voidaan lakiviittauksin saattaa muun kuin sen »oman» oikeusjärjestyksen alaisuuteen.

Birk toteaa, että työsopimuksesta poiketen työehtosopimuksen osapuolten välillä vallitsee sellainen voimatasapaino, joka on edellytys lakiviittausmahdollisuuden tunnustamiselle.[12] Toisaalta on kuitenkin otettava huomioon, että työehtosopimus on vain osittain velvoiteoikeudellinen sopimus ja että se velvoiteoikeudelliseltakin puoleltaan poikkeaa huomattavasti esimerkiksi irtaimen kauppaa koskevasta sopimuksesta. Kun näin otetaan lähtökohdaksi työehtosopimukselle ominainen sisäinen rakenne, ei lakiviittauksen laajaa hyväksymistä voida pitää perusteltuna. Myös käytännölliseltä kannalta voidaan työehtosopimuksen lakiviittauksen tarkoituksenmukaisuus asettaa kyseenalaiseksi. Kun esimerkiksi useassa maassa toimiva monikansallinen yritys joutuisi pakottavan työehtosopimuslainsäädännön erilaisuuden vuoksi joka tapauksessa noudattamaan kussakin valtiossa sen pakottavia säännöksiä, ei lakiviittaus *Birk*in mukaan yksinkertaistaisi työehtosopimuksen merkityksen oikeudellista arviointia.[13]

Bogdan puolestaan pitää selvänä, että työehtosopimus sinänsä on varallisuusoikeudellinen sopimus, johon velvoitestatuutin lainvalintaperiaatteet so-

---

[9] Viimeksi mainitun liittymän mainitseminen työehtosopimuksen osalta on sikäli tarkoitukseton, että työehtosopimuksen velvoitemääräysten täyttäminen ei edellytä sellaista maasta toiseen tapahtuvaa toimintaa kuin esimerkiksi irtaimen kaupan tai velkasopimuksen osalta on laita.

[10] *Birk,* Festschrift für Beitzke s. 831 ss.

[11] Näin esimerkiksi silloin, kun *Birk* tutkii työehtosopimuksen ja työsopimuksen välistä suhdetta (s. 859 ss.), työehtosopimuskonkurrenssia (s. 862 ss.) ja ulkomaisen työehtosopimuksen vaikutuksia (s. 864 ss.).

[12] *Birk,* Festschrift für Beitzke s. 847 s. Mainittakoon tässä yhteydessä myös, että *Lando* on asettunut lakiviittauksen hyväksyvälle kannalle. Hänen mukaansa saatetaan myös forum-viittaus tai välityslauseke käsittää viittaukseksi tuomioistuinmaan lakiin, TfR 1979 s. 44.

[13] Ks. kuitenkin *Birk,* mk. s. 848 s.

veltunevat normaalisti.[14] Sopijapuolten on ainakin periaatteessa mahdollista itse päättää työehtosopimukseen sovellettavasta laista. *Bogdan*in tietoon ei tosin ole tullut tällaisia käytännön tapauksia eikä hän halua ennakoida, miten työtuomioistuin niihin suhtautuisi. Työtuomioistuin tulee kuitenkin hänen mukaansa pääsääntöisesti soveltamaan yksilöimismetodia, jonka avulla määrätään työehtosopimuksen voimakkaimmat liittymät.

Bogdan kytkee edelleen toisiinsa kysymykset työehtosopimukseen sovellettavasta laista ja MBL:n soveltamisalasta. Kun viimeksi mainitunkin soveltaminen määräytyy asianomaisen säännöksen puuttuessa yksilöimismetodin avulla, voidaan sen vuoksi *Bogdan*in mukaan käytännössä puhua yhdestä ainoasta, koko kollektiivisen työoikeuden käsittävästä liittymäsäännöstä.

> *Bogdan*in käsitys tällaisesta yhtenäisestä lainvalintasäännöstä näyttää kyllä käytännölliseltä juuri MBL:n luomaa tilannetta ajatellen. Lakihan sääntelee koko kollektiivisten työsuhteitten laajaa kenttää ja siihen kuuluu asioita, jotka eivät ole varsinaista työehtosopimusoikeutta, mutta jotka toiminnallisesti liittyvät kiinteästi työehtosopimusinstituutioon. *Bogdan* mainitsee esimerkkinä työntekijäjärjestön neuvotteluoikeutta koskevan MBL 10 §:n, jossa asetettujen velvoitteiden edellytyksenä ei ole työehtosopimuksen voimassaolo. Tällaisten kysymysten arviointi toisaalta työehtosopimuksen ja toisaalta eri lakien mukaan johtaisi tulokseen, joka ei ehkä tekisi oikeutta yhtenäiseksi suunnitellulle järjestelmälle. *Bogdan*in ajatusmalli ei kuitenkaan ole teoreettisesti ongelmaton: yksilöimisperiaatehan tähtää luonteensa mukaan sovellettavan lain määräämiseen kulloinkin käsillä olevan yksittäistapauksen luonteen mukaisesti eikä se siis ole minkään normiston soveltamisalaa suoranaisesti sääntelevä periaate. Sama epäjohdonmukaisuus vaivaa myös hallituksen esitystä MBL:ksi. Siinä todetaan nimittäin, että lain soveltamisala kansainvälisissä tapauksissa määräytyy »enligt sedvanliga normer för lagkonflikter», minkä sanonnan *Bogdan* katsoo viittaavan varallisuusoikeudellisissa sopimuksissa noudatettaviin yleisiin kansainvälisyksityisoikeudellisiin periaatteisiin, mm. yksilöimismetodiin (Hallituksen esitys 1975/76:105, bilaga 1 s. 327; *Bogdan,* SvJT 1979 s. 95).[15] Lain soveltamisen kannalta on kuitenkin katsottu määrääviksi sellaiset kiinteät liittymät, jotka jäljempänä käsiteltävän *Bogdan*in kritiikin mukaisesti voivat edellyttää MBL:n soveltamista silloinkin, kun painavimmat tosiasialliset liittymät eivät kohdistu Ruotsiin. Tällaisiin lopputuloksiin eivät »lakiristiriitoja koskevat tavanomaiset normit» johda. Hallituksen esityksessä olisikin ollut johdonmukaisempaa ottaa pohdinnan lähtökoh-

[14] *Bogdan,* SvJT 1979 s. 93.

[15] Esityksessä on pyritty konkretisoimaan viittausta »tavanomaisiin normeihin» selittämällä lähtökohdaksi, »att medbestämmandelagen blir tillämplig på varje arbetsplats med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden.»

daksi se, missä määrin kollektiivista työoikeutta laajasti sääntelevää MBL:ia olisi sovellettava mahdollisesti suppeammin tai laajemmin kuin niissä tapauksissa, joissa työsopimukseen sinänsä tulee velvoitestatuutin yleisten periaatteiden nojalla sovellettavaksi Ruotsin laki.

Yhtenäistä liittymäsääntöä kehitellessään *Bogdan* ei kuitenkaan katso voivansa omaksua MBL:n esitöistä ilmeneviä käsityksiä. Esitöiden mukaan MBL:ia tulisi nimittäin säännönmukaisesti soveltaa silloin, kun työpaikka sijaitsee Ruotsissa ja ulkomaillakin sijaitsevalla työpaikalla silloin, kun työsuhteen kumpikin osapuoli on ruotsalainen.[16] Tällainen sääntö, jossa siis ulkomaantyön kollektiivisissa suhteissa nostetaan keskeiseen asemaan yksittäisen työsuhteen osapuolten kansalaisuus, ei ole luonteva. *Bogdan* katsookin, että epäselvissä tapauksissa soveliain liittymäkohta kollektiivisen työoikeuden alalla on työehtosopimusosapuolten yhteinen kansalaisuus. Oikeushenkilöiden kansalaisuus määräytyy rekisteröimismaan tai, jollei rekisteröintiä vaadita, keskushallinnon sijaintimaan lain mukaisesti. Vain joissakin erityistapauksissa, kuten tietyllä ulkomaisella työpaikalla työskentelevien ruotsalaisten työntekijöiden muodostettua siellä toimivan ammattiyhdistyksen asioiden hoitamiseksi ruotsalaisen työnantajansa kanssa, voidaan työntekijöiden kansalaisuudelle antaa merkitystä lainvalinnassa.[17] *Bogdan*in konkreettinen työ lainvalintasääntöjen kehittelemiseksi rajoittuu kuitenkin vain tapauksiin, joissa työehtosopimuksen osapuolet kuuluvat samaan valtioon. Sen sijaan hän ei puutu enemmälti niihin varsinaisesti ongelmallisiin tapauksiin, joissa työehtosopimus tehdään »rajojen yli» eri maista olevien osapuolten välillä, vaan jättää ne yksilöimismetodin varaan.

Suomen oikeudessa kysymys työehtosopimukseen velvoiteoikeudellisena sopimuksena sovellettavasta laista on jäänyt lähes kokonaan vaille käsittelyä.

---

[16] Hallituksen esitys 1975/76:105, bilaga 1 s. 327. Kuten Bogdan huomauttaa, viitattu sääntö on yksipuolinen niin, että siinä käsitellään vain Ruotsin oikeuden soveltamista, ks. *Bogdan,* SvJT 1979 s. 96. Suosituksessa ilmenee myös selvä »Heimwärtsstreben» sikäli, että MBL:n edellytetään tulevan sovellettavaksi kaikkeen Ruotsissa suoritettavaan työhön kokonaan sen muista mahdollisista liittymistä riippumatta.

[17] Vaikka *Bogdan*in hallituksen esitystä vastaan kohdistama kritiikki on kollektiivista työoikeutta ajatellen perusteltua, on kuitenkin mahdollista, että esityksessä on yksittäiseen työsuhteeseen sovellettavasta laista lähtien pyritty järjestämään yhtenäisesti sekä työsopimuksin tapahtuva työsuhteen sääntely että sen kollektiivisesti tapahtuva sääntely. Vaikka kyseinen liittymä ei ole edullisin kollektiivisen työoikeuden kannalta, järjestelmä estää sen vaikealta tuntuvan tilanteen syntymisen, että samaa työsuhdetta sääntelevät työsopimus ja työehtosopimus olisivat eri kansallisten lakien alaisia. Myös *Bogdan* kiinnittää huomiota tähän ongelmaan (SvJT 1979 s. 97), johon myöhemmin palaan.

Aikaisemmassa kirjallisuudessa vain *Suviranta* on edes maininnut tämän ongelman, jonka hän luonnehtii koskevan työehtosopimuksen pätevyyteen, voimassaoloon ja oikeaan sisällykseen sovellettavan lain määräämistä.[18] Työehtosopimuksen liittymäsäännöt eivät *Suvirannan* mukaan tältä osin periaatteellisesti eroa muista velvoiteoikeudellisia sopimuksia koskevista liittymäsäännöistä.[19]

Ulkomaantyökomitean mietinnössä on taas todettu, ettei esillä olevaan kysymykseen ole meillä liittynyt käytännön ongelmia.[20] Sovellettavaksi tulee kansainvälisen sopimusoikeuden periaatteiden mukaan se oikeusjärjestys, johon työehtosopimus läheisimmin liittyy. Komitea ei konkretisoinut lähemmin tätä periaatetta.[21]

Katsaus oikeustieteessä esitettyihin ratkaisuperiaatteisiin ei anna tutkijalle paljoakaan rakennusaineita ongelmakysymyksen ratkaisun kehittämiseksi. Tähänastisessa tutkimuksessa on osoitettu konkreettisia liittymäsääntöjä vain kaikkein selvimpien tapausten varalle, sellaisten, jotka eivät itse asiassa ole lainkaan ongelmallisia. Ongelmalliset tapaukset on sen sijaan jätetty laajojen yleisten periaatteiden varaan. Kysymys lakiviittauksen sallittavuudesta on lähes kokonaan avoin.

[18] *Suviranta,* LM 1964 s. 814.

[19] Uudemmassakin kirjallisuudessa *Klami,* joka muutoin käy varsin yksityiskohtaisesti läpi *Suvirannan* ajatuksia, sivuuttaa nyt käsiteltävän ongelman. Itse olen Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksessa pitämässäni esitelmässä lähtenyt siitä, että suomalaisten työmarkkinajärjestöjen välillä tehdyn työehtosopimuksen pätevyys on ratkaistava Suomen lain mukaan silloinkin, kun sopimusta sovelletaan valtakunnan ulkopuolella tehtävään työhön. Suomen lakia sovelletaan myös sellaisiin suomalaisten järjestöjen välisiin työehtosopimuksiin, jotka on solmittu tiettyä ulkomaanprojektia varten. »Rajojen yli» solmittujen työehtosopimusten osalta olen viitannut yksilöimismenetelmään. Lisäksi olen tuolloin katsonut, että työehtosopimukseen voidaan ottaa sen pätevyyteen ja tulkintaan sovellettavaa lakia koskeva lakiviittaus, ks. teosta Ulkomaantyöhön s. 55 s.

[20] Esimerkiksi myöhemmin käsiteltäviksi tulevissa työtuomioistuimen ratkaisuissa ei tämä asia ole tullut esille. Myöskään *Koskinen* ei artikkelissaan (LM 1983 s. 962 ss.) puutu siihen.

[21] KM 1982: 61 s. 35. On kuitenkin huomattava, että komitea suositteli, »että työehtosopimuksen osapuolet harkitsisivat ottaa sopimukseen sen pätevyyttä, tulkintaa ja oikeusvaikutuksia koskevan lakiviittauksen ainakin sellaisissa tilanteissa, joissa sopimusosapuolet ovat eri kansallisuutta — siis esimerkiksi, jos suomalainen työnantaja tekee työehtosopimuksen projektimaan työntekijäjärjestön kanssa tai suomalainen ammattiliitto ulkomaisen yrityksen kanssa», s. 37.

2.3.2.1.3. Ratkaisuehdotuksia tahdon autonomian asemasta ja toissijaisista liittymäsäännöistä työehtosopimusstatuutissa

2.3.2.1.3.1. Tahdon autonomia

Työsopimusoikeudessa vapaata lakiviittausta vastaan nostettu pääargumentti, sopijapuolten välisen voimatasapainon puuttuminen ja siitä johtuva tarve heikomman sopijapuolen suojaamiseen, ei näytä käyttökelpoiselta työehtosopimusoikeudessa. Työehtosopimusosapuolethan ovat ainakin yleensä samanvahvuisia neuvottelukumppaneita. Sen sijaan on paljon vaikeampaa ratkaista, missä määrin työehtosopimuksia koskevat kansalliset normit ovat siinä määrin pakottavaa oikeutta, ettei niistä voida poiketa silloinkaan, kun työehtosopimuksella on liittymiä vieraisiin valtioihin joko suoranaisesti tai sääntelemiensä työsuhteitten välityksellä.

Oikeusvertaileva katsaus on osoittanut, että työehtosopimusta ei missään vertailumaassa katsota julkisoikeudelliseksi instituutioksi siihen liittyvine territoriaalisuusperiaatteineen. Toinen asia on, että kussakin valtiossa työehtosopimusoikeus ja -käytäntö erityispiirteineen on muodostunut pitkän historiallisen, poliittisen ja sosiaalisen kehityksen tuloksena niin, että ordre public -tyyppisiin näkökohtiin vetoamisen voi arvella olevan varsin houkuttelevaa. Työehtosopimusten materiaaliset ehdotkin kytkeytyvät kansalliseen lainsäädäntöön. Lisäksi on huomattava, että myös työehtosopimuksen ja työsopimuksen läheinen yhteys saman työsuhteen säännöstelykeinoina voi vaikuttaa suoranaisesti työehtosopimuksen lakiviittausongelman ratkaisuun. Ongelmaa onkin epäilemättä lähestyttävä juuri tällaiselta »rakenteelliselta» pohjalta eikä tyydyttävä esimerkiksi vain toteamukseen siitä, että kansainvälisessä velvoiteoikeudessa yleensä noudatettujen lakiviittausten rajoitusperusteitten ollessa soveltumattomia työehtosopimukseen on lakiviittausmahdollisuus siinä periaatteessa vapaa.

Kun harkitaan lakiviittauksen mahdollista rajoittamista työehtosopimusinstituution erityispiirteiden perusteella, tulevat huomionarvoisimpina kysymyksinä esille varsinkin ongelmat siitä, miten työehtosopimuksen normimääräykset vaikuttavat työsuhteessa ja minkälaiset velvollisuudet sopijapuolilla on työehtosopimuksen noudattamisen takaamiseen, erityisesti työrauhavelvollisuuden laajuus. Mitä erityisesti työehtosopimuksen normimääräysten vaikutusmekanismiin tulee, ei niinkään ole kysymys siitä, miten selitetään normivaikutuksen syntyminen, vaan siitä, millainen tämä vaikutus on. Suomeen verrattunahan ei esimerkiksi Ranskassa ole omaksuttu varsinaista inkorporaatioteoriaa,

mistä on muun muassa yleensä seurauksena työehtosopimusmääräysten jälkivaikutuksen puuttuminen, ja Englannissa puolestaan työehtosopimuksen määräysten työsuhdevaikutusten perusteen tulee yleensä olla työsopimuksessa itsessään. Työrauhavelvollisuus on sekä laajuutensa että subjektiensa suhteen hyvin eri tavoin järjestetty eri maissa.

On vaikeata sanoa, missä määrin työehtosopimusjärjestelmien periaatteelliset erot heijastuvat käytännön työsopimuksiin. Tämän seikan täsmälliseksi selvittämiseksi tarvittaisiin sellaista työsopimuskäytännön vertailevaa tutkimusta, johon tässä yhteydessä ei ole mahdollisuutta. Todennäköistä kuitenkin on, etteivät periaatteelliset erot sinänsä näy paljon työsopimuksissa. Kysymyshän on sellaisista korkeammalla tasolla vaikuttavista seikoista, joiden merkitys työsuhteessa on yleensä riippumaton työsopimusmääräyksistä. Työehtosopimuksen ja työsopimuksen sisällön keskinäisessä suhteessa lienee pikemminkin kysymys siitä, millainen sisällön ja laajuuden työehtosopimus on lainsäädännön sallimissa rajoissa saanut ja millainen toiminta-ala työsopimukselle on tällöin jäänyt. Tältä osin lienee kuitenkin kysymys sellaisista käytännön sopimustekniikkaan liittyvistä seikoista, jotka on sopimuksia tehtäessä ja niitä täytettäessä otettava huomioon, mutta jotka tuskin voivat olla ehdottomana periaatteellisena esteenä eri velvoitestatuutin alaisten työehtosopimuksen ja työsopimuksen soveltamiselle samassa työsuhteessa. Toisaalta näiden sopimusten systemaattisen yhteyden säilyttäminen on jo sinänsä huomioon otettava kriteeri. Suurimmaksi ongelmaksi näyttää kuitenkin tältä kannalta jäävän se, missä määrin edellä kuvattuja työehtosopimusoikeuden periaatteellisia eroja on pidettävä sellaisina, että ne estävät vapaan lakiviittauksen. Ratkaisun löytämiseksi tarkastelen ongelmaa seuraavassa erityyppisten työehtosopimusten kannalta.

Paine lakiviittauksen rajoittamiseksi oman oikeuden hyväksi tuntuu lähtökohtaisesti voimakkaimmalta silloin, kun on kysymys tuomioistuinmaassa itsessään tehtävästä työstä. Työehtosopimusten ensimmäinen jaottelu joudutaan tekemään sillä perusteella, onko kysymyksessä *lex fori*n yleisesti noudatettava asianomaisen alan työehtosopimus tai vieraan valtion piirissä yleisesti noudatettava — vaikutuksensa ulkomaille ulottava — asianomaisen alan työehtosopimus, vaiko juuri tätä työtä koskeva erityinen työehtosopimus.[1] Kahden ensiksi mainitun osalta lakiviittausongelma ei aktualisoidu lainkaan, sillä

[1] Käytän siis termejä »yleisesti noudatettava työehtosopimus» ja »erityinen työehtosopimus» vastakohtaiskäsitteinä kuvaamaan toisaalta »normaaleja» työehtosopimuksia, joissa ei yleensä ole ulkomaantyötä koskevia erityismääräyksiä, ja toisaalta nimenomaan ulkomaantyötä sääntteleviä työehtosopimuksia. »Yleisesti noudatettava» työehtosopimus ei tässä mielessä ole sama asia kuin yleissitova työehtosopimus.

kyseiset seikastot on katsottava kansallisiksi eivätkä siis täytä lakiviittauksen yleisenä edellytyksenä olevaa kansainvälisyyden vaatimusta. Nämä työehtosopimukset ovat ja pysyvät luonnollisesti kotimaansa lakien alaisina, ja kysymys on vain siitä jäljempänä tutkittavasta ongelmasta, mikä on näiden sopimusten alueellinen soveltamisala.[2] Ongelmallisiksi jäävät ainoastaan sellaiset erityiset työehtosopimukset, joiden osapuolet ovat joko kumpikin työntekovaltion ulkopuolisesta valtiosta taikka sitten toinen työntekovaltiosta ja toinen ulkopuolisesta valtiosta.[3]

Viimeksi mainittujen piiriin kuuluvat työsuhteet saattavat puolestaan olla joko kaikki työntekovaltion tai ulkopuolisen valtion lakien alaiset tai sitten niin järjestetyt, että osa niistä on toisen ja osa toisen valtion alaisia. Työn kuluessa tilanne saattaa tässä suhteessa jatkuvasti muuttua sen mukaan, millaista työvoimaa kulloinkin tarvitaan. Tämä seikka tukee sitä kantaa, ettei lakiviittauksen sallittavuuden ratkaisevaksi kriteeriksi voida ottaa työehtosopimus- ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden säilyttämistä.[4] Eri valtioissa pakottavana oikeutena noudatettavan työehtosopimusoikeuden normit ovat, kuten edellä jo todettu, muodostuneet kussakin maassa sen oman historiallisen, poliittisen ja sosiaalisen kehityksen tuloksena. Tällaisiin näkökohtiin perustuva pakottavuus saa kuitenkin täyden painon vain keskeisiltä osiltaan *lex fori*in itseensä liittyvissä tapauksissa. Seikaston tulee suoranaisesti niveltyä valtion omaan työmarkkinajärjestelmään ja toimia sen sääntöjen mukaan. Tässä kohdin ei työtekopaikalle voitane antaa ratkaisevan kriteerin asemaa, vaan huomiota tulee kiin-

[2] Työehtosopimusten alueellista ulottuvuutta ja työehtosopimuskollisioita käsiteltäessä tullaan huomaamaan, miten ammattiyhdistysliike Ruotsissa on voimakkaasti pyrkinyt siihen, että Ruotsissa projekteja toteuttavat ulkomaiset työnantajat järjestäytyisivät ruotsalaisiin työnantajajärjestöihin, jolloin kyseisen alan yleinen ruotsalainen työehtosopimus tulee sovellettavaksi sellaisenaan myös kyseiseen projektityöhön. Tällaisella menettelyllä kansainvälisen ja kansallisen työsuhteen sääntely saadaan pitkälle yhdenmukaistetuksi.

[3] Niissä tapauksissa, joissa erityisen työehtosopimuksen sopijapuolista kumpikin kuuluu työntekomaahan, ei kollektiivisen työoikeuden kannalta voi myöskään olla kysymys kansainvälisyydeltään sellaisesta seikastosta, joka täyttää lakiviittauksen perusedellytyksenä pidettävän kansainvälisyyden vaatimuksen. Tässä suhteessa nämä sopimukset ovat siis samassa asemassa kuin yllä mainitut yleisesti noudatettavat työehtosopimukset. Joidenkin työsopimusten mahdollista ulkomaista velvoitestatuuttia ei voida pitää riittävänä työehtosopimuksen käsittämiselle tässä mielessä kansainväliseksi.

[4] Työehtosopimuskollisioita käsiteltäessä tullaan havaitsemaan, että joissakin tapauksissa voidaan joutua samanaikaisesti soveltamaan esimerkiksi työntekomaan yleisen työehtosopimuksen ja toisen valtion lain mukaan laaditun erityisen työehtosopimuksen määräyksiä. Tällaisessa tapauksessa on nyt puheena olevassa mielessä yhtenäisen statuutin säilyttäminen suoranainen mahdottomuus.

nittää siihen, miten seikasto kotimaisten työmarkkinajärjestöjen välityksellä liittyy omaan työehtosopimusjärjestelmään.

Kysymys työehtosopimuksen lakiviittauksen sallittavuudesta on siis saatu rajoitetuksi koskemaan ulkomaantyön erityisiä työehtosopimuksia, joiden sopijapuolista ainakin toinen on ulkomainen työmarkkinajärjestö tai työnantaja. Tarkastelun ulkopuolelle karsiutuvat riittämättömien ulkomaanliittymien vuoksi sellaiset työehtosopimukset, joilta puuttuu kokonaan sellainen kansainvälisyys, joka velvoiteoikeudelliselta sopimukselta yleensäkin vaaditaan lakiviittauksen edellytykseksi. Jäljelle jääneissä tapauksissa on kummassakin liittymänä *lex fori*in työntekopaikka, minkä lisäksi ensimmäisessä toinen työehtosopimuksen sopijapuolista — useimmiten ilmeisesti työntekijäjärjestö — on *lex fori*n piiristä. Jälkimmäisessä tapauksessa työn tekopaikka jää työehtosopimustasolla ainoaksi liittymäksi *lex fori*in. Estettä alistaa työehtosopimus tällöin lakiviittauksin ainakin työehtosopimuskumppanien yhteisen kotimaan laille ei voine olla. Tämä lakihan on vielä hyvin vahvassa asemassa työehtosopimuksen kiinteäksi liittymäksi, kuten jäljempänä käy ilmi. Toisaalta työehtosääntelyyn ja työsopimussuhdesääntelyyn yleensä liittyvät painavat syyt puhuvat sen puolesta, että lakiviittausmahdollisuus rajoitettaisiin koskemaan työntekomaan lain ohella vain työehtosopimuskumppanien yhteisen kotimaan lakia.[5] Lakiviittaus ns. neutraaliin lakiin ei siis — samoin kuin työsopimuksen osalta — voisi tulla kysymykseen.[6]

Silloin kun *lex fori*ssa sijaitsevan työn tekopaikan lisäksi toinen työehtosopimuksen sopijakumppaneista kuuluu kansalaisuudeltaan *lex fori*in, kohdistuu liittymien painopiste epäilemättä sinne. Antaako tämä seikka aiheen asettua kielteiselle kannalle toisen työehtosopimuspuolen kotimaahan kohdistuvaan

---

[5] Työntekijän suojelun periaate — jonka tämän kappaleen alussa todettiin olevan lähtökohtaisesti soveltumaton lakiviittausmahdollisuuden epäämisperusteeksi tasavertaisten sopimuskumppanien välisessä työehtosopimuksessa — tulee nyt ikään kuin kiertoteitse myös mukaan kuvaan. Nyt puheena olevassa mielessä rajoittamaton lakiviittaus olisi erityisesti työntekijöiden kannalta epätyydyttävä sikäli, että heidän mahdollisuutensa saada tietoa jonkin kolmannen maan työehtosopimuslainsäädännön sisällöstä, tulkinnasta ja vaikutuksista eivät useinkaan saata olla tyydyttävästi järjestetyt.

[6] Edellähän on useasti todettu, että vaikka velvoitestatuutin piirissä pääsääntöisesti puolletaankin tässä mielessä rajoittamatonta lakiviittausmahdollisuutta, ei käytännössä ole esiintynyt tapauksia, joissa lakiviittaus olisi kohdistunut mielivaltaisesti valittuun lakiin. Ei ole muutoinkaan aihetta epäillä, että sopimuskumppaneilla olisi taipumusta menetellä epärationaalisesti laatiessaan sopimuksen oikeudelliselle arvioinnille keskeistä lakiviittauslauseketta. Vielä vähemmän tällaista menettelyä voi ajatella esiintyvän työmarkkinajärjestöjen välisissä työehtosopimuksissa.

lakiviittaukseen? Tilanne on tässä suhteessa vaikein epäilemättä silloin, kun toisena työehtosopimusosapuolena on kotimainen ammattijärjestö ja kun kaikki tai ainakin valtaosa työntekijöistä on kotimaasta. Mielestäni ei kuitenkaan tällöinkään ole syytä lähtökohtaisesti luopua edellä tarkoitetuin tavoin rajoitetusta oikeudesta lakiviittaukseen. Vaikka tällainen työehtosopimus kotimaisen ammattijärjestön välityksin liittyykin *lex forin* työmarkkinajärjestelmään, se näet pääsääntöisesti jää vain yksittäiseksi saarekkeeksi järjestön toimintakentässä eikä juuri muodosta näkyvää poikkeusta kokonaiskuvassa. Myös »yhteiskuntajärjestystä» koskeviin näkökohtiin vetoaminen esimerkiksi sillä perusteella, että ulkomaisen työehtosopimusoikeuden mukainen työrauhavelvollisuus poikkeaa laajuudeltaan kotimaan oikeuden mukaisesta työrauhavelvollisuudesta, ei tunnu tällaisessa tilanteessa vakuuttavalta. Mitä taas työntekijöiden työstään saamaan palkkaan ja muihin työsuhteen ehtoihin tulee, eivät niiden kannalta liene niinkään ratkaisevia työehtosopimusjärjestelmän yleiset toimintaperiaatteet kuin itse työehtosopimuksen ja työsopimuksen sisältö. Näin ollen päädyn myös nyt käsiteltävänä olevan työehtosopimustyypin osalta hyväksymään rajoitetun lakiviittauksen niin, että viittaus voi kohdistua ulkomaisen työehtosopimuspuolen lakiin.

Jos taas näkökulmaa muutetaan niin, että ajatellaan tuomioistuinmaan ulkopuolella tehtävää työtä koskevaa työehtosopimusta, voi kysymykseen tuleva erityinen työehtosopimus olla joko sellainen, jonka sopijapuolista kumpikin kuuluu tuomioistuinmaahan, tai sellainen, jonka sopijapuolista toinen kuuluu tuomioistuinmaahan toisen kuuluessa vieraaseen työntekovaltioon. Ongelmana on ensisijaisesti työntekovaltion työehtosopimuslakiin kohdistuvan viittauksen sallittavuus. Näissä tapauksissa työehtosopimusjärjestelmän rakenteeseen ja toimintaan liittyvät perusteet ovat vähemmän vaikuttavia kuin edellisessä kappaleessa käsitellyissä tilanteissa. Vaikka nimittäin ainakin toinen sopimuskumppaneista onkin osa tuomioistuinmaan työmarkkinakoneistosta, itse työehtosopimuksen vaikutukset kohdistuvat vieraassa valtiossa suoritettavaan työhön. Näissäkään tapauksissa en kuitenkaan olisi valmis hyväksymään rajoittamatonta lakiviittausta. Lähinnä työehtosopimusstatuutin sisällön selville saamiseen ja tulkinnan helpottamiseen työntekijöiden kannalta liittyvät seikat puoltavat nytkin lakiviittausmahdollisuuden rajoittamista koskemaan vain työntekovaltion tai jommankumman työehtosopimuskumppanin kotimaan lakia.

2.3.2.1.3.2. Toissijaiset liittymäsäännöt

Velvoitestatuutin alalla eri maissa vallitsevien periaatteiden yhteinen ydin on, että sopimukseen sovellettava laki määrätään objektiivisin perustein asiassa ilmenevien voimakkaimpien intressien mukaisesti. Tämä yleissääntö soveltuu myös työehtosopimuksiin.

Yleissääntöä konkretisoivista periaatteista viime aikoina voimakkaimmin edennyt luonteenomaisen suorituksen periaate ei sen sijaan ole sovellettavissa työehtosopimuksen velvoiteoikeudellisten ongelmien kysymyksessä ollessa, kun tuon periaatteen edellyttämää suorituselementtiä ei ole osoitettavissa. Sitä vastoin esimerkiksi Pohjoismaissa noudatettu yksilöimismetodi tarjoaa hyvän pohjan myös työehtosopimukseen sovellettavan lain valitsemiseksi. Toisaalta on huomattava, että luonteenomaisen suorituksen teorian omaksuneissa EEC:n yleissopimuksessa ja Sveitsin esityksessä on kummassakin yleissääntönä oikeussuhteen läheisempien liittymien osoittaman lain soveltaminen, mitä sääntöä luonteenomaisen suorituksen teoria siis konkretisoi.[1] »Läheisimpien liittymien» sääntö on sinänsä sovellettavissa myös työehtosopimuksiin.

Seuraavassa pidetään lähtökohtana yksilöimismetodia tai »läheisimpien liittymien» sääntöä niin, että kysymys on niiden »sisällä» noudatettavien presumtiosääntöjen etsimisestä. On myönnettävä, että tarve presumtiosääntöjen käytännön soveltamiseen lienee vähäinen. Työehtosopimuksesta ilmenee nimittäin lähes poikkeuksetta ainakin implisiittisesti, että sopimus on tarkoitettu joko sopimuskumppanin kotipaikan lain tai työn tekemispaikan lain alaiseksi.

Työehtosopimuksen velvoitestatuutiksi esitetyistä konkreettisista vaihtoehdoista voidaan perustelluimpina ottaa tarkasteltavaksi työn tekopaikan (jonka rinnalla *Gamillscheg* puhuu liikkeen sijaintipaikasta, »Betriebssitz») laki, varsinkin ruotsalaisiin lainvalmistelutöihin liittyvä työsuhdestatuutin mukaisesti määräytyvä normisto ja *Bogdan*in puoltama työehtosopimuspuolten kansalaisuuden mukaan määräytyvä laki. Sopimuksen solmimispaikalle, joka muutoinkin on jo pitkään ollut menettämässä merkitystään velvoitestatuutin alalla, ei voida yksin antaa ratkaisevaa asemaa. Solmimispaikka voi nimittäin ulkomaantyön työehtosopimustenkin osalta määräytyä sellaisten satunnaisten ja puhtaasti käytännöllisten seikkojen perusteella, jotka eivät kuvasta sopimussuhteen reaalisia liittymiä eri oikeusjärjestyksiin. Myöskään sitä *Lyon-Caen*in edustamaa käsitystä, jonka mukaan työehtosopimukselta mahdollisesti vaadittavan viranomaiseen tallettamisen paikka — ainakin katsottaessa se myös

[1] Sen paremmin yleissopimuksen kuin esityksenkään valmistelutöissä ei ole kiinnitetty huomiota nimenomaan työehtosopimuksiin.

työehtosopimuksen tekopaikaksi — määräisi työehtosopimusstatuutin, ei voida pitää hyväksyttävänä. Kysymyshän on kirjaamistoimenpiteestä, joka kyllä saattaa olla välttämätön edellytys työehtosopimuksen noudattamiselle kyseisessä valtiossa, mutta joka ensisijaisesti palvelee tiedottamisintressiä eikä sellaisenaan osoita työehtosopimuksen liittymiä eri kansallisiin oikeusjärjestyksiin. Sitä paitsi on mahdollista, että ulkomaantyötä laajalla maantieteellisellä alueella sääntelevä työehtosopimus tulee rekisteröitäväksi useassa valtiossa. Tällaisessa tilanteessa kyseiseen kriteeriin vetoaminen menettää ymmärrettävästi kokonaan mielekkyytensä.[2]

Varsinaiset ongelmalliset tapaukset ovat myös työehtosopimusstatuutin kiinteitä liittymäsääntöjä ajatellen samat kuin työehtosopimuksen lakiviittausta tarkasteltaessa. Käsiteltäviksi tulevat siis sellaiset ulkomaantyön erityiset työehtosopimukset, joissa työn tekopaikka ja ainakin toisen työehtosopimuspuolen kansalaisuus sijoittuvat eri valtioihin. Tapaukset poikkeavat toisistaan näin ollen sen mukaan, ovatko kummatkin työehtosopimuspuolet työntekovaltion ulkopuolisesta valtiosta vai kuuluuko toinen heistä työntekovaltioon toisen kuuluessa muuhun valtioon. Työehtosopimuksen alaisiin työsopimussuhteisiin sovellettavan lain asettamista suoraan myös työehtosopimusstatuutiksi vastaan puhuvat ne samat seikat, joiden vuoksi työehtosopimuksen lakiviittausta ei ole katsottu voitavan rajoittaa työehtosopimus- ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden säilyttämiseksi. Toisaalta on myönnettävä, että ainakin silloin, kun kaikkien erityisen työehtosopimuksen tarkoittaman työkohteen työntekijöiden työsuhteet ovat saman lain alaisia, on tällekin seikalle annettava merkitystä liittymää valittaessa.

Jos kumpikin työehtosopimuspuoli on valtiosta, jonka ulkopuolella työtä tehdään, näyttää luontevimmalta pääsäännöltä asettaa sopimuspuolten yhtei-

[2] Kansainvälisessä avioliitto-oikeudessa kohdataan avioehtosopimusten osalta analogisia tilanteita. Eri valtioista olevat puolisot tallettavat avioehtosopimuksensa ensisijaisesti siinä valtiossa, johon he asettuvat asumaan, mutta usein myös sinne, missä heillä muutoin on omaisuutta. Kun esimerkiksi Helsingin raastuvanoikeudessa otetaan vastaan tällaisen »ulkomaalaisavioehto», ei se vielä merkitse minkäänlaista ratkaisua itse avioehtostatuuttiin nähden. Tämä seikka tulee myöhemmin ratkaistavaksi esim. osituksen yhteydessä. Kun laki sitä paitsi edellyttää (L eräistä kansainvälisluontoisista perheoikeudellisista suhteista (379/29) 16 §) juuri Suomessa tallettamista edellytyksenä »ulkomaalaiseen» avioehtosopimukseen vetoamiselle kolmatta kohtaan, osoittaa tämäkin, ettei rekisteröinti merkitse »suomalaistamista». Toisaalta voidaan tietenkin kuvitella järjestelmä, jossa sopimuksen rekisteröinnin edellytykseksi on asetettu tämän oikeustoimen alistaminen asianomaisen valtion kyseistä sopimustyyppiä koskevien säännösten alaiseksi. Tällöinkään ei itse rekisteröinti ole muuta kuin sinänsä helposti havaittava tunnusmerkki, sopimuksen »kansallisuus» on määräytynyt jo sopimusta tehtäessä.

sen kotimaan laki työehtosopimusstatuutiksi. Työntekopaikka ei siis yksinään voi olla riittävä liittymä tämän presumtion muuttamiseksi. Asiaa lienee kuitenkin arvosteltava toisin silloin, kun ulkomaantyökohteen kaikkiin työehtosopimuksen sääntelemiin työsuhteisiin sovelletaan — käytännössä useimmiten lakiviittauksen perusteella — työntekopaikan lakia. Tällaisessa tapauksessa työntekopaikan laki on luontevin myös työehtosopimusstatuutiksi.

Vaikeimmin arvosteltava on tilanne silloin, kun työehtosopimusosapuolet ovat eri valtioista, esimerkiksi kun ulkomainen työnantaja ja urakoitsija tekee projektimaan asianomaisen työntekijäjärjestön kanssa työehtosopimuksen projektikohteessa noudatettavista työsuhteen ehdoista.[3] Kun tällöin sekä toisen työehtosopimuspuolen kansalaisuus että työn tekopaikka viittaavat projektivaltioon, on tämän valtion laki sopivin työehtosopimusstatuutiksi. Tästäkin presumtiosta on kuitenkin aiheellista luopua projektivaltion ulkopuolisen tuomioistuinvaltion — joka samalla on toisen työehtosopimuspuolen kotivaltio — lain eduksi silloin, kun kaikki työehtosopimuksen tarkoittamat työsuhteet ovat tuomioistuinvaltion lain alaisia.

Kuten jo aikaisemmin on todettu, vasta käsiteltyyn ongelmaan liittyvä käytännön aineisto on äärimmäisen niukkaa. Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisussa n:o 9 vuodelta 1977 tulevat kuitenkin asiaan liittyvät ongelmat monipuolisesti esille. Kun ratkaisu voi myös palvella edellä kehiteltyjen ajatusten »testaamisessa», pidän sen käsittelyä nyt perusteltuna, vaikka ratkaisu merenkulun työsuhteisiin liittyvänä jääkin alkuperäisen aiheenrajauksen ulkopuolelle.[4]

> Tapauksessa oli kantajana International Transport Workers Federation, Special Seafarers Section (ITF) ja vastaajina Assinou Shipping Company Ltd., Arthur Johannisson ja Lennart Johannisson. Kolme ruotsalaista henkilöä oli kesäkuussa 1973 pestautunut vastaajien omistamal-

[3] Asianomaisen järjestön aseman työehtosopimusosapuolena voidaan ajatella perustuvan esimerkiksi siihen, että kaikkien maassa kyseisellä alalla toimivien työntekijöiden edellytetään liittyvän siihen. Jos työntekijöiden enemmistön muodostavat projektimaan omat, järjestöön kuuluvat työntekijät, voidaan järjestön solmimaa työehtosopimusta myös edellyttää noudatettavaksi kaikissa projektikohteen työsuhteissa. *Bogdan* esittää tapauksen, jossa ulkomaisella työpaikalla olevat ruotsalaiset perustavat etujensa turvaamiseksi ammattiyhdistyksen vastapuolenaan ruotsalainen työnantaja. Tällaista yhdistystä, jonka hallinnon pääpaikka on ulkomailla ja jota ei ole edes välttämättä rekisteröity Ruotsissa, ei voida yleensä pitää ruotsalaisena oikeushenkilönä. *Bogdan* pitää kuitenkin mahdollisena, että yhdistys tapauksen erityiset asianhaarat huomioon ottaen katsottaisiin työoikeudellisten kysymysten osalta ruotsalaiseksi, SvJT 1979 s. 103. Tällöin tapaukseen voitaisiin soveltaa sellaisenaan *Bogdan*in pääsääntöä ja työehtosopimusstatuutiksi tulee Ruotsin laki.

[4] Olen myös aikaisemmin lyhyesti käsitellyt tätä tapausta, ks. teosta Ulkomaantyöhön s. 56 s.

le m/s Helen-nimiselle alukselle kapteenin, perämiehen ja kokin tehtäviin. Vastaajayhtiö oli kyproslainen ja merkitty Kyproksen yhtiörekisteriin. Vastaajina myös olevien Johannissonin veljesten omistukseen yhtiö oli siirtynyt vuonna 1972 ja heidät oli merkitty sanottuun yhtiörekisteriin yhtiön toiminimenkirjoittajina ja johtajina. M/s Helen oli ostettu vastaajayhtiölle vuonna 1972 Saksan liittotasavallasta olleelta varustamoyhtiöltä m/s Hermar-nimisenä. Alus ei ollut koskaan purjehtinut Ruotsin lipun alla. Saksalainen yhtiö oli puolestaan Arthur Johannissonin omistaman ruotsalaisen yhtiön tytäryhtiö. Veljekset olivat sittemmin myyneet sekä aluksen että kyproslaisen yhtiön uusille omistajille.

Kyseiset ruotsalaiset työntekijät eivät voineet saada Ruotsin merimiesten ammatillisten järjestöjen jäsenyyttä palvellessaan muualla kuin ruotsalaisessa kauppalaivastossa. ITF ja kyproslainen yhtiö olivat sen sijaan vuonna 1972 solmineet työehtosopimuksen, jonka perusteella työntekijät työsopimuksen solmiessaan tulivat ITF:n jäseniksi.

Kanteessaan ITF vaati vastaajien velvoittamista suorittamaan yhteisvastuullisesti ensinnä työntekijöille kullekin korvauksia saamatta jääneistä palkoista siltä osin kuin työehtosopimukseen liittyvän ITF:n suosituksen palkkamääräyksiä ei ollut noudatettu sekä määräsumman yleisenä vahingonkorvauksena (»allmän skadestånd», vastaa siis paljolti suomalaista hyvityssakkoa) ITF:lle.

ITF:n asiassa esittämät eri vaatimukset poikkesivat perusteiltaan selvästi toisistaan. Vaatimus saamatta jääneistä palkoista nojautui osapuolten välillä solmittuun työehtosopimukseen sinänsä; sen osalta ei lainkaan nostettu esille kysymystä työehtosopimukseen sovellettavasta laista. Mitä taas vaatimukseen yleisestä vahingonkorvauksesta työehtosopimuksen rikkomisen perusteella tulee, ITF:n kanne rakentui ajatukselle, että työehtosopimus oli liittymiensä perusteella (päättämispaikka, työntekijöiden kansalaisuus) katsottava olevan Ruotsissa tuolloin työehtosopimuslakina voimassa olleen KAL:n alainen, minkä vuoksi KAL:n mukainen yleinen vahingonkorvaus saattoi tulla tuomittavaksi.[5] Näiden kysymysten osalta vastaajapuoli katsoi ensinnäkin eräisiin työn-

[5] Asiaan liittyi lisäksi myös työnantajapuolen oikeaa vastaajaa koskeva mielenkiintoinen kansainvälisyksityisoikeudellinen aspekti. ITF perusti nimittäin käsityksensä yhtiön ja sen osakkaiden solidaarisesta vastuusta siihen seikkaan, että kyproslainen yhtiö oli rinnastettavissa lähinnä Ruotsin oikeuden mukaiseen avoimeen yhtiöön. Lisäksi kantaja katsoi, että osakkaiden maksuvelvollisuus yhtiön puolesta saatettiin analogisesti perustaa erääseen veronmaksuvelvollisuutensa tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella laiminlyönyttä työnantajaa koskevaan veronkantoasetuksen poikkeussäännökseen, koska kysymyksessä kantajan käsityksen mukaan oli ns. mukavuuslippulaiva. Vastaajapuolelta esitettiin, että yhtiö oli kyproslaiseen yhtiörekisteriin merkittynä kyproslainen ja Kyproksen lain alainen. Sellaisena se oli rinnastettavissa lähinnä ruotsalaiseen osakeyhtiöön, mikä seikka sulki pois osakkaiden henkilökohtaisen vastuun. Myöskään muuta asianmukaista perustetta yhteisvastuulle ei ol-

tekijöiden järjestäytymiseen, työn laatuun ja ITF:n suosituksen luonteeseen liittyviin seikkoihin nähden, ettei yllä mainittu suositus ollut sovellettavissa nyt esillä oleviin tapauksiin. Asiaan tuli soveltaa Kyproksen lakia.

Työtuomioistuin katsoi asiassa olevan riidanalaista, tuliko työsuhteeseen (»anställningsförhållandet») soveltaa Ruotsin vai Kyproksen lakia. Ruotsin lain soveltamisen puolesta puhui se, että kyseiset työntekijät olivat ruotsalaisia, että heidät oli otettu työhön Ruotsissa, että työehtosopimus oli solmittu Ruotsissa ja että työtä ainakin jossakin määrin oli tehty Ruotsissa sen aluevesillä purjehdittaessa. Toisaalta kumpikaan työehtosopimusosapuoli ei ollut Ruotsin kansalainen, minkä lisäksi työtuomioistuin piti erityisen merkittävänä sitä seikkaa, ettei m/s Helen koskaan ollut purjehtinut Ruotsin lipun alla ja että se koko kysymyksessä olevan ajan oli ollut rekisteröity Kyproksessa. Kun näiden olosuhteiden vallitessa painavimpien liittymien oli katsottava kohdistuvan Kyprokseen, työtuomioistuin sovelsi asiassa Kyproksen lakia. Ruotsin Nikosian pääkonsulilta saadun lausunnon mukaan Kyproksella ei ollut työehtosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä. Kun näin ollen tuli olettaa, ettei Kyproksen oikeus tuntenut mahdollisuutta yleisen vahingonkorvauksen tuomitsemiseen työehtosopimuksen rikkomisen perusteella, työtuomioistuin hylkäsi vaatimukset tällaisen vahingonkorvauksen tuomitsemisesta. Mitä taas palkkasaamisiin tuli, työtuomioistuin katsoi saamansa selvityksen perusteella, että yhtiön tuli Kyproksen lain mukaan soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä kyseisissä työsuhteissa. Työtuomioistuin totesi tällöin kyseisten työehtosopimusmääräysten noudattamisen perusteeksi sen, että ne työehtosopimuksen ja siihen liittyvien olosuhteiden perusteella olivat tulleet osaksi työntekijöiden ja yhtiön välisiä työsopimuksia. Näin ollen työtuomioistuin tuomitsi vastaajayhtiön suorittamaan työntekijöille korvauksia työehtosopimuksen mukaan suorittamatta jääneistä palkoista. Kun Kyproksen laista ei sen sijaan ollut saatavissa tukea kantajan viivästyskorkovaatimuksille, ne hylättiin perusteettomina.

*Bogdan*in kritiikkiin[6] yhtyen ratkaisun perusteita voidaan pitää epätyydyttävinä sikäli, että vaikka asiassa selvästi oli kyse työehtosopimusstatuutista, työtuomioistuin keskittyi pohtimaan työsuhteeseen sovellettavan lain määrää-

lut esitetty. Työtuomioistuin katsoi yhtiön olevan kyproslainen ja ratkaisi näin ollen kysymyksen osakkaiden henkilökohtaisesta vastuusta Kyproksen lain mukaan. Lain sisällöstä saadun Ruotsin Nikosian pääkonsulin lausunnon mukaan työtuomioistuin katsoi, ettei osakkailla ollut henkilökohtaista vastuuta yhtiön veloista. Tällaista vastuuta ei voitu perustaa muihinkaan kantajien esittämiin seikkoihin, minkä vuoksi kanne Arthur Johannissonia ja Lennart Johannissonia vastaan hylättiin perusteettomana.

[6] *Bogdan*, SvJT 1979 s. 96 s.

mistä. Siinäkin tapauksessa, että työtuomioistuimen ajateltaisiin lähteneen työehtosopimuksen ja työsopimukset kattavan yhtenäisstatuutin periaatteesta, ratkaisua on pidettävä ainakin epätyydyttävästi kirjoitettuna. Yhtenäisyyden vaatimus olisi tullut selvästi todeta ratkaisussa.

Toisaalta on niin, ettei työtuomioistuimen lopputulos työehtosopimusstatuutiksi poikkea siitä, mihin edellä kehiteltyjä kiinteitä liittymäsääntöjä soveltaen päädyttäisiin. Kysymyksessähän oli kyproslaisella aluksella tehtävää työtä koskeva työehtosopimus, jonka sopijapuolista toinen oli kyproslainen yhtiö toisen ollessa kansainvälinen ammattijärjestö. Lisäksi kaikkia kysymyksessä olevia työsuhteita oli aluksen lipun lain mukaisen pääsäännön perusteella pidettävä Kyproksen lain alaisina. Näin ollen noudatettava työehtosopimusstatuutti olisi vain työehtosopimukseenkin liittyvien näkökohtien mukaan epäilemättä ollut Kyproksen laki.

Myös työtuomioistuimen Kyproksen laista saamansa selvityksen perusteella tekemiä päätelmiä on pidettävä liian suoraviivaisina. Siitä, ettei Kyproksella ilmeisestikin common law -perinteen mukaisesti ole erityistä työehtosopimuslakia, ei vielä sinänsä johdu, etteikö maassa muutoin olisi kehittynyt työehtosopimusta koskevaa oikeutta.[7] Ratkaisu ei tältä osin perustune riittävään selvitykseen Kyproksen oikeudesta. Toisaalta kiinnittää huomiota se seikka, että työehtosopimuslainsäädännön puuttuminen ei estänyt työtuomioistuinta velvoittamasta yhtiötä maksamaan työntekijöille Kyproksen oikeuden alaisen työehtosopimuksen mukaisia palkkoja, vaikka asianomaisten säännösten puuttuminen esti kyllä velvoittamisen viivästyskoron maksamiseen. Työtuomioistuimen perustelut ovat tällä kohdin mielenkiintoiset. Niiden mukaanhan työehtosopimuksen palkkamääräykset todennäköisesti (»det ligger närmast till hands att antaga») ovat tulleet osaksi (»blivit ett led») työsopimuksia. Kun tällaisen inkorporaation on yleensä katsottu edellyttävän nimenomaisen normin tukea, voidaan kysyä, eikö työtuomioistuin itse asiassa näin lausuessaan edellyttänyt Kyproksen oikeuteen kuuluvan tällaisen normin, vaikka maassa ei työehtosopimuslainsäädäntöä olekaan. Toinen selitysmahdollisuus on, että työtuomioistuin on katsonut työehtosopimusoikeudessa kansainvälisellä tasolla olevan voimassa sellaisia yleisiä tai ainakin kansainvälisten järjestöjen solmimia työehtosopimuksia koskevia periaatteita, joihin kyseinen normivaikutus voitaisiin perustaa.[8] Sen sijaan viivästyskoron osalta ei olisi voitu osoittaa vas-

[7] Ks. myös *Bogdan* SvJT 1979 s. 97 alav. 46.

[8] Vielä voidaan ajatella, että ITF:n sopimuksen kyseiset ehdot olisi nimenomaisesti saatettu osaksi työsopimuksia, mistä ITF:n sopimuksessa on nimenomainen määräys. Näinkin ajatellen tuomio olisi puutteellisesti kirjoitettu.

taavia periaatteita. Ratkaisu on tältäkin osin epäjohdonmukaisuudessaan altis kritiikille eikä saa tukea oikeusvertailevasta jaksosta, vaikka jutun materiaalinen lopputulos lienee pääpiirteissään tyydyttävä.

2.3.2.2. Työehtosopimus säännöstyslähteenä

Työehtosopimukseen sovellettavan lain eli työehtosopimusstatuutin selvittäminen ei ratkaise työehtosopimuksen alueellista soveltamisalaa eli sitä seikkaa, missä tehtävän ulkomaantyön työsopimuksiin työehtosopimusta sovelletaan. Ongelmallinen työehtosopimusryhmä on tällöin toinen kuin työehtosopimusstatuuttia määrättäessä. Ulkomaantyön erityiset työehtosopimukset, joiden sopimusstatuutin määräämiseksi jouduttiin kehittelemään työehtosopimuskohtaisia lainvalintasääntöjä, ovat jo lähtökohtansa perusteella selvät soveltamisalaltaan. Esimerkiksi X-maassa toteutettavien projektien työsuhteita sääntelevä työehtosopimus koskee juuri noiden projektien työsuhteita ja rajoittuu vain niihin.[1]

Sen sijaan valtionsisäiset yleiset työehtosopimukset, joiden osalta työehtosopimusstatuutti on itsestään selvä, ovat kansainväliseltä soveltamisalaltaan ongelmallisia. Ne ovatkin nyt seuraavan jakson keskeinen tutkimuskohde.

Seuraavassa esityksessä tarkastellaan ensin oikeuskirjallisuudessa esitettyjä käsityksiä työehtosopimusten soveltamisalasta sekä eräitä asiaan liittyviä oikeustapauksia. Tämän tarkastelun pohjalta pyritään sitten luomaan yleisellä tasolla käyttökelpoisia menettelytapaohjeita ja tulkintasuosituksia. Niiden jälkeen perehdytään suomalaiseen ulkomaantyön työehtosopimuskäytäntöön ja sitä koskeviin työtuomioistuimen ratkaisuihin.

2.3.2.2.1. Ulkomaisessa oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä

Työehtosopimuksen alueelliseen ulottuvuuteen kiinnitti erillistutkimuksessa huomatakseni ensimmäistä kertaa laajemmin huomiota *Kronheim* vuodelta 1938 olevassa väitöskirjassaan »Les conflits de lois en matière de contrat de travail». Ajankohta työehtosopimusinstituutin eurooppalaisen kehityksen huomioon ottaen varhainen. *Kronheim* luokittelee tuolloin Euroopassa voimassa

Täysin vailla soveltamisalavaikeuksia ei tällaisenkaan työehtosopimuksen käsillä ollessa olla. Projektikohdetta ja työehtosopimuksen henkilöllistä ulottuvuutta koskevat määräykset saattavat joissakin tapauksissa olla epäselvät ja tulkinnanvaraiset. Tällöin tarvittava työehtosopimuksen tulkinta ei kuitenkaan poikkea siitä, millaiseen valtionsisäisessäkin oikeudessa joudutaan turvautumaan.

olleen työehtosopimusoikeuden kolmeen ryhmään ja tarkastelee kansainvälisyksityisoikeudellisia kysymyksiä kunkin ryhmän osalta erikseen.[1]

> *Kronheim*in luokittelussa ensimmäisen työehtosopimusryhmän muodostavat »les conventions collectives du droit commun» eli yleiseen siviilioikeuteen perustuvat työehtosopimukset. Tällaisille työehtosopimuksille perustuvan järjestelmän edellytyksenä on vain työmarkkinajärjestöjen tehokas organisoituminen ja toiminnanvapaus. Esimerkkinä yleiseen siviilioikeuteen perustuvasta työehtosopimusjärjestelmästä *Kronheim* mainitsee Englannin. Toiselle työehtosopimusjärjestelmälle on tunnusomaista valtion hallintoviranomaisten mukaantulo työmarkkinakentälle ja erityisen työehtosopimuslainsäädännön syntyminen. Suuret ja edustavat työmarkkinajärjestöt saavat keskeisen sijan työehtosopimusten solmimisessa, mutta järjestöjen toimintavapautta rajoittaa muun muassa pakottava työriitojen sovittelujärjestelmä. Esimerkkeinä tällaisesta järjestelmästä *Kronheim* mainitsee Ranskan ja Weimarin tasavallan aikaisen Saksan. Kolmannen järjestelmän osalta ei enää voida puhua *työehtosopimuksesta* sanan varsinaisessa mielessä, sillä valtio on omaksunut työmarkkinasuhteiden sääntelyssä monopoliaseman. Ajankohtaisia esimerkkejä tällaisista järjestelmistä tarjosivat *Kronheim*ille kansallissosialistinen Saksa ja fasistinen Italia. Näiden maiden työmarkkinajärjestöt ovat itse asiassa keskushallinnon valvonnassa toimivia valtion elimiä ja niiden vapaus työehtosopimuksia solmittaessa on näennäinen.[2]

Yleiseen siviilioikeuteen perustuvilla työehtosopimuksilla ei *Kronheim*in mukaan ole mitään itsenäistä merkitystä ulkomaantyössä. Tämä ei kuitenkaan merkitse, etteivätkö työehtosopimusmääräykset voisi tulla noudatettaviksi myös ulkomaisella työpaikalla; tämä perustuu siihen, että kyseiset määräykset ovat tulleet osaksi yksittäisiä työsopimuksia ja ovat näin ollen samojen lainvalintasääntöjen alaisia kuin työsopimus muutoinkin. Tällaisessa tilanteessa olisi siis riittävää, että tarkastelu rajoitetaan koskemaan yksinomaan työsopimusta.[3]

Jos toiseen ryhmään kuuluvan työehtosopimuksen osalta ajatellaan tapausta, joka koskee kotimaisen pankin ulkomaisen tytärpankin palveluksessa olevien kotimaisten työntekijöiden työsuhteita, kun kotimaassa on voimassa pankkialan yleissitovaksi julistettu työehtosopimus, on lähtökohtana *Kronheim*in mukaan[4] työehtosopimuksen vaikutusten rajoittaminen vain kotimaahan. Pe-

[1] *Kronheim* s. 109.

[2] Eri työehtosopimusjärjestelmien luonnehdinnasta ks. *Kronheim* s. 110 ss.

[3] *Kronheim* s. 118 s. Saman ajatuksen, mutta soveltamisalaltaan yleisenä, esitti *Isele* noin 30 vuotta myöhemmin: »Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen behalten also ihre Wirkungen, zwar nicht kraft ihres normativen Charakters als Normen, sondern als Bestandteil des Arbeitsverhältnisses», Festschrift Ficker s. 251.

[4] *Kronheim* s. 119.

rusteeksi *Kronheim* esittää sen seikan, että yleissitovaksi julistaminen tapahtuu viranomaisen hallintotoimella, jollaisen vaikutukset ovat pääsäännön mukaan alueellisesti rajoittuneet. Tämän territoriaalisuuden vaikutukset eivät kuitenkaan ole ehdottomat, sillä työehtosopimusmääräyksiin voidaan suhtautua samalla tavoin kuin dispositiiviseen lainsäädäntöön. Milloin työsopimukseen sovellettavaa vierasta oikeutta täydentää samaan valtioon kuuluva työehtosopimus, työehtosopimuksen määräykset voivat näin ollen tulla sovellettaviksi samalla tavoin kuin vieraan valtion lain säännökset yleensä.[5]

Myös kolmanteen ryhmään kuuluvien työehtosopimusten määräysten soveltaminen ulkomailla dispositiivisten lain säännösten tavoin on periaatteessa mahdollista. Valtion monopoliasema työmarkkinoiden sääntelemisessä ei sinänsä merkitse poikkeamista tästä edellisen ryhmän osalta omaksutusta säännöstä. *Kronheim* huomauttaa kuitenkin, että sekä Italian että Saksan tuolloinen lainsäädäntö rajoitti niiden mukaiset työehtosopimukset sovellettaviksi vain oman valtion alueella suoritettavaan työhön.[6]

Kaiken kaikkiaan *Kronheim*in järjestelmän voi todeta olevan varsin yksioikoinen. Työehtosopimusmääräykset eivät muodosta kansainvälisissä suhteissa mitään erityisluokkaa: järjestelmästä riippuen ne joko voivat inkorporoitua yksittäisiin työsopimuksiin tai sitten ne ovat rinnastettavissa vieraan valtion lain säännöksiin ja tulevat sovellettaviksi samalla tavoin. Kummassakin tapauksessa ongelma pelkistyy *Kronheim*in järjestelmässä kysymykseksi työsopimussuhteeseen sovellettavasta laista.[7]

---

[5] Tässä kohden on huomattava, ettei *Kronheim* yleensäkään hyväksy varsinaista kansainvälisyksityisoikeudellista lakiviittausta. Kansainvälisen yksityisoikeuden »yleisiä sääntöjä» käsitellessään hän toteaa mm., että lakiviittausta rajoittavat ordre publicin ohella »lois de police du travail» sekä pakottavat yksityisoikeudelliset lait (»lois privées impératives»). Työehtosopimuksen määräysten soveltamisen rajoittaminen dispositiivisten lain säännösten soveltamisen tasolle on tästä luonnollinen seuraus, ks. *Kronheim* s. 13 s.

[6] *Kronheim* s. 125.

[7] *Kronheim* viittaa kehittelemiensä sääntöjen tueksi eräisiin 1920-luvun lopulta ja 1930-luvun alusta oleviin saksalaisten työtuomioistuinten päätöksiin. Näistä yksi rakentui sille ajatukselle, että työehtosopimuksen palkallista lomaa koskevat määräykset olivat inkorporoituneet ulkomaantyösopimukseen. Eräässä toisessa taas katsottiin, että työn suorittamismaan lain säännökset eivät olleet esteenä sellaisten työehtosopimusmääräysten soveltamiselle, jotka olivat työntekijälle mainittuja säännöksiä edullisempia. Käytettävissään olleesta lähdeaineistosta *Kronheim* pitää parhaimpana tutkimuksena *Yanguas Messian* raporttia Institut de Droit International -järjestön Luxemburgin kokoukseen (1937). *Yanguas Messian* lähtökohdat poikkeavat kuitenkin selvästi *Kronheim*in omista lähtökohdista. Ensinnäkin *Yanguas Messia* katsoo työehtosopimuksen epäilemättä olevan yleiseltä luonteeltaan pikemminkin julkisoikeudellinen kuin yksityisoikeudellinen (Annuaire 1937 s. 191), vaikka

Gamillscheg ottaa lähtökohdakseen saksalaisen käsityksen työehtosopimusten normimääräysten luonnehtimisesta oikeusnormeiksi. Oikeusnormeina niitä käsitellään kansainvälisyksityisoikeudellisesti samalla tavoin kuin yleensä lain säännöksiä. Tämä merkitsee muun muassa heijastusperiaatteen soveltamista työehtosopimuksen ulottuvuutta ratkaistaessa: jos työsuhde muutoin kotimaassa kuuluu työehtosopimuksen piiriin, ei lyhytaikainen ulkomaantyö muodosta estettä työehtosopimuksen jatkuvalle soveltamiselle.[8] Toiselta puolen *Gamillscheg*in järjestelmässä nousee edellä mainittu työehtosopimusstatuutin ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden vaatimus rajoittavaksi tekijäksi määrättäessä työehtosopimuksen alueellista ulottuvuutta: kotimaista työehtosopimusta ei voida soveltaa sellaiseen ulkomaantyösuhteeseen, joka muutoin on vieraan valtion lain alainen. Vastaavasti ei kotimaassa voida ulkomaista työehtosopimusta soveltaa kotimaan lain alaiseen työsuhteeseen.[9]

Yleissitovia työehtosopimuksia *Gamillscheg* käsittelee omana ryhmänään. Yleissitovuuspäätöksen sosiaalipoliittiset tai talouspoliittiset perusteet eivät ole este yleissitovan työehtosopimuksen soveltamiselle ulkomaantyössä. Sen sijaan *Gamillscheg* asettaa tällaisen sopimuksen soveltamisen edellytykseksi eräitä yleissitovuuteen sinänsä kohdistuvia vaatimuksia. Vain sellainen yleissitova työehtosopimus, jonka piiriin kuuluu koko Liittotasavalta tai ainakin se alue, jolla työsuhde on Liittotasavallassa alun perin perustettu, voi tulla kysymykseen. Pelkästään alueellista yleissitovaa työehtosopimusta ei voida soveltaa ulkomailla sellaiseen työsuhteeseen, johon työehtosopimuksella ei kotimaassa ole mitään yhteyttä.

Gamillscheg ei katso voivansa pitää tinkimättömästi kiinni työehtosopimus- ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden vaatimuksesta silloin, kun kysymykses-

---

toteaakin olevan vaikeata määritellä sen luonnetta täsmällisesti. Toiseksi hän, lähtien siitä toteamuksesta, että työehtosopimuskysymykset liittyvät läheisimmin työn suorittamispaikkaan, keskittyy vain sen seikan selvittämiseen, millainen vaikutus työn suorittamismaassa voimassa olevien työehtosopimusten määräyksillä on tuossa massa tehtävää ulkomaantyötä koskeviin sopimuksiin. Sen sijaan työehtosopimuksen mahdollisiin valtioiden rajat ylittäviin vaikutuksiin ei *Yanguas Messia* puutu. Luxemburgin istunnon päätöslauselma on samalla tavoin rajoittunut. Sen 8 artiklan 1 kappaleessa esitetään, että työsopimuksen ja työehtosopimuksen keskinäiset suhteet määrää työn suorittamispaikan laki. Artiklan 2 ja 3 kappaleen mukaan tuo laki määrää myös, onko työehtosopimuksella pakottava vaikutus vai ei sellaisissa ulkomaantyötapauksissa, joissa vieraan valtion lain alaisen työsopimuksen osapuolet eivät ole työehtosopimusosapuolia. Varsinaisiin työehtosopimuskollisioihinkaan ei oteta kantaa.

[8] *Gamillscheg* s. 367. Toisaalta on selvää, että työehtosopimuksessa itsessään sen soveltamisala voidaan rajoittaa vain kotimaassa tehtävään työhön.

[9] *Gamillscheg* s. 362.

sä on kotimaisen yleissitovan työehtosopimuksen soveltaminen kotimaassa tehtävään ulkomaantyöhön. Vaikka periaatetta nimittäin tällöinkin lähtökohtaisesti kunnioitetaan, *Gamillscheg* katsoo ordre public -periaatteeseen (EGBGB 30 art.) viitaten, että yleissitovuuspäätöksen perusteena olevat talouspoliittiset päämäärät tai tavoitteet tiettyjen sosiaalisten vähimmäisetujen turvaamiseksi edellyttävät työehtosopimusmääräysten soveltamista silloinkin, kun työsuhde muutoin on vieraan valtion lain alainen. Tällöin yleissitoville työehtosopimusmääräyksille ei voida kuitenkaan antaa suurempaa vaikutusta kuin lain säännöksille. Saksalaisen tuomioistuimen tulee eräissä tapauksissa soveltaa vastaavasti ulkomaisen yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä silloinkin, kun ulkomaantyösuhde on Liittotasavallan lain alainen. Tällaisen soveltamisen edellytyksenä on kuitenkin, että kyseisillä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksillä on pyritty tiettyihin sosiaalisiin päämääriin. Vieraan valtion talouspoliittisia päämääriä palvelevia työehtosopimusmääräyksiä ei sen sijaan tule soveltaa.[10]

Gérard *Lyon-Caen* lähestyy ongelmaa toiselta pohjalta. Hän ei perusta esitystään teoreettisille käsityksille työehtosopimusmääräysten luonteesta, vaan ottaa lähtökohdakseen Ranskan sisäisestä oikeudesta johtamansa ajatuksen työehtosopimuksen territoriaalisesti rajoittuneesta soveltamisalasta ja kehittää tutkimustaan työehtosopimus- ja työehtosopimusmääräystyypeittäin.

> *Lyon-Caen* viittaa ranskalaisissa yleissitovuuspäätöksissä käytettyyn sanamuotoon, jonka mukaan työehtosopimus laajennetaan koskemaan kaikkia työnantajia ja -tekijöitä »dans le *champ d'application territorial*

[10] *Gamillscheg* on vuoden 1982 Caracasin vertailevan oikeustieteen kongressin yleisraportissaan yksityiskohtia myöten samoilla linjoilla kuin yllä käsitellyssä Internationales Arbeitsrecht -teoksessaan (1959). Tällä kohdin raporttiaan hän esittää lähtökohdaksi (s. 43 s.), että ongelma tulee esille lähinnä silloin, kun työehtosopimuksen normimääräykset käsitetään työsuhdetta ulkoapäin sääntéleviksi normeiksi. Jos sen sijaan työehtosopimusmääräykset tulevat edustussuhteen nojalla osaksi asianomaisen työehtosopimusosapuolen alajärjestön jäsenen työsopimusta, on soveltamisen kannalta yhdentekevää, tehdäänkö työsopimuksen tarkoittama työ kotimaassa vai ulkomailla. Ongelma pelkistyy — aivan kuten *Kronheim* esitti jaottelunsa ensimmäisen työehtosopimusryhmän osalta — kysymykseksi siitä, millaiset työsuhteen ehdot työsopimussuhteeseen yleensä sovellettava laki sallii. Edelleen *Gamillscheg* toistaa kantansa työehtosopimusstatuutin ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden vaatimuksesta. Hän pitää mahdottomana, että työmarkkinaosapuolten tahtoon perustuvalla työehtosopimusnormilla voisi olla vahvempi vaikutus kuin kotimaisella säädännäisellä normilla, jonka osapuolet voivat lakiviittauksellaan syrjäyttää. Edullisimmuusperiaatteen nojalla ja sen mukaisin vaikutuksin työsuhteen osapuolet voivat kuitenkin sopia kotimaisen työehtosopimuksen soveltamisesta vieraan valtion lain alaiseen työsuhteeseen (s. 46). Myös yleissitovien työehtosopimusten osalta on *Gamillschegin* kanta viittauksineen ordre public -periaatteeseen ennallaan.

et professionnel de ladite convention». Yleissitovuuspäätös ei siis ole »maantieteellinen», vaan yleissitovaksi julistetun työehtosopimuksen alueellinen soveltamisala säilyy ennallaan (*Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 247). Mainittakoon vielä, että *Lyon-Caen*in käyttämään työehtosopimusaineistoon kuuluu myös tavallaan »kansainvälisiä» sopimuksia, nimittäin sellaisia, jotka puhtaasti kotimaisten (»métropolitain») työsuhteitten lisäksi eräin edellytyksin sääntelevät Ranskan entisillä siirtomaa-alueilla tehtävää työtä. Niinpä esimerkiksi vuodelta 1947 olevan »Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres» -työehtosopimuksen 3 artiklassa määrättiin, että »La convention s'applique également à titre obligatoire aux bénéficiaires ..., qui sont occupés en dehors de la France métropolitaine pour le compte d'une entreprise exerçant son activé sur le territoire de celle-ci, lorsque le contrat de travail des intéressés a été signé ou conclu sur ce territoire». Toisaalta voidaan todeta, että esimerkiksi ranskalaista Länsi-Afrikkaa varten on ollut voimassa erityinen »Convention collective pour l'A.O.F.». Tästä työehtosopimuksesta oli kyse edellä s. 208 alav. 5 mainitussa oikeustapauksessa.

Ranskalaisen oikeuskäytännön tutkimisen perusteella *Lyon-Caen* päätyy toteamaan, että territoriaalisuuden sisältö on työehtosopimusasioissa moniselitteinen. Territoriaalisuuden edellyttämä riittävä yhteys Ranskaan voi nimittäin toteutua jo sillä, että jokin työsuhteen syntyyn tai normaaliin kulkuun liittyvä keskeinen seikka sijoittuu Ranskaan. Tällaisia seikkoja ovat työnantajayrityksen sijainti (»siège») Ranskassa, työsopimuksen solmiminen Ranskassa ja työskentely Ranskassa (työnantajan ollessa ulkomainen yritys).[11] Näistä liittymäkohdista kaksi ensimmäistä liittyy tapauksiin, joissa on kysymys Ranskasta ulkomaantyöhön lähetetyn (»détachement») työntekijän asemasta.[12] Territoriaali-

[11] *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 258.

[12] *Lyon-Caen*in esitys perustuu tällä kohdin keskeisesti eräisiin Cour de cassationin ratkaisuihin. Päätöksessä Ch. civ. 9. 11. 1959, jota on kommentoitu Clunet 1960 s. 1064 (G. L-C.) sekä Rev.crit d.i.p. 1960 s. 566 ss. (M. S-D.) korkein oikeus katsoi ranskalaisen työehtosopimuksen soveltuvan ulkomailla tilapäisesti työskentelevään ranskalaiseen toimihenkilöön eikä hyväksynyt työnantajan käsitystä, jonka mukaan toimihenkilö »n'était pas détaché temporairement à l'étranger mais s'y trouvait domicilié». Sanonnaltaan yksioikoisempi oli ratkaisu Ch. Soc. 29. 5. 1963; ks. J.C.P. 1964. II. 13523, kommentti M. Simon-Depitre ja Clunet 1964 s. 301 s., jossa oli kysymys ranskalaisen lasialan yrityksen Milanossa toimivasta pääedustajasta (»l'agent général»). Ranskalaisessa lasialan työehtosopimuksessa oli kilpailunrajoituslauseke, jonka mukaan työntekijä ei vahingonkorvauksen uhalla saanut harjoittaa vastaavaa toimintaa kilpailijan palveluksessa. Edustajan sanottua irti työsopimuksensa kantajayrityksen kanssa ja siirryttyä kilpailijan palvelukseen kantajayritys vaati hänen velvoittamistaan suorittamaan työehtosopimuksessa tarkoitetun vahingonkorvauksen. Korkein oikeus totesi kuitenkin: »La convention collective ne règle les rapports de travail entre employers et salariés que sur le seul territoire métropolitain». Työehtosopimus ei siis tullut sovellettavaksi Ranskan alueen ulkopuolella.

suudesta poikkeamista ei näissä tapauksissa voida niinkään selittää kansainvälisen yksityisoikeuden kuin aineellisen työoikeudellisten periaatteiden nojalla. Tällaisia periaatteita ovat *Lyon-Caen*in mukaan erityisesti saavutettujen etujen säilyttämisen periaate ja edullisimmuusperiaate.[13] Vielä voimakkaammin kuin palkka- ja siihen verrattavia työsuhteen ehtoja koskevien työehtosopimusten osalta tulee jäykästä territoriaalisuusvaatimuksesta poikkeaminen kysymykseen eläketurvaa ja muuta sosiaalivakuutusta koskevien työehtosopimusten osalta. *Lyon-Caen* korostaa, että tällainen työehtosopimus luo kumuloivia henkilökohtaisia etuja, eikä sen olemus ole niinkään alueeseen kuin henkilöön liittyvä.[14]

Ranskassa esimerkiksi ulkomaisen pankin ranskalaisen tytärpankin palveluksessa työskentelevän toimihenkilön työsuhteeseen sovelletaan puolestaan tavanomaisesti ranskalaista työehtosopimusta. *Lyon-Caen* katsoo kuitenkin, että työsopimuksen tekopaikkaa saatetaan pitää ratkaisevana kriteerinä työntekijän kansalaisuudesta riippumatta: ulkomailta ranskalaisen haaraliikkeen palvelukseen palkattu työntekijä on kyseisen vieraan valtion, Ranskasta palkattu taas ranskalaisen työehtosopimuksen alainen. Tilanne on epäselvempi silloin, kun ulkomaisen pankin toimipaikka Ranskassa ei muodosta itsenäistä oikeushenkilöä. Tosin tällöinkin sovelletaan epäilyksittä yleissitovaksi julistettua ranskalaista työehtosopimusta.[15]

*Lyon-Caen*in käsitys työehtosopimuksen toisaalta alueellisesta ja toisaalta henkilöön liittyvästä luonteesta ulottuu niin ikään yksittäisen työehtosopimuksen eri määräyksiin. Tällöin jaottelu palvelee myös myöhemmin käsiteltäviksi tulevien työehtosopimuskollisioiden ratkaisemista. Lopputuloksena on, että ulkomaantyösuhdetta voi osittain säännellä kotimainen ja osittain ulkomainen työehtosopimus ja vieläpä niin, että niiden keskinäistä suhdetta on mahdoton päättää etukäteen.[16]

Gérard *Lyon-Caen*in yhdessä Antoine *Lyon-Caen*in kanssa kirjoittamassa teoksessa »Droit social européen et international» otetaan lähtökohdaksi työ-

---

[13] *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 255.

[14] *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 257. Kuten edellä olevasta käy ilmi, *Lyon-Caen*in esitys poikkeaa *Gamillsheg*istä sikälikin, että *Lyon-Caen* ei pohdi lainkaan työehtosopimusstatuutin ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden ongelmaa. Kun hänen työehtosopimuksen soveltamiselle esittämänsä liittymät ovat luonteeltaan muodollisia ja voivat toteutua tosiasiallisesta intressitilanteesta riippumatta, on hyvin mahdollista, että *Lyon-Caen*in periaatteita noudattaen joudutaan tilanteeseen, jossa työehtosopimusstatuutti ja työsopimusstatuutti poikkeavat toisistaan.

[15] *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 257 s.

[16] *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 260.

ehtosopimuksen soveltamisen territoriaalisuus. Tämän kannan tueksi vedotaan edellä jo viitattuun vuoden 1963 ratkaisuun sekä sen lisäksi erääseen vuotta nuorempaan ratkaisuun (Ch. Soc. 6 .11. 1964),[17] jossa suljetaan ulkomailla (Sierra Leone) tilapäisestikin työskentelevä työntekijä ranskalaisen työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. *Lyon-Caen* ja *Lyon-Caen* katsovat kuitenkin edelleen, että työehtosopimusta ei voida käsitellä soveltamisalan kannalta yhtenä kokonaisuutena, vaan määräys määräykseltä. Jotkut määräykset ovat luonteeltaan territoriaalisia, toiset taas — kuten palvelusajan (»anciennité») perusteella etuja myöntävät tai sosiaaliturvaa koskevat — sillä tavoin henkilöön liittyviä, että niitä voidaan soveltaa ekstraterritoriaalisesti.

Edellä jo viitattua (s. 208) korkeimman oikeuden ratkaisua *Société commerciale de l'Ouest Africain c. Frey* (Cass. soc. 22. 11. 1972, ks. J.C.P., La semaine Juridique 1973 n:o 17404) koskevassa kommentissaan Gérard *Lyon-Caen* esittää myös vaihtoehtoisen, tahdon autonomiaan perustuvan ajatusmallin kysymyksen ratkaisemiseksi. Herra Frey oli tullut kantajayhtiön palvelukseen vuonna 1948 laaditun työsopimuksen perusteella. Sopimuksen (»contrat») liitteenä oli ollut Ranskan Länsi-Afrikkaa koskeva työehtosopimus (»Convention collective pour l'A.O.F. du 20 septembre 1946») ja erään sopimuksessa olleen lausekkeen mukaan sopimus säilyi työehtosopimuksen alaisena »sauf conventions spéciales nouvelles». Vuonna 1954 Freyn toimialue Afrikassa muuttui ja vuodesta 1959 lähtien hän oli suorittanut työnsä pääasiallisesti Ranskassa niin, että oleskelu Afrikassa oli pisimmillään kestänyt kolme kuukautta kerrallaan. Tultuaan vuonna 1967 irtisanotuksi toimestaan Frey vaati työnantajaltaan vuoden 1946 työehtosopimuksen mukaisia korvauksia. Cour d'appel de Paris oli hyväksynyt Freyn vaatimuksen, mutta Cour de cassation kumosi päätöksen työnantajan muutoksenhaun johdosta katsoen, että Freyn vuoden 1959 jälkeinen oleskelu Afrikassa oli ollut niin lyhytaikaista, ettei hänen työsuhteensa enää kuulunut työehtosopimuksen alueellisen soveltamisalan piiriin.

Lyon-Caenin kommentti rakentuu ajatukselle, jonka mukaan toisaalta vetoomustuomioistuimen ja toisaalta korkeimman oikeuden ratkaisu perustuivat toisistaan poikkeaville käsityksille kansainvälisestä työoikeudesta. Vetoomustuomioistuimen ratkaisu voidaan käsittää ilmaukseksi tahdon autonomian periaatteen hyväksymiselle rakentuvasta järjestelmästä. Työsopimusosapuolethan olivat sopimuksessaan viitanneet A.O.F:a koskevaan työehtosopimukseen, eikä tuota sopimuslauseketta ollut sittemmin muutettu, vaikka Freyn työtehtävät olivatkin vaihtuneet. Työehtosopimuksen tilalle ei myöskään ollut tullut uutta, joten lausekkeeseen »sauf conventions spéciales nouvelles» ei voitu vedota työehtosopimuksen syrjäyttämiseksi. Lisäksi on huomattava, että Freyn työnanta-

[17] Ks. *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 113 ss.

jayritys, joka siis oli A.O.F.-työehtosopimukseen osallinen, oli säilynyt samana koko vuosien 1948 ja 1967 välisen ajan ja että työnantajan sidottuisuus on aikaisemmin kerrotuin tavoin keskeinen tekijä työehtosopimuksen soveltamisesta päätettäessä. Korkein oikeus käsitteli puolestaan työehtosopimusta aikaisemman käytäntönsä mukaisesti lain tavoin ja pyrki selvittämään soveltamisalan asianosaistahdosta riippumatta. Tällaista ratkaisua tehtäessä kiinnitetään — kuten edellä on esitetty — yleensä huomiota toisaalta työnantajayrityksen sijaintipaikkaan ja toisaalta työn suorittamispaikkaan, jotka siis antavat käytännön sisällön työehtosopimuksen territoriaalisuuden periaatteelle. Tältä pohjalta lähtien on selvää, että työehtosopimus saattoi koskea vain sellaisia työntekijöitä, jotka suorittivat työtään ranskalaisen Länsi-Afrikan alueella. Kun Frey oli vuodesta 1959 lähtien työskennellyt vain lyhyitä ajanjaksoja Afrikassa, hän ei näin ollen voinut vedota työehtosopimuksen määräyksiin. Toisaalta *Lyon-Caen* toteaa A.O.F. -työehtosopimuksen olevan nykyään atyyppinen sikäli, että se heijastaa siirtomaakauden aikaisia näkemyksiä. Tästä on osoituksena erityisesti työehtosopimukseen otettu henkilöllinen soveltamiskriteeri: sen mukaan työehtosopimus koski vain eurooppalaisia työntekijöitä. *Lyon-Caen* kysyykin, voivatko nykyiset periaatteet työehtosopimuksen territoriaalisuuden määräämisestä tulla kysymykseen tällaisen työehtosopimuksen osalta, mutta ei lähde kehittämään tätä ajatuskulkua pidemmälle.

Szászy jaottelee »International Labour Law» -teoksessaan työehtosopimuksen alueellista ulottuvuutta koskevat teoriat kaikkiaan yhdeksään ryhmään, joihin kaikkiin hän kohdistaa kritiikkiä.[18] Ainoastaan *Gamillschegin* teoriasta — ja siitäkin vain osittain — hän löytää hyväksyttäviä ajatuksia.

Szászyn jaottelun hienojakoisuutta voidaan toisaalta sitäkin arvostella. Jaottelun kaksi ensimmäistä ryhmää muodostavat edullisimmuusperiaatteen kaksi versiota, joista toinen rakentuu normi normilta tapahtuvalle vertailulle, kun taas toista noudattaen verrataan kysymyksessä olevia normistoja kokonaisuudessaan (ks. s. 359). Käsitykseni mukaan ei edullisimmuusperiaatetta voida kuitenkaan kummassakaan muodossaan pitää työehtosopimuksen alueellista ulottuvuutta selittävänä periaatteena, vaan kysymyksessä on eräs menetelmä työehtosopimuskollisioiden ratkaisemiseksi. Kollision syntyminen puolestaan edellyttää, että jo aikaisemmin on jollakin muulla perusteella katsottu yhtä useamman työehtosopimuksen tulevan sovellettavaksi samassa työsuhteessa. Eräät muut jaottelun ryhmät ovat puolestaan mielestäni paljolti päällekkäisiä.

Lähtökohtana on *Szászy*lla työehtosopimusoikeudessakin *lex laboris generalis* tai *specialis* -sääntö. Tällä tavoin *Szászy* hylkää myös distinktion työeh-

[18] *Szászy* s. 359 ss. ja 363 s.

tosopimuksesta toisaalta velvoiteoikeudellisena sopimuksena ja toisaalta sen alueellisesta soveltamisalasta. *Lex laboris generalis* tulee yleisesti kysymykseen »if not for all, then for most of the legal relations governed by labour law, i.e. for the majority of individual and collective relations, organisational labour relations, social insurance and procedural questions associated with the settlement of disputes under labour law».[19] *Szászy* ei perustele *lex laboris generalis* -periaatetta erikseen juuri työehtosopimuksiin liittyvillä argumenteilla, vaan hän viittaa siihen, mitä on esittänyt työsopimuksia käsitellessään.[20] Työsuhteeseen sovellettava *lex laboris* on siis jakamaton kokonaisuus, joka sulkee sisäänsä yhtä hyvin työsopimusoikeuden kuin kollektiivisen työoikeuden.[21]

Institut de Droit International -järjestön Zagrebin vuoden 1971 kokouksessa, jossa siis *Szászy* toimi kansainvälisen työoikeuden osalta raportöörinä, hyväksytyssä päätöslauselmassa mainitaan työehtosopimus vain yhden kerran, 6 artiklassa. Tämä artikla kuuluu seuraavasti:

> »Par la loi applicable au sens des dispositions qui précèdent, il faut entendre non seulement les lois et règlements, mais encore, à condition qu'elles soient légalement applicables, les conventions collectives du travail ainsi que les usages professionnelles.»[22]

Lakiviittauksen tai kiinteitten liittymäsääntöjen osoittama sovellettava laki käsittää siis myös tietyin edellytyksin muun muassa työehtosopimukset. Merkittävä on sanoilla »à condition» alkava varauma, joka siis edellyttää kyseisten työehtosopimusten olevan *lain perusteella* sovellettavissa työsuhteeseen (légalement applicables). Kun päätöslauselmassa asetuttiin sille kannalle, että työsopimukseen sovellettava *lex laboris generalis* on sen valtion laki, jossa työtä on määrä tehdä (3 art., »doit être exécuté»), ei tällöin työehtosopimuksenkaan

---

[19] *Szászy* s. 111.

[20] International Labour Law -teoksen sivulla 366 *Szászy* toteaa: »As regards the collective agreements themselves, their statics (contractual capacity of their subjects, their direct and indirect object, content and legal effects) and their dynamics (origin, formal and substantial validity, modification and termination) here in our opinion, on the hypothesis that a collective agreement incorporates quasi-contractual provisions as well as standard provisions, the *lex laboris generalis* or *specialis* should be applied, in like manner as has been suggested when the statics and dynamics of labour contracts were discussed».

[21] Niin ikään Szászy, kuten edellä on todettu ei pidä tarpeellisena tehdä eroa yksityisja julkisoikeudellisten normien osalta. Esim. s. 157: »... in principle labour law, ..., should be applied as a whole, i.e. no distinction should be made between labour law rules of a public or private law character».

[22] Sisällöltään samaa tarkoittava sääntö sisältyi myös EEC:n sisäisiä työsuhteita koskeneisiin vuosien 1972 ja 1976 asetusehdotuksiin, ks. ed. s. 72 ss.

osalta ole ongelmana mahdollinen rajat ylittävä soveltamisala. Sen sijaan joudutaan työntekovaltiossa voimassa olevan työehtosopimussäännöstön perusteella ratkaisemaan, täyttävätkö kyseiset työsuhteet — joilla on liittymiä ulkomaille — tuon säännöstön mukaiset normaalit edellytykset työehtosopimuksen soveltamiselle. Asia on toisin silloin, kun työsuhteeseen sovelletaan *lex laboris specialiksena* muun kuin työn suorituspaikan lakia. Tällainen tilanne on kysymyksessä päätöslauselman 4 artiklan 1 kappaleen a)-kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työtä tehdään usean valtion alueella tai sen on luonteeltaan tilapäistä (»transitoire») ja jolloin sovellettavaksi tulee työnantajan koti- tai liikepaikan laki. Tuolloin edellytetään siis työnantajan koti- tai liikepaikan työehtosopimusnormistoon kuuluvan työehtosopimuksen alueellista soveltamisalaa koskevia säännöksiä, joiden perusteella siis ratkaistaan, tuleeko tuossa valtiossa voimassa oleva työehtosopimus osana *lex laboris specialis*ta sovellettavaksi usean vieraan valtion alueella suoritettavaan tai luonteeltaan tilapäiseen ulkomaantyöhön. Tästä eteenpäin ei päätöslauselmasta olekaan apua. Siinä ei nimittäin kehitellä eteenpäin niitä periaatteita, joiden mukaan työehtosopimuksen alueellinen ulottuvuus on mainitunlaisissa tapauksissa nimenomaisten säännösten puuttuessa ratkaistava.[23]

Carlhammar ottaa lähtökohdakseen MBL 23 ja 26 §:n säännökset, joiden mukaan toisaalta työnantajajärjestön tai työnantajan ja toisaalta työntekijäjärjestön välinen työehtosopimus sitoo paitsi osallisia, myös niiden jäseniä. Tältä perustalta *Carlhammar* asettaa tehtäväkseen selvittää, onko ruotsalainen työehtosopimus sovellettavissa työsuhteeseen myös silloin, kun lain asettamat yleiset edellytykset ovat olemassa, mutta työ tehdään ulkomailla.[24] Hän pitää selvänä, että työehtosopimusosapuolilla on vapaus ottaa sopimukseensa määräys, jonka mukaan sopimusta sovelletaan myös maan rajojen ulkopuolella. Hän ei kuitenkaan osoita tapauksia, joissa näin olisi nimenomaisesti menetelty. Sen sijaan hän katsoo Ruotsin työmarkkinakentällä käydyn mielipiteenvaihdon perusteella, että ainakin SAF:n (Svenska arbetsgivareföreningen) ja LO:n (Landsorganisationen i Sverige) väliset suuret valtakunnalliset työehtosopimukset, esimerkiksi rakennusalan sopimus, on tarkoitettu koskemaan vain Ruotsissa tehtävää työtä.

---

[23] Niinpä *Morgenstern* toteaa päätöslauselman 6 artiklaan ja edellä alav. 22 tarkoitettuun EEC-ehdotukseen (1976) viitaten, että »These provisos leave the essential questions unanswered», s. 102.

[24] *Carlhammar,* Studier tillägnade Schmidt s. 67. Samalla sivulla, alav. 3, *Carlhammar* katsoo, että *Gamillsche*gin työehtosopimusten alueellisesta ulottuvuudesta esittämät ajatukset eivät pääosin ole lainkaan tyydyttäviä Ruotsin oikeuden kannalta.

*Carlhammar*in mukaan kehitys oli Ruotsissa kulkenut tässä suhteessa rajoittavampaan suuntaan. Aikaisemmin esitettiin nimittäin erityisesti Ruotsin teollisuustoimihenkilöjärjestön (Svenska industritjänstemannaförbundet, SIF) taholta, että sen ja SAF:n väliset työehtosopimukset koskisivat myös ulkomaantyötä. Työnantajapuolella kiistettiin tuolloinkin tällaisen käsityksen oikeellisuus.

Eri asia on, että joissakin ruotsalaisissa työehtosopimuksissa on ollut lyhytaikaista ulkomaanpalvelua koskevia erityismääräyksiä esimerkiksi päivärahojen osalta.

Rajoittavan tulkintavaihtoehdon puolesta *Carlhammar* vetoaa lisäksi lähinnä käytännöllisiin näkökohtiin ensi sijassa valtakunnallisten työehtosopimusten osalta.[25] Näihin sopimuksiin sisältyy lukuisia yksityiskohtaisia määräyksiä muun muassa palkoista, työajoista ja ylityökorvauksista sekä eläkkeistä ja muista sosiaalisista eduista. Näitä Ruotsin lainsäädäntöön ja ruotsalaiseen työmarkkinakäytäntöön sopeutettuja määräyksiä ei sellaisinaan voida soveltaa vieraassa valtiossa ja *Carlhammar*in mukaan vaadittavien poikkeusten määrä lisääntynee samassa suhteessa kuin työkohteen etäisyys Ruotsista kasvaa. Jotta työehtosopimuksella voisi olla kaikki MBL:n mukaiset vaikutukset myös ulkomaantyössä, työehtosopimusosapuolten tulisi neuvotteluissaan olla selvillä kaikkialla maailmassa vallitsevista olosuhteista ja ottaa ne huomioon työehtosopimukseen lisättävissä erityismääräyksissä. Tällä tavoin ei ole kuitenkaan koskaan menetelty. Toisaalta on kuitenkin niin, että vaikka ruotsalaisen työehtosopimuksen määräykset eivät sidokaan ulkomaantyösopimusta tekevää ruotsalaista työnantajaa ja työntekijää, voidaan tulkintalähtökohdaksi usein ottaa se, että työsuhteen ehdot ovat paljolti samat kuin vastaavanlaisessa työssä Ruotsissa. Työsuhteen ehtojen käytännön erot eivät siis välttämättä ole merkittävät, vaikka työehtosopimuksen soveltaminen periaatteessa rajoittuukin vain omaan maahan.[26]

Birk lähtee analyyttisessä tarkastelussaan[27] Liittotasavallan sisäisestä työ-

[25] Yrityskohtaisten työehtosopimusten osalta ei *Carlhammar*in mukaan voida niiden erityispiirteiden vuoksi tehdä yleisiä päätelmiä, Studier tillägnade Schmidt s. 68.

[26] *Carlhammar*in esitys perustuu siis etupäässä käytännön näkökohtiin eikä siinä puututa esimerkiksi kysymykseen työsopimusstatuutin ja työehtosopimusstatuutin yhtenäisyyden vaatimuksesta. Lopputuloksiltaan *Carlhammar* käy pitkälti yksiin *Nial*in kanssa, joka katsoo, että »tillämpligheten av ett svenskt kollektivavtal icke torde vara beroende av huruvida det enskilda arbetsavtalet faller under svensk privaträtt eller icke. Kollektivavtalet torde i regel avse endast arbete inom riket, och i de allra flesta fall lyda de av kollektivavtalet omfattade arbetsavtalen under svensk rätt». Ks. *Nial* s. 65.

[27] *Birk*, Festschrift für Beitzke s. 851 ss. *Birk*in Caracasin kongressiin laatima Liitto-

ehtosopimusoikeudesta ja tutkii sitten sen perustalta, millä eri tavoin kotimainen työehtosopimus voi tulla sovellettavaksi ulkomailla suoritettavaan työhön. Työehtosopimusstatuutin ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden vaatimukselle *Birk* omistaa erillisen jakson, minkä jälkeen hän tutkii mm. ulkomaisten työehtosopimusten soveltamiseen Liittotasavallassa liittyviä kysymyksiä. Aiheen käsittely on selvästi pragmaattisempaa ja pitemmälle menevää kuin *Gamillschegi*llä.

Birk ottaa lähtökohdakseen sen Liittotasavallan sisäisessä työoikeudessa vallitsevan käsityksen, jonka mukaan työehtosopimuksen soveltamisalan (»Tarifbezirk») rajoittuminen tiettyyn Liittotasavallan osaan ei estä työehtosopimuksen soveltamista muualla Liittotasavallassa suoritettavaan, kestoltaan rajoitettuun työhön.[28] Tällöin voidaan puhua heijastusperiaatteesta samalla tavoin kuin kansainvälisen sosiaalivakuutusoikeuden alalla. Sellaisesta useisiin työehtosopimuksiin sisältyvästä määräyksestä, jonka mukaan työehtosopimus ei koske Liittotasavallan ja Länsi-Berliinin ulkopuolella suoritettavaa työtä, ei voida *Birk*in mukaan aina päätellä, että kaikenlaiset työsuhteen liittymät ulkomaille aiheuttaisivat työehtosopimuksen soveltamatta jäämisen ulkomailla tehtävään työhön.[29] Poissuljettujen tapausten joukkoon kuuluvat lähinnä vain ne, joissa työsuhteen painopiste kaiken kaikkiaan jää sanotun työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

Birk luokittelee tapaukset, joissa työehtosopimus saattaa tulla sovellettavaksi ulkomailla suoritettavaan työhön, kolmen eri perusteen mukaisesti.[30] Ensinnäkin voi olla kysymys heijastusperiaatteesta, toiseksi taas siitä, että työehtosopimuksessa itsessään on eräin osin säännelty myös ulkomailla tehtävää työtä. Kolmannen ryhmän muodostavat työehtosopimukset, jotka sääntelevät pelkästään ulkomailla tehtävää työtä.

---

tasavallan kansallinen raportti perustuu tältä osin juuri mainittuun kirjoitukseen, ks. RabelsZ 46 (1982) s. 404 s. Samoin *Birk*in raportti Budapestissa pidettyyn ensimmäiseen eurooppalaiseen alueelliseen kongressiin työoikeuden ja sosiaaliturvan alalla, ks. Recht der Arbeit 1984 s. 135 ss.

[28] *Birk,* Festschrift für Beitzke s. 852.

[29] *Birk* mainitsee esimerkkinä MTV (Manteltarifvertrag) für Arbeiter der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 19. 6. 1973 -työehtosopimuksen, jonka 1 §:n mukaan »Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Friedrich-Ebert-Stiftung, die im Inland in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung sind», sekä BMTV (Bundesmanteltarifvertrag) für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 9. 4. 1974 -työehtosopimuksen 1 §:n, jota koskevan soveltamisohjeen mukaan »Montagen ausserhalb der BR Deutschland und West-Berlin werden durch den Tarifvertrag nicht erfasst».

[30] *Birk,* Festschrift Beitzke s. 853.

Heijastusperiaatteeseen perustuva työehtosopimuksen ulottaminen ulkomaantyöhön on *Birk*in mukaan ongelmatonta työehtosopimuksen luonteesta riippumatta, kun yleensä kotimaassa kiinteästi työskentelevä työntekijä lähetetään tilapäiseen (»vorübergehend») ulkomaantyöhön.[31] Kaikki työehtosopimusmääräykset eivät kuitenkaan voi tulla sovellettaviksi vieraassa valtiossa: soveltamisen edellytyksenä on, että määräystä saatetaan ulkomaisissakin oloissa pitää »asiallisesti mielekkäänä». Tarkkaa päivä-, viikko- tai kuukausikohtaista rajaa Birk ei halua asettaa heijastusperiaatteen edellyttämälle tilapäisyydelle. Liittotasavallan sosiaalilakikirjan heijastusperiaatteen sisältäviin säännöksiin[32] viitaten hän toteaa riittäväksi tulkintaohjeeksi, että ulkomaantyön tulee olla »ajallisesti tai tarkoituksen perusteella määräaikainen».

Toiseen ryhmään *Birk* lukee kansainvälisessä maantie-, rautatie- ja ilmaliikenteessä sekä meriliikenteessä käytettävät työehtosopimukset. Tällaisen toiminnan, jossa työn suorittamispaikka vaihtuu alituiseen, luonne huomioon ottaen on luontevaa ja jopa suorastaan välttämätöntä, että samassa työehtosopimuksessa voidaan sopia kulloisestakin suorittamispaikasta riippumatta yhtenäiset työsuhteen ehdot. *Birk* mainitsee esimerkkeinä lukuisia, varsinkin eri lentoyhtiöiden solmimia työehtosopimuksia.[33] Liittotasavallan oikeuden näkökulmasta ei voida esittää perusteltuja väitteitä sitä vastaan, että sopimuskumppanit ulottavat keskinäisen sopimuksensa vaikutukset olemaan voimassa myös maan rajojen ulkopuolella. Lähtökohtana on tällöin Liittotasavallan työehtosopimusoikeuden mukainen periaatteellinen käsitys siitä, että työehtosopimuksen oikeusvaikutukset ulottuvat vain osallisiin ja näiden jäseniin. Yleissitovat työehtosopimukset *Birk* jättää tässä vaiheessa tarkastelun ulkopuolelle.

Yksinomaan ulkomailla suoritettavaa työtä koskevien työehtosopimusten osalta aktualisoituvat sen sijaan kysymykset, jotka ovat olleet vain piilevinä esillä kahta edellistä ryhmää käsiteltäessä. Ensiksikin *Birk* viittaa siihen seikkaan, että yksinomaan ulkomailla tehtävää työtä tarkoittavalta työsuhteelta saatetaan väittää puuttuvan sellainen tarpeellinen yhteys kotimaahan, jollaisen on katsottava olevan kotimaan työehtosopimuslainsäädännön mukaisen työehtosopimuksen soveltamisen edellytys. Toisaalta voidaan työehtosopimuspoliittiselta kannalta esittää, että kullekin valtiolle tulee pidättää oikeus säännellä alueellaan toteutuvia työsuhteita oman lainsäädäntönsä mukaisesti ja että toisten valtioitten tulisi kunnioittaa tätä oikeutta asettamalla »omien» työeh-

---

[31] *Birk*, Festschrift Beitzke s. 853.

[32] Ks. Sozialgesetzbuch (SGB) I § 30 ja IV § 3—5.

[33] *Birk*, Festschrift Beitzke s. 854 alav. 97.

tosopimustensa soveltamiselle alueelliset rajat.[34] *Birk* pitää kumpaakin väitettä perusteettomana. Jo toisen työsopimuskumppanin kuuluminen kotimaahan on riittävä liittymä kotimaiseen työehtosopimusjärjestelmään, johon turvautumista on näin ollen pidettävä asianmukaisena. Väite työntekovaltion ammatillisten järjestöjen yksinomaisesta »toimivallasta» ei puolestaan ole oikeudellisesti riittävä argumentti, jolle voitaisiin saada tukea Liittotasavallan sisäisestä oikeudesta tai kansainvälisestä oikeudesta. Oman työehtosopimusnormiston ulottaminen ulkomaille, mihin ei sisälly suoranaista viranomaistoimintaa, ei sinänsä voida katsoa loukkaavan vierasta valtiota. Eri asia on, että tämä voi sisäisessä lainsäädännössään kieltää ulkomaisten työehtosopimusten soveltamisen omissa viranomaisissaan.

> Yleistä, työehtosopimusten ulkomaantyöhön soveltamiselle myönteistä kantaa joudutaan kuitenkin modifioimaan työehtosopimustyypeittäin. *Birk* kiinnittää huomiota siihen, että monissa maissa työehtosopimuksissa säännellään paljolti sellaisiakin kysymyksiä, jotka liittyvät työsuhteen ehtoihin vain välillisesti (s. 856). Tällaisia ovat erityisesti sosiaaliturvaa koskevat työehtosopimukset (»Sozialtarifverträge»), jotka on sopeutettu täydentämään kansallista sosiaaliturvajärjestelmää esimerkiksi työttömyyskorvausten ja vanhuuseläkkeiden osalta. Tämä asiallinen yhteys johtaa *Birk*in mukaan siihen, että näiden työehtosopimusten alueellisen soveltamisalan tulee noudattaa varsinaisen sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisalaa. Liittotasavallan kannalta määrää siis sosiaaliturvaa koskevien työehtosopimusten soveltamisalan edellä käsitelty EEC:n sosiaaliturva-asetus n:o 1408/71 (myöhempine muutoksineen) suhteessa talousyhteisömaihin, suhteessa muihin maihin taas mahdollinen bilateraalinen sosiaaliturvasopimus tai sellaisen puuttuessa sosiaalilakikirjan asianomaiset säännökset. Niin sanottujen varallisuudenmuodostusta koskevien työehtosopimusten (»Tarifverträge über Vermögensbildung») alueellinen soveltamisala määräytyy taas verolainsäädännön soveltamisalan mukaisesti. Työehtosopimuksen käyttäminen yhteistoimintaoikeudessa Liittotasavallan BetrVG 3 §:ssä tarkoitettuna instrumenttina laissa tarkoitetun järjestelmän muuntamiseksi yrityksen tarpeita ja rakennetta vastaavaksi antaa myös aiheen pohtia työehtosopimuksen alueellista ulottuvuutta. Tässäkin kohdin *Birk* hakee ratkaisunsa lähtökohdat työehtosopimuksen taustalla olevan säädöksen soveltamisalasta, ks. s. 858 s.

Ongelmaa työehtosopimusstatuutin ja työsopimusstatuutin yhtenäisyyden vaatimuksesta *Birk* selvittää käsitteellisesti Liittotasavallan TVG:stä käsin.[35] Tarkasteltavana on toisaalta työehtosopimukseen sidottujen piirin sääntely

[34] *Birk,* Festschrift Beitzke s. 855.

[35] *Birk,* Festschrift Beitzke s. 859 s.

(TVG 3 §) ja toisaalta työehtosopimuksen normivaikutuksen perusta (TVG 4 §). Edellisessä on ratkaisevaa osallisuus työehtosopimukseen tai jäsenyys osallisessa järjestössä. Merkitystä ei ole sillä, säänteleekö työehtosopimus ulkomailla tehtävää työtä vai ei. Normivaikutus taas perustuu ajatukseen työehtosopimusmääräyksistä lain säännöksiin verrattavina normeina, joiden vaikutus sääntelyobjektiin ei edellytä objektin taholta tulevaa hyväksymistä vaan on luonteeltaan itsenäinen.[36] Vaatimuksella työehtosopimusstatuutin ja työsopimusstatuutin yhtenäisyydestä ei siis ole lakiin perustuvaa oikeutusta. Yhtenäisyyden vaatimuksesta kiinnipitäminen voisi myös käytännössä johtaa sellaiseen kiertämismenettelyyn, että työehtosopimukseen otettaisiin sopiva lakiviittaus tarkoituksena välttää kotimaan työehtosopimuksen soveltaminen.

Myös yleissitovaksi julistettu kotimainen työehtosopimus saattaa tulla kysymykseen ulkomaantyön ehtojen sääntelyssä. *Birk* perustelee kantaansa käsitteellisistä lähtökohdista käsin: yleissitovuusjulistuksen seurauksena työehtosopimusmääräykset eivät muutu luonteeltaan julkisoikeudellisiksi vaan säilyvät yksityisoikeudellisina ja saavat yksipuolisesti pakottavan luonteen. Toisaalta yleissitovaksi julistaminen on julkisoikeudellinen toimi ja voi sellaisena ulottaa vaikutuksensa vain työehtosopimuksiin, joiden »Sitz» on Liittotasavallassa. Sen sijaan työsopimusstatuutilla eli sillä, onko työsopimus Liittotasavallan vai vieraan valtion lain alainen, ei ole asiassa vaikutusta. Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamiselle tilapäisesti ulkomailla tehtävään työhön ei voida esittää vastaväitteitä. Vieraan valtion työelämän sääntöjen ja sosiaalijärjestyksen kunnioittamisen vaatimus estää kuitenkin kotimaisen yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen silloin, kun pysyvä työpaikka on ulkomailla. Territoriaalisesta soveltamisesta poikkeaminen merkitsisi *Birk*in mukaan tällaisissa tapauksissa sitä, että vieraassa valtiossa voimassa olevat työsuhdetta sääntelevät normit epäystävällisesti katsotaan riittämättömiksi.[37] Vain joissakin poikkeustilanteissa voidaan saksalaisen yleissitovan työehtosopimuksen soveltamista tällöin perustella asiallisella yhteydessä »saksalaisiin» työsuhteen ehtoihin tämän yhteyden katkaisemisen välttämiseksi.[38]

Ulkomaisten työehtosopimusten soveltaminen Liittotasavallassa ei muodosta *Birk*ille sinänsä mitään periaatteellista ongelmaa. Tällainen työehtosopimus saattaa tulla sovellettavaksi Liittotasavallassa — peilikuvana sille mitä edellä

[36] »Tarifwirkung wie Tarifbindung hängen nicht vom Einzelarbeitsvertrag ab, sondern sind selbständing anzuknüpfen.» *Birk*, Festschrift Beitzke s. 860 s.

[37] *Birk*, Festschrift Beitzke s. 862.

[38] Yleissitovien saksalaisten työehtosopimusten soveltamisesta Liittotasavallassa vieraan työsopimusstatuutin alaisuudessa tehtävään projektityöhön ks. *Morgenstern* s. 101 s. BAG on erästä tällaista tapausta koskevassa ratkaisussaan vuodelta 1977 asettunut kielteiselle kannalle yleissitovan saksalaisen työehtosopimuksen soveltamiseen nähden.

on esitetty — joko heijastusperiaatteen nojalla tai sen vuoksi, että työehtosopimus osittain taikka yksinomaan on tarkoitettu sääntelemään Liittotasavallassa tehtävää työtä.[39] Toisaalta on huomattava, että työoikeuden luonteesta johtuen saatetaan tällöin joutua turvautumaan *ordre public* -periaatteeseen useammin kuin muulloin kansainvälisessä velvoiteoikeudessa.[40] Ulkomaista työehtosopimusta sovelletaan oikeudelliselta luonteeltaan ja vaikutukseltaan samanlaisena kuin se »kotimaansa» oikeusjärjestyksen mukaan on.[41] Liittotasavallan oikeusperiaatteiden ei voida katsoa tulevan loukatuiksi esimerkiksi sen vuoksi, että kyseisessä vieraassa oikeusjärjestyksessä pelkästään työnantajan sidottuisuus riittää saamaan työehtosopimuksen määräykset noudatettaviksi kaikissa hänen palveluksessaan olevien työntekijöiden työsuhteissa tai että työehtosopimuksen normimääräysten oikeusvaikutus perustetaan edustusteorian varaan.[42] Myöskään se seikka, että vieraassa työehtosopimusstatuutissa katsotaan työehtosopimusmääräysten muodostavan työsuhteen ehtojen ylärajan, ei merkitse sellaista poikkeamista Liittotasavallan työehtosopimusoikeudesta, että saksalainen tuomari esimerkiksi voisi ordre public -periaatteeseen vedoten soveltaa tällaisen työehtosopimuksen alaisessa työsuhteessa jotakin Liittotasavallan työoikeuden normia sillä perusteella, että se on työntekijälle edullisempi kuin työehtosopimusmääräys. On myös mahdollista, että sellaisellekin ulkomaiselle työehtosopimukselle, jossa puututaan yksittäiseen työsuhteeseen enemmän kuin Liittotasavallassa pidetään hyväksyttävänä, annetaan Liittotasavallassa sisältönsä mukaiset oikeusvaikutukset.[43]

[39] Selvää on tietysti, että Liittotasavallassa sovelletaan vieraassa valtiossa tehtävää työtä koskevassa asiassa tuossa valtiossa voimassa olevaa työehtosopimusta, jos työ tämän työehtosopimuksen mukaan kuuluu sopimuksen piiriin. Jos työtä tehdään kolmannessa valtiossa ja siihen liittyvä riita tulee ratkaistavaksi Liittotasavallassa, annetaan myös silloin ratkaiseva asema »kotivaltion» normeille työehtosopimuksen ulottuvuudesta; *Birk,* Festschrift Beitzke s. 864.

[40] Eri valtioiden työehtosopimusnormistojen erilaisuus ilmenee työehtosopimuksissa myös siten, että tietyissä valtioissa solmittuihin työehtosopimuksiin saattaa sisältyä määräyksiä, joita ei tunneta toisen valtion työehtosopimuksissa tai jotka ovat sen lainsäädännön mukaan peräti kiellettyjä. Liittotasavallan lainsäädännön kannalta *Birk* kiinnittää huomiota erityisesti efektiivilausekkeisiin, erottelu- ja järjestölausekkeisiin (»Differenzierungs- und Organisationsklausel») sekä indeksilausekkeisiin (s. 866 s.).

[41] Tässä yhteydessä voidaan viitata siihen kansainvälisessä yksityisoikeudessa nykyisin yleisesti hyväksyttyyn käsitykseen, jonka mukaan tuomioistuin vierasta oikeutta soveltaessaan soveltaa sitä luonteeltaan todellisena oikeutena ja on uskollinen sen omalle systematiikalle ja tulkintaperiaatteille.

[42] *Birk,* Festschrift Beitzke s. 868 s.

[43] *Birk,* Festschrift Beitzke s. 869 s. Tässä yhteydessä hän viittaa Ruotsissa MBL:n säätämisellä toteutettuun kollektiivisen työoikeuden uudistukseen.

*Bogdan*in esityksessä kysymys työehtosopimuksen alueellisesta ulottuvuudesta jää vain suhteellisen lyhyen maininnan varaan,[44] kun hänen tutkimuksessaan pääpaino on edellä käsitellyllä ongelmalla yleisestä lainvalintasäännöstä kollektiivisen työoikeuden alalla sekä MBL:n alueellisesta soveltamisalasta. Kollektiivisen työoikeuden soveltamisessa omaksutut yleiset ratkaisut eivät kuitenkaan sellaisinaan päde työehtosopimuksen soveltamisalasta päätettäessä, vaan asia on paljolti riippuvainen sopimuskumppanien tahdosta. Muun muassa *Carlhammar*iin viitaten *Bogdan* toteaa yleensä katsotun, ettei »tavallinen ruotsalainen työehtosopimus» ole yleensä tarkoitettu sääntelemään ulkomailla tehtävää työtä. Rajoittavassa tulkinnassa ei kuitenkaan tule mennä liian pitkälle niin, että jo muutaman päivän kestävien ulkomaanmatkojen tulisi katsoa jäävän ruotsalaisten työehtosopimusten soveltamisalan ulkopuolelle.

»Tavallisten» työehtosopimusten soveltamisesta omaksuttu rajoittava tulkintasuositus ei kuitenkaan merkitse sitä, etteivätkö ruotsalaiset työmarkkinajärjestöt voisi sopia erikseen ulkomaantyön ehdoista. Tällaista menettelyä on ehdotettu muun muassa eräissä työoikeudellista lainsäädäntöä koskevissa hallituksen esityksissä,[45] minkä lisäksi eräiden alojen työehtosopimuksissa on edellytetty, että ulkomaantyön ehdoista sovitaan kirjallisesti ennen matkan alkua sekä että työnantaja huolehtii ruotsalaista tasoa vastaavien vakuutus- ja eläke-etujen turvaamisesta työntekijöille. Joissakin tapauksissa voidaan *Bogdan*in mukaan lisäksi olettaa, että työsuhteen osapuolet ovat konkludenttisesti edellyttäneet työehtosopimuksen määräysten tulevan ulkomaantyönkin aikana osaksi työsopimusta.[46] Tällöin on kuitenkin jo kysymys työsopimuksen ehdoista eikä itse työehtosopimuksen soveltamisalasta.

---

[44] *Bogdan,* SvJT 1979 s. 106 s. Oppikirjassaan *Bogdan* ei käsittele työehtosopimuksia.

[45] Ks. *Bogdan,* SvJT 1979 s. 107.

[46] Kuten myöhemmin työehtosopimuskollisioita käsiteltäessä käy ilmi, ei Ruotsissa ole käytännössä suhtauduttu ulkomaisten työehtosopimusten soveltamiseen yhtä vapaamielisesti kuin *Bogdan* suosittaa käänteisissä tapauksissa. Vaikka nimittäin MBL:n esityötkään eivät aseta estettä sille, että ulkomaalaisen työnantajan omilla työntekijöillään teettämään asennustyöhön, joka ei ole luonteeltaan »mera stadigvarande», sovelletaan asianomaista ulkomaista työehtosopimusta siihen sisältyvien määräysten tai vain tulkinnan perusteella, ruotsalaiset ammattiyhdistykset ovat usein edellyttäneet ruotsalaisten työehtosopimusten soveltamista näihin töihin. Ks. *Bogdan,* SvJT 1979 s. 99 s. sekä jäljempänä s. 273 s.

2.3.2.2.2. Työehtosopimusten ulottuminen ulkomaantyöhön suomalaisen teorian ja käytännön kannalta

2.3.2.2.2.1. Kirjallisuudessa esitetyt näkemykset

Nyt esillä olevaan ongelmaan näyttää meillä oikeustieteessä ensimmäisenä puuttuneen *Suviranta*. Hän käsittelee vuoden 1964 artikkelissaan kuitenkin vain niukasti työehtosopimusten alueellista soveltamista.[1] Hänen esitykseensä ei sisälly tästä lähdeviittauksia eikä hän myöskään käy arvioimaan *Gamillschegin* edellä esiteltyjä ajatuksia. Lähtökohtana *Suvirannalla* kuitenkin on *Gamillschegin* tapaan, että työehtosopimuksen normimääräysten soveltamista työsuhteisiin harkittaessa työehtosopimus on lakiin verrattavassa asemassa. Tältä pohjalta ratkaisu löytyy normaalin kansainvälisyksityisoikeudellisen metodin mukaisesti: erityinen liittymäsääntö ratkaisee, mitä työehtosopimusta työsuhteeseen on sovellettava. Miltä perustalta tällaista liittymäsääntöä tulisi lähteä kehittämään ja millainen se tulisi olemaan sisällöltään, ei *Suviranta* ota kantaa.[2]

Suvirannan kannanottojen jälkeen meikäläisessä oikeustieteessä vallitsi tämänkin kysymyksen osalta melko pitkäaikainen hiljaisuus, jolloin ei esimerkiksi saksalaisessa oikeustieteessä tapahtunutta kehitystä voitu helposti seurata. Eräässä kirjoituksessani vuodelta 1981 olen selvittänyt työehtosopimuksen kansainvälistä soveltamisalaa sopimuksesta itsestään käsin. Valtakunnallisten työehtosopimusten soveltamisesta ulkomaantyöhön olen todennut esitetyn sekä puoltavia että vastustavia mielipiteitä asettumatta kuitenkaan kummankaan kannan taakse.[3] Toisaalta olen pitänyt mahdollisena, että valtakunnallisen työehtosopimuksen soveltamisalan laajentamiseksi vedotaan heijastusteoriaan, vaikka sen soveltamisen edellytyksistä en ole voinut antaa täsmällisiä ohjeita. Lisäksi olen suositellut, että tapauksissa, joissa ulkomaantyö käytännössä vastaa valtakunnallisen työehtosopimuksen kattamaa työtä kotimaassa, voidaan aukkotapauksissa työsuhteen ehdot olettaa soveltuvin osin samoiksi kuin kotimaassa.[4]

Ulkomaantyökomitea tutki soveltamisalaongelmaa analyyttisemmin niin, että se työehtosopimuksia yleensä koskevan tarkastelun sijasta jakoi työehto-

[1] *Suviranta,* LM 1964 s. 814 s.

[2] Myöskään *Koskisen* vuoden 1983 artikkelissa (LM 1983 s. 962 ss.) ei käsitellä erityisesti työehtosopimusten soveltamiseen ulkomaantyöhön liittyviä periaatteita (ks. kuitenkin s. 972 s.), vaan pääongelmana ovat työehtosopimuksen työsuhteeseen sovellettavaa lakia koskevaan lakiviittaukseen liittyen aktualisoituvat ylityökysymykset.

[3] *Esko* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 57.

[4] *Esko* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 58.

sopimukset kolmeen eri pääluokkaan ja selvitti ongelmaa erikseen kunkin osalta.[5] Ensimmäiseen luokkaan kuuluvat työehtosopimukset, joissa ei ole erityisiä ulkomaantyötä koskevia määräyksiä, toiseen taas työehtosopimukset, joissa on erityinen määräys sopimuksen soveltamisesta ulkomaantyöhön ja kolmanteen ulkomaanprojekteista tehdyt erilliset työehtosopimukset. Komitea piti toiseen ja kolmanteen luokkaan kuuluvien työehtosopimusten soveltamista ulkomaantyöhön ongelmattomana. Mietintöön ei tältä osin sisälly erityisiä perusteluja. Omaksuttu kanta lienee kuitenkin perustunut sille selvänä pidetylle seikalle, ettei oikeuteemme sisälly työehtosopimuksen alueellista soveltamisalaa koskevia rajoituksia ja että sopimusosapuolten tahdolla on näin ollen asiassa ratkaiseva asema. Vaikka periaate sinänsä on selvä, saattaa työehtosopimuksen soveltamisalalauseke kuitenkin olla siinä määrin sanonnaltaan tai systemaattisesti epäselvä, että soveltamisalan määrääminen voi aiheuttaa käytännön tulkintavaikeuksia. Tulkinta jää yksin ratkaisevaan asemaan silloin, kun työehtosopimus kuuluu ensimmäiseen luokkaan. Tältä osin komitea totesi yksiselitteisesti, että »Työehtosopimuksen kansainvälinen soveltamisala määräytyy sopimuksen tulkinnan perusteella».[6] Tässä tapauksessa sopimukseen itseensä sisältyvä tulkinta-aineisto on kuitenkin niukka, mistä syystä jouduttaneen kiinnittämään paljon huomiota sopimusneuvotteluihin ja valmisteluaineistoon.[7]

Komitean suositusten lähtökohtia ja sisältöä on epäilemättä pidettävä oikeaan osuneina. Työehtosopimusta on sen soveltamisalaakin määrättäessä tarkasteltava nimenomaan sopimuksena. Saksalaisperäinen käsitys työehtosopimuksen normimääräyksistä oikeusnormeina ja siihen perustuva ajatus työehtosopimuksen soveltamisalan määräämisestä samankaltaisin liittymäsäännöin kuin lainvalinnassa yleensä on vieras meidän työehtosopimusoikeudellemme. On mielenkiintoista panna merkille, ettei tuollainen ajattelutapa ole keskeisellä sijalla myöskään saksalaisen *Birk*in uudehkossa artikkelissa. Pyrkimys selittää työehtosopimuksen soveltamisalaa tarkastelemalla sen määräyksiä inkorporoituina työsopimuksen ehdoiksi merkitsee puolestaan alkuperäisen ongelman kiertämistä ja siirtymästä tasolta toiselle.

Työehtosopimuksen soveltamisalan tarkastelu eri työehtosopimustyypeittäin on yleensä yhteinen piirre viimeaikaisessa tutkimuksessa. Ulkomaantyökomitean esittämä jaottelu on — samoin kuin *Birk*in — monipuolinen ja vastaa hyvin meidän työehtosopimuskäytäntöämme.

---

[5] KM 1982:.61 s. 35 s.

[6] KM 1982: 61 s. 36.

[7] Työehtosopimuksen tulkintaperiaatteista Suomen oikeuden kannalta ks. esim. *Sarkko,* Yleinen osa s. 206 ss. ja Oikeusvaikutukset s. 70 ss.

2.3.2.2.2.2. Työehtosopimuskäytännön kehittyminen

Projektiviennin voimaperäinen kasvu heijastui meillä miltei välittömästi työehtosopimuksiin. Tarve ulkomaantyön sääntelyyn kanavoitui työehtosopimuskäytännössä pääasiassa kolmelle eri linjalle. Ensinnäkin liittotasolla solmittuihin yleisiin valtakunnallisiin työehtosopimuksiin otettiin ulkomaantyötä koskevia erityismääräyksiä, minkä lisäksi liittotasolla solmittiin ulkomaantyötä koskevia erityisiä työehtosopimuksia, joissa myös projektista vastaava työnantajayritys oli osallisena. Kolmatta linjaa edustivat ne — viimeksi mainittuja ajallisesti jo edeltäneet — tiettyjä projekteja koskevat työehtosopimukset, jotka solmittiin vain asianomaisen työnantajan ja ammattiliiton kesken. Seuraavassa tarkastelen kuhunkin ryhmään liittyviä erityispiirteitä sen aineiston pohjalta, jonka olen saanut käyttööni eri työmarkkinajärjestöjen lakimiesten ja projektivientiyritysten juristien välityksellä. Tutkimuksessa ei ole ollut mahdollista eikä tarpeellistakaan antaa kuvaa koko työmarkkinakentästä kaikkine yksityiskohtineen, vaan päämääränä on osoittaa ne periaateratkaisut ja päälinjat, joita erityyppisissä työehtosopimuksissa on noudatettu. Käsittelen ensin yleisiä työehtosopimuksia ja sen jälkeen projekti- sekä maa- ja aluekohtaisia erityisiä työehtosopimuksia.

a) Yleiset työehtosopimukset

Yleisissä työehtosopimuksissa on ulkomaantyön nimenomaisessa sääntelyssä ollut erotettavissa kaksi toisistaan selvästi poikkeavaa päälinjaa, rakennusalan linja ja metallialan linja, joita kumpaakin tarkastelen seuraavassa erikseen. Lisäksi sisältyy useihin muihin työehtosopimuksiin eräitä ulkomaantyössä annettavia etuuksia, lähinnä päivärahoja koskevia määräyksiä, joita käsittelen lyhyesti tämän jakson lopussa.

aa) Rakennusala

Rakennusalan (talonrakennusalan) työehtosopimuksiin ei vielä 1960-luvulla sisältynyt lainkaan ulkomaantyötä koskevia nimenomaisia määräyksiä. Muutos tapahtui vuoden 1971 neuvotteluissa, jolloin valtakunnansovittelijan ehdotuksesta työehtosopimukseen sisällytettiin määräyksiä lähinnä eri maissa maksettavista päivärahoista. Työnantajan ja työntekijän tuli keskenään tarkemmin sopia »taloudellisista eduista». Nämä määräykset, joita laadittaessa oli esimerkkinä pidetty eräiden muiden alojen työehtosopimuksia, eivät kuitenkaan käytännössä osoittautuneet rakennusalalle sopiviksi. Tämän vuoksi jo seuraavalla neuvottelukierroksella — Svetogorskin ja Kostamuksen urakoita koske-

vien neuvottelujen ollessa parhaillaan käynnissä — saatiin jälleen valtakunnansovittelijan myötävaikutuksesta, sulku-uhan vallitessa, valmiiksi ehdotus uusiksi määräyksiksi, jotka sitten tulivatkin aikaisempien määräysten sijaan. Sisällöltään lähes muuttumattomina ne on sitten otettu myöhempiinkin talonrakennusalan työehtosopimuksiin. Vastaavanlaiset määräykset sisältyvät nyt myös muun muassa Suomen Maalarimestariliitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n väliseen maalarinalan työehtosopimukseen, Suomen Maarakentajien Keskusliitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n väliseen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen sekä Voimalaitosrakentajain Liitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n väliseen työehtosopimukseen.[1]

Mainituissa työehtosopimuksissa on omaksuttu järjestelmä, jossa ulkomaantyöhön ei ole puututtu sopimusten soveltamisalaa koskevissa yleisissä määräyksissä. Sen sijaan näissä sopimuksissa on myöhemmin, yleensä päivärahoja ja muita matkatyön ehtoja koskevien määräysten yhteydessä, laaja-alaisen lakiviittauksen muotoon kirjoitettu ulkomaantyötä koskeva erityismääräys.

Esimerkkinä pitämässäni Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n välisessä rakennusalan työehtosopimuksessa soveltamisala on määrätty seuraavasti:

»Työehtosopimuksen
soveltamisala

1 §

1. Tämä työehtosopimus koskee tässä sopimuksessa ja siihen liittyvissä urakkahinnoitteluissa tarkoitettuja työntekijöitä ja työryhmiä. Sopimus on voimassa allekirjoittaneen työnantajajärjestön ja sen alaisten paikallisten osastojen jäsenten työmailla koko maassa.

2. Korjauspajojen varsinaiset työntekijät, maalarit, kivenjalostustyöntekijät, asfalttityöntekijät ja eristystyöntekijät ovat tämän työehtosopimuksen yleisten ehtojen alaiset, mutta heidän palkkauksessaan noudatetaan asianomaisen erikoisalan aika- ja urakkapalkkoja sekä palkanmuodostusta koskevia työehtosopimuksen määräyksiä.»[2]

---

[1] Ellei toisin ole mainittu, seuraavassa tarkastellaan keväällä 1984 solmittujen, yleensä kaksivuotisten työehtosopimusten määräyksiä.

[2] Maalarinalan työehtosopimuksen 1 §:n 1 momentissa lausutaan vain kummankin sopimuspuolena olevan järjestön sitoutuvan noudattamaan työehtosopimusta ja pyrkivän kaikella vaikutusvallallaan saattamaan sen kaikkien alan työnantajain ja -tekijäin käytännössä noudatettavaksi. Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta sovelletaan puolestaan Suomen Maarakentajien Keskusliitto r.y:n jäsenten maa- ja vesirakennustyössä toimivien työntekijöiden työsuhteisiin. Voimalaitosrakentajain Liitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n välistä työehtosopimusta sovelletaan 1 §:n 1)-kohdan mukaan työnantajaliiton jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.

Ulkomaantyötä koskeva erityismääräys taas on talonrakennusalalla nykyään seuraavan sisältöinen:

»Työ ulkomailla

21 §

1. Milloin työkohde sijaitsee Suomen rajojen ulkopuolella, työsuhteessa noudatetaan Suomen työoikeutta ja työntekijäin sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä sekä rakennusalan kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta niin kuin Suomen alueella suoritettavassa työssä, mikäli paikallisista olosuhteista ja niiden asettamista erityisvaatimuksista ei muuta johdu.

2. Ulkomaisessa työkohteessa maksetaan I paikkakuntakalleusluokan mukaista palkkaa.

3. Työntekijälle 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.

4. Suomen työmarkkinajärjestöjen mahdollisesti julistamat työtaistelutoimenpiteet eivät koske Suomen rajojen ulkopuolella suoritettavia työkohteita.»[3]

Viitatuista työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevista määräyksistä siis ainoastaan talonrakennusalan sopimuksen 1 §:ään sisältyy alueellinen määre »koko maassa», kun taas muissa käsiteltävissä sopimuksissa on kriteerinä käytetty ainoastaan jo laista johtuvaa, työehtosopimukseen sidottujen tahojen perusteella määräytyvää soveltamispiiriä. Viimeksi mainittujen työehtosopimusten sanamuodon perusteella on selvää, etteivät soveltamisalaa koskevat määräykset ainakaan muodosta estettä näiden sopimusten soveltamiselle ulkomaantyössä. Itse asiassa ainut soveltamiselle määrätty edellytys on, että kysymyk-

[3] Pykälän 1 momentin mikäli-sanalla alkava viimeinen lause lisättiin vuoden 1983 sopimuskierroksella. Maalarinalan työehtosopimus (21 §) samoin kuin Voimalaitosrakentajain Liitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n välinen työehtosopimus (27 §) sekä maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus (24 §) sisältävät täysin vastaavanlaiset määräykset. Putkijohtotyönantajaliitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n väliseen putkijohto- ja putkieristysalan työehtosopimukseen (18 § pöytäkirjamerkintä 5:n kohdalla) sisältyy vastaava määräys sovellettavasta Suomen laista ja työehtosopimuksesta, mutta varauksin siitä, etteivät nämä ole ristiriidassa ao. maan lainsäädännön kanssa. Samoin tässä kohdin on määräys taloudellisista eduista sopimisesta ennen matkan alkua »liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti, ellei asiasta ole aikaisemmin sovittu». Sen sijaan työrauhaa koskeva lauseke puuttuu eikä palkkaa ole sidottu I paikkakuntakalleusluokkaan. Toisaalta sopimukseen sisältyy nimenomaiset määräykset eri maissa maksettavista päivärahoista.

sessä ovat asianosaisen työnantajaliiton jäsenyritysten solmimat työsuhteet — riippumatta siitä, missä työsuhteen tarkoittamaa työtä tehdään.

Myös talonrakennusalan työehtosopimuksen määre »koko maassa» lienee luontevimmin tulkittavissa niin, ettei se sinänsä rajoita työehtosopimuksen soveltamista vain Suomessa tehtävään työhön. Tarkoituksena on kaiketi vain ollut ulottaa työehtosopimus nimenomaisesti kaikkeen Suomessa tehtävään työhön, mistä sinänsä ei voida tehdä sellaista *e contrario* -päätelmää, että muu, asiallisesti kyllä sopimuksen piiriin kuuluva työ lankeaisi työehtosopimuksen ulkopuolelle.

Tosin hyvin perustein voidaan sanoa, että työehtosopimusosapuolilla ei ole ainakaan aikana, jona soveltamisalamääräykset ovat saaneet nykyisen muotonsa, ollut lainkaan mielessä ulkomaantyön asettamat erityisvaatimukset. Sopimukset on tuolloin tehty ainoastaan kotimaantyötä ajatellen ja kyseiset määräykset kotimaisia oloja varten.

Itse asiassa myös sen seikan, että sopimuksiin on pidetty tarpeellisena ottaa Suomen lainsäädännön ohella myös sopimukseen itseensä kohdistuva »lakiviittaus», voidaan katsoa puhuvan sen puolesta, että sopimus sen soveltamista koskevien yleisten määräysten perusteella olisi rajoitettava koskemaan vain Suomessa tehtävää työtä. Viittaushan olisi tarpeeton, jos työehtosopimusta jo soveltamisalalausekkeen tulkinnan perusteella voitaisiin selvästi soveltaa myös muualla tehtävään työhön, ellei viittauksessa sitten ole vain haluttu »varmistaa» tällainen soveltamismahdollisuus. Nyt esitetyt näkökohdat puhuvat myös sitä vastaan, että työehtosopimusta heijastusperiaatteeseen vedoten ainakin kaikilta osiltaan sovellettaisiin tilapäiseen ulkomaantyöhön.

Itse lakiviittaus oli talonrakennusalalla omaksutussa muodossaan vuoden 1983 lisäykseen asti yksinkertainen sikäli, että se on laadittu ehdottomaan muotoon ilman varaumia.[4]

Nyt selvästi todettu velvollisuus »paikallisten olosuhteitten» ja »niiden asettamien erityisvaatimusten» huomioon ottamiseen ei kuitenkaan tuone käytäntöön mitään uutta. Mainitunlaiset seikathan joudutaan ulkomaisella työpaikalla ottamaan huomioon riippumatta siitä, onko asiaa Suomessa ajateltu vai ei.

Toisaalta on huomattava, että lakiviittaus on laaja-alainen siinä mielessä, että se käsittää Suomen oikeutta (työoikeutta) koskevan sinänsä tavanomaisen lausuman lisäksi myös työntekijäin sosiaaliturvaa koskevan, siis luonteeltaan selvästi julkisoikeudellisen Suomen lainsäädännön. Tällainen lakiviittauksen ulottaminen koskemaan julkisoikeudellista normistoa soveltuu perin huo-

[4] Ks. ed. alav. 3.

nosti yhteen klassillisen ajattelun kanssa.[5] Käytännössä ei asiasta kuitenkaan tässä tapauksessa aiheudu hankaluuksia. Kuten nimittäin edellä on todettu, keskeisten työsuhteeseen liittyvien sosiaaliturvalakien — työeläkelakien ja tapaturmavakuutuslain — soveltamisala on jo vakuutuskäytännössä muodostunut niin laajaksi, että se kattaa kaikki ne tapaukset, joissa kyseiset työehtosopimukset voivat tulla sovellettaviksi.[6]

Putkijohto- ja putkieristysalan työehtosopimuksen »lakiviittaus» on rajoitukseltaan edellisestä poikkeava. Sen mukaanhan Suomen työoikeutta sovelletaan sillä edellytyksellä, että se ei ole ristiriidassa ao. maan lainsäädännön kanssa. Tällä tavoin pääsääntönä onkin itse asiassa kyseisen vieraan valtion lain soveltaminen Suomen oikeuden tullessa sovellettavaksi vain tuon lain sallimissa rajoissa. Lakiviittauksen osoittaman oikeuden asema on näin ollen itse asiassa samanarvoinen kuin kaupallisen sopimuksen liitteenä olevilla yleisillä sopimusehdoilla.[7]

ab) Metalliala

Myös metalliteollisuudessa ulkomaantyön työehtosopimussääntely alkoi 1970-luvun alussa, mutta sai kehittyessään koko lailla toiset muodot kuin rakennusalalla. Metalliteollisuuden työehtosopimuksesta vuodelta 1970 löytyy viittaus ulkomaantyöhön »Erinäisiä korvauksia» sääntelevään V lukuun sisältyvän 13 §:n (»Työskentely tehdasalueen ulkopuolella») 1 momentin d)-kohdasta, jossa määrättiin maan rajojen ulkopuolella tehtävästä työstä. Vuoden 1972 työehtosopimuksen kyseiseen lukuun otettiin sitten erityinen ulkomailla tehtävää

[5] Tarkastelen siis asiaa tässä puhtaasti kansainvälisyksityisoikeudellisesta näkökulmasta, mikä minusta määräyksen luonne ja kirjoittamistapa huomioon ottaen tuntuu luontevimmalta. Työoikeudellisesta näkökulmasta voidaan esittää, että määräyksessä on kysymys viitatusta lähteestä, jolloin ko. julkisoikeudellinen lainsäädäntö on haluttu saattaa osaksi työehtosopimusta.

[6] Siltä osin kuin kyseisissä lakiviittauksissa määrätään sovellettavaksi »Suomen työoikeutta», joudutaan työoikeuden käsitteen laajuuden ja kaksijakoisuuden vuoksi osittain samanlaisen ongelman eteen. On kuitenkin huomattava, että lakiviittaus laaditaan kaupallisissakin sopimuksissa vastaavanlaiseen muotoon (esim. »Tähän sopimukseen sovelletaan X-valtion lakia/oikeutta) ja tällöin termin »laki»/»oikeus» sisältö määräytyy velvoitestatuutin yleisten periaatteiden mukaan. Tällainen menettely on luonteva myös työ- ja työehtosopimusten kysymyksessä ollessa. Ratkaisuja tehtäessä noudatetaan myös niitä linjoja, joita on esitelty edellä työsopimuksia käsiteltäessä.

[7] On toisaalta kyllä mahdollista, että kyseisen määräyksen sanamuoto on johtunut perehtymättömyydestä kansainvälisen yksityisoikeuden sinänsä vakiintuneeseen kielenkäyttöön eikä sellaisenaan vastaa sopijapuolten tarkoitusta. Näin ajatellen työehtosopimus saisi yllä esitettyä korostetumman merkityksen.

työtä koskeva 15 §, jonka 1 ja 3 momenttiin sisältyivät määräykset ulkomaantyön työehtojen etukäteisestä sopimisesta sekä työehtosopimuksen ja ulkomaan lain keskinäisestä suhteesta. Tällaiset määräykset ovat sittemmin jatkuvasti sisältyneet myöhempiin työehtosopimuksiin. Vuonna 1973 vastaavaa sopimuskohtaa (17 §) täydennettiin Neuvostoliiton ja Suomen rajan läheisyydessä olevilla uudisrakennustyömailla tehtävää työtä koskevalla lausekkeella. Seuraavana vuonna ulkomaantyötä koskevat määräykset tulivat nykyiselle kohdalleen 16 §:n 4 momenttiin ja niihin otettiin lisäksi Ruotsin osalta tiettyjä poikkeusmääräyksiä.

Vuonna 1984 solmitun Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliitto r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n välisen työehtosopimuksen 16 §:n 4 momentti kuuluu seuraavasti:

»Työ ulkomailla

Mom. 4. Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on työnantajan ja työntekijän sovittava ennen matkan alkamista liittojen yhteisesti hyväksyvien periaatteiden mukaisesti, ellei asiasta ole aikaisemmin sovittu.

Pöytäkirjamerkintä:

Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jonka normaaleihin tehtäviin tämä on aikaisemmin kuulunut tai ellei työkomennus ole tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen.

Päivärahat

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

a) Ruotsi ja Norja

Ruotsi:

Vuorokausilta 1—15	224 Rkr/vrk
Seuraavilta vuorokausilta	231 Rkr/vrk

Norja:

292 Nkr tai vastaava määrä

Tämän lisäksi suoritetaan Ruotsiin ja Norjaan suuntautuvan työkomennuksen yhteydessä täydennyspäiväraha, jonka suuruudesta liitot sopivat erikseen asianomaisten maiden kustannustason ja -rakenteen kulloinkin huomioon ottaen.

Ruotsin osalta on edellä mainitun lisäksi otettava huomioon jäljempänä tässä momentissa esitetyt poikkeusmääräykset (vrt. momentin viimeinen pöytäkirjamerkintä).

b) Tanska:

307 Tkr tai vastaava määrä

c) Muut Länsi-Euroopan maat, joissa valuutta on vapaasti vaihdettavaa: 42 US-dollaria vastaava määrä

d) Neuvostoliitto:
16 ruplaa ja ilmainen asunto

Neuvostoliiton ja Suomen rajan läheisyydessä olevilla uudisrakennustyömailla kuten Pääjärvellä, Kostamuksessa ja Svetogorskissa sekä muissa vastaavanlaisissa työkohteissa sovitaan matkatyön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Mikäli tiettyyn kohteeseen soveltuvia periaatteita ei ole liittojen kesken hyväksytty, neuvottelevat liitot asiasta tämän sopimuksen 30 §:ssä olevaa neuvottelujärjestystä noudattaen. Siihen saakka, kunnes liitot ovat hyväksyneet yhteiset periaatteet, korvataan matkatyön aiheuttamat kustannukset tämän pykälän 2 tai 3 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje:
Säännös koskee vain sellaisia Neuvostoliiton ja Suomen rajan läheisyydessä sijaitsevia rakennus- tai asennustyömaita, joilla työskentelee useita suomalaisia yrityksiä. Sen sijaan muualla Neuvostoliitossa sijaitsevissa työkohteissa ja asutuskeskuksissa sijaitsevilla työmailla korvataan kustannukset tämän pykälän 4 momentin nojalla, jolloin päiväraha määräytyy tämän momentin d-kohdan mukaisesti.

e) Muut maat, joiden valuutta ei ole vapaasti vaihdettavaa:
Päivärahasta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen. Työntekijälle tulee kuitenkin maksaa 17 US-dollaria vastaava määrä silloin, kun hänelle on järjestetty ilmainen asunto ja ruoka.

f) Euroopan ulkopuoliset maat, joissa on vapaasti vaihdettava valuutta:
Sovitaan kussakin tapauksessa erikseen pitäen ohjeena edellä olevaa c-kohtaa.

Edellä mainitut päivärahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailla.

Mikäli työntekijä tämän kappaleen a-, b- ja c-kohdissa mainituissa tapauksissa saa ilmaisen asunnon tai ruoan taikka molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi katsotaan tällöin 1/3 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

Matkustussääntö

Työpaikkaa varten voidaan sopia vahvistettavaksi matkustussääntö, jossa työntekijän ulkomaan komennuksen matkakustannusten korvaamisesta määrätään toisinkin. Edellytyksenä on, että matkustussäännön mukaiset edut ovat kokonaisuutena ottaen samantasoiset kuin tämän momentin mukaiset edut.

Muutokset valuuttakursseissa

Mikäli valuuttakursseissa tapahtuu olennaisia muutoksia devalvaation, revalvaation tai muun valuuttajärjestelyn vuoksi, sovitaan liittojen kesken tästä mahdollisesti aiheutuvista päivärahojen muutoksista.

Muuten sovelletaan ulkomailla tehtävän matkatyön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa ao. maan lainsäädännön kanssa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli Ruotsin konepajateollisuuden työehtosopimuksessa sovittu päiväraha muuttuu tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana, liitot sopivat erikseen sen vaikutuksesta 4 momentin a- ja b-kohtien päivärahamääriin.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Poikkeusmääräyksiä

Liittyen Ruotsin työehtosopimusten soveltamisvelvollisuuteen noudatetaan Ruotsin osalta seuraavia poikkeusmääräyksiä:

a) yritys, joka liittyy Ruotsissa olevien työmaidensa osalta jonkin ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi ja näinollen on velvollinen soveltamaan Ruotsissa voimassa olevaa työehtosopimusta sinne lähettämiinsä työntekijöihin, vapautuu Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisesta;
b) työnantaja ei ole velvollinen soveltamaan vastaavalta ajalta samoihin työntekijöihin Suomessa voimassa olevia lain ja työehtosopimusten määräyksiä vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta;
c) Ruotsin kyseisen työehtosopimuksen mukaan laskettuja palkkoja tai sovellettuja työehtoja ei oteta huomioon määrättäessä Suomeen palanneen työntekijän palkka- tai muita työehtoja Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaan;
d) edellä olevan pöytäkirjamerkinnän kohtia a)—c) sovelletaan myös siinä tapauksessa, että yritys on solminut erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa.»

Vastaavanlaiset määräykset sisältyvät myös ainakin Autoalan Työnantajaliitto r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n väliseen auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimukseen (16 § 4 mom.), Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n väliseen ryhmän metallialoja koskevaan työehtosopimukseen (16 § 4 mom), Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n väliseen elektroniikka- ja instrumenttiteollisuuden työehtosopimukseen (16 § 4 mom.) ja samojen osapuolten väliseen malmikaivosten työehtosopimukseen (16 § 4 mom.), Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliitto r.y:n ja Suomen Sähköalantyöntekijäin Liitto r.y:n väliseen työehtosopimukseen (16 § 4 mom.), Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto — MTHL:n Työnantajat r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n väliseen teollisuuseristystä koskevaan työehtosopimukseen (10 § 6 mom.) sekä samojen osapuolten väliseen peltialan työehtosopimukseen (11 § 5 mom.).

Mainittakoon, että nyt käsiteltyjä metalliteollisuuden työehtosopimusten ulkomaantyömääräyksiä on välillisesti käytetty hyväksi metalliteollisuuden ulkopuolellakin. Niinpä esimerkiksi vuonna 1981 solmituissa ja vuoteen 1983 asti voimassa olleissa Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y:n, Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n välisessä betonituotealan tehtaita ja elementtitehtaita koskevassa työehtosopimuksessa, Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n välisessä kalkki- ja sementtiteollisuutta koskevassa työehtosopimuksessa sekä Suomen Tiiliteollisuusliitto r.y:n ja Rakennustyöläisten Liitto r.y:n välisessä tiiliteollisuuden työehtosopimuksessa oli kussakin määräys, jonka mukaan »Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä, taloudellisista eduista sekä päivärahasta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen noudattaen metalliteollisuuden työehtosopimuksen ao. määräyksiä». Vuonna 1983 ja 1984 solmituissa vastaavissa työehtosopimuksissa oli kuitenkin vain tiiliteollisuuden sopimuksessa kyseinen määräys säilytetty entisessä muodossaan (17 § 4 mom./1984), kun taas kahdessa muussa sopimuksessa (17 § 4 mom./1984 ja 15 § 4 mom./1984) aikaisempi sanamuoto oli korvattu maininnalla, jonka mukaan kyseisistä eduista »sovitaan kussakin tapauksessa erikseen huomioiden aikaisempi käytäntö». Kaikissa mainituissa työehtosopimuksissa on niiden yleinen soveltamisala määritelty koskemaan osallisen työnantajaliiton jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiä työsuhteita. Metalliteollisuuden omassa piirissä nyt käsitelty viittausjärjestelmä on omaksuttu ainakin Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n välisessä kalkki- ja sementtiteollisuuden korjausosastoja koskevassa työehtosopimuksessa.

Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevissa määräyksissä ei metallialallakaan ole puututtu ulkomaantyöhön. Niinpä »raskaan metallin» työehtosopimuksen 1 §:ssä määrätään vain tietyin poikkeuksin, että työehtosopimusta sovelletaan »Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliiton jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin». Vastaavanlainen soveltamisalan määrittely on käytössä myös muissa nyt esillä olleissa metallialan työehtosopimuksissa. »Koko maassa» -määrettä ei ole käytetty.

Työehtosopimusten alkuun merkittyjen soveltamisalamääräysten vertailu ei siis vielä tuo esiin eroja metallialan ja rakennusalan välillä. Sen sijaan metallialan työehtosopimusten ulkomaantyötä koskevat erityismääräykset ilmentävät periaatteellisesti toisensuuntaista suhtautumistapaa kuin rakennusalan kyseiset määräykset. Kuten *Kiuru* on todennut, metalliteollisuuden työehtosopimuksen ulkomaantyömääräys muodostaa vain tietyn raamisopimuksen ulkomailla suoritettavasta työstä.[8] Keskeisellä sijalla tässä järjestelmässä ovat

[8] *Kiuru* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 185.

työpaikka- ja henkilökohtaiset työsopimukset, joilla työehtosopimusta täydennetään.[9] Työehtosopimusten ulkomaantyömääräyksen kohta, jonka mukaan »matkatyön osalta» muutoin sovelletaan »tämän työehtosopimuksen määräyksiä», elleivät ne ole ristiriidassa työntekomaan lainsäädännön kanssa, on tämän varauman osalta samanlainen kuin edellä käsitelty rakennusalan putkijohto- ja putkieristysalan 18 §. Näin ollen työntekomaan lainsäädännöllä on ulkomaantyössä ensisijainen merkitys ja työehtosopimuksella ainoastaan toissijainen asema. Lisäksi on huomattava, ettei metallialan työehtosopimusten kyseistä kohtaa voida — jälleen toisin kuin rakennusalalla — pitää edes aineellisoikeudellisena *laki*viittauksena. Tässä määräyksessähän todetaan nimittäin ainoastaan »matkatyön» osalta ne edellytykset, joiden täyttyessä työehtosopimusta itseänsä sovelletaan ulkomaantyöhön, mutta ei puututa lainkaan siihen, minkä *lain* alainen työsuhde yleensä on. Kysymys lainvalinnasta joudutaan siis ratkaisemaan ilman työehtosopimuksesta suoranaisesti saatavaa johtoa.[10]

Yhteenvetona voidaan todeta, että metallialalla on ulkomaantyön ehtojen sääntelyssä ollut enemmän painoa työsopimuksissa työehtosopimusten jäädessä »raamisopimuksen» asemaan, kun taas rakennusalalla työehtosopimuksille on annettu keskeinen sija. Täysin rajoittamaton lakiviittaus on ollut löydettävissä vain aikaisemmista rakennusalan työehtosopimuksista.

Mielenkiintoisen esimerkin näillä aloilla vallitsevien ajattelutapojen yhteensovittamisesta tarjoaa 12. 4. 1983 solmittu Voimalaitosten Työnantajaliitto r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n välisen voimalaitos- ja sähkönjakelualan työehtosopimuksen 12 §:n (»Matkakulut, matka-ajan korvaus sekä päivä- ja ruokarahat») B-kohta (»Matkat yöpymisineen ulkomailla»), joka tätä kirjoi-

---

[9] Lisäksi on huomattava, että Metalliteollisuuden Työnantajaliitto r.y. ja Metallityöväen liitto r.y. ovat vuonna 1980 yhteisesti laatineet »Työntekijöitä koskevat yleiset ohjeet ulkomailla suoritettavia töitä varten». Niissäkin on kuitenkin todettu olosuhteiden eri maissa poikkeavan toisistaan niin suuresti, ettei ohjeita sellaisinaan voida soveltaa kaikissa tilanteissa.

[10] Missään kyseisistä määräyksistä ei ole otettu huomioon sellaista mahdollisuutta, että työehtosopimus joutuisi ristiriitaan jonkin kolmannen valtion lainsäädännön kanssa. Kun lähtökohtana on, että työehtosopimus tulee vieraassa työntekomaassakin sovellettavaksi vain osallisten — siis yleensä suomalaisten liittojen — jäsenten välisissä työsuhteissa, ristiriitatilanteet yleensä rajoittuvatkin suomalaisten työsuhteen säännöstyslähteitten ja työntekopaikan lainsäädännön välisiin tapauksiin. Täysin poissuljettua ei kuitenkaan ole, että työsuhteeseen esimerkiksi lakiviittauksen perusteella tulisi ainakin joltakin osin sovellettavaksi kolmannen valtion laki. Näin ollen on mahdollista, että työehtosopimusmääräykset joutuvat ristiriitaan ja väistymään tällaisenkin normiston pakottavien säännösten tieltä.

tettaessa on periaatteiltaan edelleen noudatettava määräys. Sisällöltään se on seuraava:[11]

»1) Työsuhteen perusteet

a) Ulkomaan komennukselle lähdettäessä pidetään työntekijän työhönottopaikkana hänen sen hetkistä kotimaan työhönottopaikkaansa ja kaikki työsuhteesta johtuvat palkkaustekijät ja maksut suoritetaan tästä työhönottopaikasta laskien.

b) Pitkäaikaiselle komennukselle ulkomaille lähdettäessä työnantaja ja työntekijä solmivat kirjallisen komennussopimuksen, jossa selvitetään työntekijän palkkaukseen liittyvät kysymykset samoin kuin muut komennukseen liittyvät seikat kuten, työaika-, majoitus-, vakuutus-, sairaus-, verotus-, kotonakäynti-, vuosiloma-, keskeytys-, eläke-, tms. asiat.

Lisäksi on selvitettävä mitä lainsäädäntöä noudatetaan ja miltä osin alan työehtosopimusta mahdollisesti sovelletaan.

c) Lyhytaikaisissa ulkomaan komennuksissa, jotka kestävät enintään 2—3 kuukautta, sovelletaan alan työehtosopimusta, mikäli asemamaan olosuhteet eivät poikkea olennaisesti kotimaan vastaavista olosuhteista.

Matka-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta työajan ulkopuoliselta matkan osalta. Vapaapäivinä tapahtuvalta matkustamiselta suoritetaan yksinkertainen normaalituntipalkka enintään kahdeksalta tunnilta, ei kuitenkaan 22—07 väliseltä ajalta.

d) Milloin työkohteen laajuus, kestoaika, työntekijämäärä yms. sitä edellyttävät, sovitaan liittojen kesken työkohteissa työskenteleviin työntekijöihin sovellettavista yleisistä työsuhteen ehdoista, kuten palkkaukseen, työaikaan, vuosilomaan, sairausajan palkkaan, keskeytykseen, kotonakäyntiin ja vakuutukseen liittyvät kysymykset. Liittojen välinen sopimus voi olla myös kolmikantasopimus, jolloin sopimuksen allekirjoittajana on myös työn suorittava työnantaja.

Mikäli liittojen välistä sopimusta ei ole solmittu ennen työntekijän matkan alkua, se ei estä työntekijää aloittamasta komennusta ja työn suorittamista edellä mainitulla komennussopimuksella.

e) Suomessa toimeenpantavat mahdolliset lakot, työsulut ja muut työtaistelutoimenpiteet eivät koske ulkomailla sijaitsevia työkohteita.

---

[11] Määräys ei itse asiassa näytä olevan syntyisin metallialalta, vaan sen juuret lienee löydettävissä sähköalalta. Samantapainen määräys sisältyi nimittäin ainakin jo vuonna 1979 Sähkötyönantajain Liitto r.y:n ja Suomen Sähköalantyöntekijäin Liitto r.y:n väliseen sähköasennusalan työehtosopimukseen. Nykyisin voimassaoleva määräys sisältyy vuoden 1984 sopimuksen 13 §:n E-kohtaan. Samalla tavoin määrätään myös Voimalaitosten Työnantajaliitto r.y:n ja Suomen Sähköalantyöntekijäin Liitto r.y:n välisessä vuoden 1984 voimalaitos- ja sähkönjakelualan työehtosopimuksessa (12 § B.). Kun tässä tutkimuksessa on kuitenkin päädytty rakennus- ja metallialan ikään kuin vastakkain asettavaan esitystapaan, käytetään tässäkin nyt esimerkkinä Metallityöväen Liiton toiselta puolen solmimaa sopimusta.

Ulkomaan komennukselle ei tule määrätä työntekijää ilman hänen suostumustaan ellei työsuhde perustu nimenomaan tällaiselle työskentelylle.

2) Päivärahat: Ruotsi ja muut Skandinavian maat

Ruotsi

Vuorokausilta 1—15	205 Rkr/vrk
Seuraavilta vuorokausilta	202 Rkr/vrk
Norja 261 Nkr/vrk	*Tanska* 274 Dkr/vrk

Pöytäkirjamerkintä:

Yllä oleva määräys koskee vain päivärahan määrää mahdollisine aikaporrastuksineen. Muut päiväraha- ja matkakorvausehdot kuten esim. vapaan ylöspidon tarjoaminen, matka-ajan laskeminen, matkakorvaukset jne. määräytyvät joko tämän työehtosopimuksen tai työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen mukaan.

Muut Länsi-Euroopan maat, joissa valuutta on vapaasti vaihdettavaa 42 US-dollaria vastaava määrä.

Neuvostoliitto

16 ruplaa ja ilmainen asunto. Määräys ei koske rakennuskohteita, joista laaditaan rakennusalalle erillinen sopimus.

Muut maat, joiden valuutta ei ole vapaasti vaihdettavaa.

Päivärahasta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen, kuitenkin siten, että työntekijälle maksetaan 17 US-dollaria vastaava määrä silloin, kun hänelle on järjestetty vapaa asunto ja ruoka.

Euroopan ulkopuoliset maat, joiden valuutta on vapaasti vaihdettavaa.

Sovitaan kussakin tapauksessa erikseen pitäen ohjeena edellä olevaa kohtaa »Muut Länsi-Euroopan maat».

Edellä mainitut päivärahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailla.

Mikäli työntekijä edellä kohdissa »Ruotsi ja muut Skandinavian maat» ja »Muut Länsi-Euroopan maat» saa ja hänen kanssaan sovitaan vapaasti asunnosta tai ruoasta taikka molemmista, sovitaan hänelle maksettavasta päivärahasta erikseen edellä mainitut seikat huomioiden.»

Lähtökohtana tämänkin työehtosopimuksen mukaan on työsuhteen ehtojen sääntely työsopimusteitse. Muihin edellä käsiteltyihin työehtosopimuksiin verrattuna nyt käsiteltävä määräys on kuitenkin selvästi informatiivisempi: siinä edellytetään työsopimus tehtäväksi kirjallisena ja luetellaan yksilöidysti niitä kysymyksiä, joita työsopimuksessa ainakin on käsiteltävä. Lakiviittausta tähän määräykseen ei ole otettu, vaan tämäkin kysymys on osoitettu työsopimuksen osapuolten keskenään ratkaistavaksi. Tällä tavoin on vältetty myös lakiviittauksen epäonnistuneet rajoittamislausekkeet työehtosopimustasolla.

Myös työehtosopimuksen itsensä soveltamista koskeva periaateratkaisu on

ymmärtääkseni perusteiltaan oikeaan osunut. Ratkaisevaksi kriteeriksi on otettu ulkomaantyön kesto. Lyhytaikaisissa, enintään 2—3 kuukauden mittaisissa ulkomaankomennuksissa sovelletaan pääsääntöisesti alan työehtosopimusta. Pitempiaikainen työ taas jää yleensä työehtosopimussääntelyn ulkopuolelle. Tällaisessa menettelyssä — joka teoreettisesti tarkastellen merkitsee heijastusteorian mukaisen ratkaisun hyväksymistä — on ymmärtääkseni asianmukaisesti otettu huomioon se työehtosopimusten laaja-alaista soveltamista vastaan esitetty kritiikki, joka on perustunut työehtosopimuksen luonteeseen juuri »kotimaansa» lainsäädännön ja erityiset olosuhteet huomioon ottavana säännöstönä. Lyhytaikainen ulkomaantyö on vielä niin kiinteästi sidoksissa työsuhteen osapuolten yhteiseen kotimaahan, että kotimaan työehtosopimuksen soveltaminen voi olla luontevaa. Sen sijaan pitkäaikaisessa ulkomaankomennuksessa tulevat paikalliset säännökset ja olosuhteet selvästi määräävämpään asemaan, eikä kotimaan työehtosopimuksesta kiinni pitäminen ole ainakaan kaikissa tapauksissa mahdollista.

Samoin työehtosopimuksen soveltamiselle lyhytaikaisessa ulkomaantyössä asetettu rajoitus, »mikäli asemamaan olosuhteet eivät poikkea olennaisesti kotimaan vastaavista olosuhteista», ilmentää käytännönläheistä suhtautumista ulkomaantyön ongelmiin. Asiaa ei siis ensisijaisesti nähdä työehtosopimusmääräysten ja paikallisten normien välisenä ristiriitatilanteena. Kysymys on pikemminkin siitä, ettei työehtosopimuksen soveltaminen paikalliset erityisolosuhteet huomioon ottaen ole mielekästä.[12]

Metallialan yleisestä suuntauksesta poiketen voimalaitos- ja sähkönjakelualan työehtosopimuksessa pidetään mahdollisena myös erityisten projektikohtaisten työehtosopimusten solmimista. Tässä kohden on siis omaksuttu se näkemys, joka jo aikaisemmin on vallinnut rakennusalalla. Keskeiseksi voimalaitos- ja sähkönjakelualan sekä rakennusalan työehtosopimusten väliseksi eroksi jää kuitenkin se, että ensiksi mainittu valtakunnallisena työehtosopimuksena tulee sovellettavaksi ulkomaantyössä vain silloin, kun ulkomaantyö on 2—3 kuukauden mittainen, kun taas rakennusalan valtakunnalliset työehtosopimukset tulevat niissä olevan määräyksen perusteella sovellettavaksi kaikessa ulkomaantyössä sen kestosta riippumatta.

[12] Tällaisen näkökulman omaksuminen ei tietenkään sulje pois sellaista mahdollisuutta, että esimerkiksi projektimaan viranomaiset katsoisivat joidenkin työehtosopimusmääräysten olevan vastoin pakottavia paikallisia säännöksiä ja vaatisivat viimeksi mainittujen noudattamista. Lienee kuitenkin viisainta jättää tällaiset kysymykset ratkaistaviksi tapaus tapaukselta kuin yrittää ottaa niitä varten edeltä käsin tyhjentävältä näyttävä kanta suomalaisessa työehtosopimuksessa.

ac) Kuljetusala

Rakennusalan ja metallialan ulkopuolelle jäävien työehtosopimusten ulkomaantyömääräyksistä ei ole mahdollista antaa yhtenäistä kuvaa. Eräisiin sopimuksiin on otettu ehkä mukaillen osa esimerkiksi metallialan kyseisistä määräyksistä.[13] Eräissä sopimuksissa on tyydytty ainoastaan määräämään ulkomaantyössä maksettavista päivärahoista ja muista mahdollisista korvauksista.[14] Ulkomaantyön sääntely viimeksi mainituissa työehtosopimuksissa on siis itse asiassa samanlaista kuin rakennus- ja metallialalla 1970-luvun alussa.

Kuljetusala, vaikka se ei suoranaisesti liitykään tämän tutkimuksen pääteemana olevaan projektivientiin, tarjoaa sen sijaan hyvän esimerkin ulkomaantyön pitkäaikaisesta ja sisällöltään vakiintuneesta ulkomaantyön työehtosopimussääntelystä. Tästä syystä on paikallaan tehdä selkoa kuljetusalan työehtosopimuksissa omaksutuista periaatteista.

Ulkomaantyö on omana erityiskysymyksenään otettu huomioon sekä merikuljetuksia, ilmakuljetuksia että maantiekuljetuksia koskevissa työehtosopimuksissa. Teoreettisesti ajatellen voidaan tosin katsoa, ettei kahdella ensiksi mainitulla alalla aluksella tehty työ ole ulkomaantyötä sanan varsinaisessa mielessä: laivan purjehtiminen Suomen lipun alla ja ilma-aluksen rekisteröinti Suomessa merkitsee klassillisen käsityksen mukaan, että alusta ja ilma-alusta ainakin eräissä suhteissa käsitellään niin kuin ne olisivat valtakunnan aluetta. Auton rekisteröintiin tietyssä valtiossa ei sen sijaan liity tällaisia vaikutuksia.

---

[13] Ks. esim. Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y:n ja Kemian Työntekijäin Liitto r.y:n välisen kemiallis-teknistä teollisuutta koskevan työehtosopimuksen 20 § 4 mom., samojen osapuolten välisen pesuloiden työehtosopimuksen 20 § 4 mom. sekä Puusepänteollisuuden Liitto r.y:n ja Puutyöväen Liitto r.y:n välisen puusepänteollisuuden työehtosopimuksen 18 § 6 ja 7 mom.

[14] Usein on viitattu valtion virkaehtosopimuksessa sovittuihin päivärahoihin. Nyt tarkoitetunlaisia sopimusmääräyksiä ovat esim. Graafisen Teollisuuden Työnantajaliitto r.y:n ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto r.y:n välisen työehtosopimuksen (1982, kolmivuotinen) 47 § 1 mom. g)-kohta, Metsäteollisuuden Työnantajaliitto r.y:n ja Paperiliitto r.y:n välisen paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen 23 §:n kohta A.h), Kenkäteollisuuden Työnantajaliitto r.y:n ja Nahkateollisuuden Työnantajaliitto r.y:n sekä toiselta puolen Kumi- ja Nahkatyöväen Liitto r.y:n välisen kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksen 15 §, Tekstiiliteollisuuden Työnantajaliitto r.y:n sekä Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto r.y:n välisen tekstiiliteollisuuden työehtosopimuksen 18 §:n soveltamisohje sekä Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y:n ja Lasi- ja Posliinityöväen Liitto r.y:n välisen posliiniteollisuuden työehtosopimuksen liitteessä 4 olevan työntekijöiden matkustussäännön III luku. On mahdollista, että näissä sopimuksissa onkin tarkoitettu ulkomaantyöhön sovellettavaksi vain juuri kyseisiä määräyksiä.

Tämä ero ei kuitenkaan näy heijastuvan eri kuljetusalojen työehtosopimusmääräysten sisällössä.

Meriala poikkeaa kahdesta muusta nyt tarkasteltavasta kuljetusalasta sikäli, että sillä on nimenomaan ulkomaanliikennettä koskevat työehtosopimukset, kun taas maantie- ja ilmakuljetuksia säännellään sekä kotimaan- että ulkomaanliikenteen osalta samoilla työehtosopimuksilla.[15]

Tämä ero näkyy työehtosopimusten soveltamisalaa koskevista määräyksistä niin, että merialalla työehtosopimuksia sovelletaan »jäsenvarustamoiden ulkomaanliikenteessä olevissa konealuksissa», kun taas autoliikenteen työehtosopimuksen 1 §:ssä määrätään sopimusta sovellettavaksi työnantajaliiton »alueliikennettä, ulko- ja kotimaan tavaraliikennettä harjoittavien jäsenyritysten työntekijöiden työsuhteisiin».[16] Lentoliikenteen edellä mainituissa työehtosopimuksissa käytetään sen sijaan ainoastaan ilmaisua, jonka mukaan sopimuksella määrätään Finnair Oy:n palveluksessa olevien liikennelentäjien ja tietyt edellytykset täyttävien lentoemäntien ja stuerttien työehdot. Myös linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksessa määritellään sopimuksen soveltamisala siten, että sopimuksen määräyksiä noudatetaan työnantajaliiton »jäsenyritysten linja-autohenkilökunnan työsuhteissa».

---

[15] Merialan osalta on tässä esityksessä ollut tarkastelun kohteena Suomen Varustamoyhdistys r.y:n ja Ålands Redarförening r.f:n sekä toiselta puolen Suomen Laivapäällystöliitto r.y:n välinen päälliköiden työehtoja koskeva sopimus (1983, kaksivuotinen) ja ulkomaanliikenteen konealuksissa palvelevien perämiesten palkkaus- ja työehtoja koskeva sopimus (1983, kaksivuotinen) niihin liittyvine sopimuksineen sekä Suomen Varustamoyhdistys r.y:n ja Ålands Redarförening r.f:n toiselta puolen ja Suomen Merimies-Unioni r.y:n toiselta puolen tekemä ulkomaanliikenteen konealuksissa palvelevan kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan palkkaus- ja työehtoja koskeva sopimus (1983, kaksivuotinen) siihen liittyvine sopimuksineen. Ilmaliikenteen osalta ovat käytettävissä olleet LTK:n Erityisalojen Työnantajaliitto r.y:n ja Suomen Liikennelentäjäliitto r.y:n välinen Finnair Oy:n liikennelentäjien työehtoja koskeva työehtosopimus sekä LTK:n Erityisalojen Työnantajaliitto r.y:n ja Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttiyhdistys r.y:n välinen Finnair Oy:n lentoemäntiä ja stuertteja koskeva työehtosopimus (1982, voimassaoloa jatkettu 1984). Maantieliikenteen työehtosopimuksista olen käyttänyt Autoliikenteen Työnantajaliitto r.y:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto r.y:n välistä autoliikenteen työehtosopimusta sekä Autoliikenteen Työnantajaliitto r.y:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto r.y:n välistä linja-autohenkilökunnan työehtosopimusta.

[16] Mainittakoon, että maantiekuljetusalalla oli aikaisemmin voimassa oma sopimus kotimaan ja ulkomaan tavaraliikennettä varten. Vuoden 1980 työehtosopimuskierroksella sopimukset kuitenkin yhdistettiin ja soveltamisalamääräys sai edellä kuvatun muodon. Ks. AKT:n julkaisua Ohjeita ja neuvoja ulkomaanliikenteessä toimiville kuljettajille (1983) s. 6 s.

Viimeksi mainittujen kolmen työehtosopimuksen soveltamisalamääräys vastaa siis asiallisesti rakennus- ja metallialan sopimusten soveltamisalamääräyksiä. Näistä todettiin edellä, että pelkästään niiden sanamuotoon nojautuen sopimuksia voitaisiin soveltaa yhtä hyvin ulkomaantyössä kuin kotimaantyössäkin. Määräysten syntytausta ja sopimusten suuntautuminen muutoin lähes ainoastaan Suomessa tehtävän työn erityiskysymyksiin saattavat kuitenkin puoltaa tulkintaa, jonka mukaan työehtosopimuksen soveltamiselle ulkomaantyöhön myönteistä ratkaisua ei voida perustaa sanottuihin soveltamisalamääräyksiin. Nyt käsiteltävien kuljetusalan sopimusten osalta tilanne on toinen. Sopimusosapuolten nimenomaisena tarkoituksena on pikemminkin ollut, vaikka selvä maininta tästä puuttuukin, säännellä kaikkea lentäjän, stuertin tai kuljettajan työtä riippumatta siitä, mihin kulloinenkin reitti suuntautuu. Ulkomaantyön huomioon ottaminen näkyy myös monista työehtosopimusten materiaalisista määräyksistä (esim. lepoajat, erityiset korvaukset, palkan määräytyminen). Varsinkin liikennelentäjien työhön jo luonteensakin puolesta kuuluu työskentely ulkomaillakin niin, että sopimuksen soveltamisen rajoittaminen vain kotimaahan itse asiassa edellyttäisi nimenomaista poikkeusmääräystä. Edelleen on otettava huomioon, että kuljetusalan ulkomaantyösopimusten tarkoittamat ulkomaantyötehtävät ovat kestoltaan suhteellisen lyhytaikaisia. Tältä kannalta katsoen ei näiden sopimusten soveltaminen ulkomaantyöhön käytännössä poikkea niistä tapauksista, jotka nimenomaisen määräyksen perusteella (enintään 2—3 kuukauden mittainen komennus) tulevat edellä selostetun voimalaitos- ja sähkönjakelualan työehtosopimuksen alaisuuteen.

Mihinkään käsiteltävinä olevista kuljetusalan työehtosopimuksista ei sisälly lakiviittausta, vaan kysymys työsuhteeseen sovellettavasta laista jää työsopimuksen ja yleisten periaatteiden nojalla ratkaistavaksi. Sopimuksissa ei myöskään ole otettu nimenomaisesti huomioon sitä mahdollisuutta, että niiden määräysten soveltaminen johtaisi ristiriitaan jonkin vieraan valtion lain säännösten kanssa.[17] Meri- ja ilma-alalla, joilla työskentely suomalaisilla aluksilla pääasiassa tapahtuu vieraiden valtioiden vaikutuspiirin ulkopuolella tai vain lyhytaikaisesti sitä sivuten ja joilla noudatettava käytäntö on pyritty yhtenäistämään

[17] Mainittakoon, että edellisessä alaviitteessä mainitun AKT:n ohjekirjasen sivulla 28 todetaan yleisesti työskentelystä ulkomailla, että Suomen kansalainen oleskellessaan ulkomailla on velvollinen noudattamaan sen maan lakeja, jossa kulloinkin on. Tämä koskee sekä »työssäoloa että turistimatkaa». Autoliikenteen suhteen edellä olevaa on täsmennetty ehkä liiallisestikin supistaen toteamalla, että »Autonkuljettajan osalta edellä sanottu koskee lähinnä liikennesääntöjä sekä muita liikkumiseen liittyviä määräyksiä, kuten esim. tullimääräyksiä».

varsin pitkälle, ei tällaisten konfliktitilanteiden sattuminen olekaan kovin todennäköistä. Tilanne on jossakin määrin toinen maantiekuljetuksissa, joissa eri valtioiden viranomaiset voivat tehokkaastikin valvoa alueellaan varsinkin omien työaikasäännöstensä noudattamista. Merkityksellinen tässä suhteessa nykyään on useimmissa Länsi-Euroopan maissa voimaan saatettu kansainvälisiä maantiekuljetuksia hoitavien ajoneuvojen miehistöjen työtä koskeva eurooppalainen sopimus.[18] Tässä ns. AETR-sopimuksessa, jonka valvonta kuuluu asianomaisten maitten poliisiviranomaisille, on tarkat määräykset em. ajoajasta, lepoajoista ja tauoista. Edellä mainitun AKT:n ohjekirjasen loppuun on otettu selostus eräistä AETR-sopimuksen määräyksistä. Ohjekirjasessa todetaan, että sopimusvaltioiden viranomaiset soveltavat Suomessakin rekisteröityihin ajoneuvoihin »ainakin sopimuksessa tarkemmin mainittuja säännöksiä».[19] Itse maantiekuljetuksia koskevien työehtosopimusten teksteissä ei ole otettu huomioon AETR-järjestelmän vaatimuksia.

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että eri kuljetusalojen työehtosopimusjärjestelmillä ei ole sen paremmin sisällöllisesti kuin periaatteellisestikaan paljoakaan tarjottavaa projektityön kaltaisen ulkomaantyön ongelmien ratkaisemiseksi. Ulkomailla tapahtuvan kuljetustyön jaksojen suhteellisen lyhyt kesto, työn nopea siirtyminen valtiosta toiseen ja varsinkin maantiekuljetusalalla kysymyksen liittyminen kussakin tapauksessa vain yhden tai kahden työntekijän työsuhteeseen saavat aikaan sen, ettei yhteistä vertailupohjaa projektityön ongelmien kanssa tunnu löytyvän.

b) Ulkomaantyön erityiset työehtosopimukset

Rakennusalalla 1970-luvun myötä vallalle päässyt ajattelutapa, joka korosti työehtosopimussääntelyn merkitystä ulkomaantyössä ja jonka mukaan suomalaisilla alan työehtosopimuksilla tuli olemaan ulkomaantyössä sama merkitys kuin kotimaantyössäkin, täsmentyi vähitellen niin, että lähinnä Neuvostoliitossa sijaitsevia projektikohteita varten ruvettiin enenevässä määrin tekemään erityisiä projektikohtaisia työehtosopimuksia. Ensimmäisiä viitteitä tähän suuntaan oli saatu jo aivan 1960-luvun lopulla.

[18] »European Agreement Concerning the Work of Crews of Vehicles Engaged in International Road Transport», Geneve 1. 7. 1970.

[19] Ulkomaantyökomitea kiinnitti huomiota tähän seikkaan ja piti tärkeänä AETR-sopimuksen ratifioimista ja sen asettamien velvoitteiden toteuttamista koskevien kysymysten selvittämistä, ks. KM 1982: 61 s. 89. Kyseiseen kannanottoon lienee osaltaan vaikuttanut se seikka, että komitean tietoon oli tullut tapauksia, joissa suomalaisen autonkuljettajan ajo AETR-järjestelmän työaikamääräykset ylittävänä oli keskeytetty ulkomailla, vaikka suomalaisia säännöksiä ja määräyksiä ei ollutkaan rikottu.

Kysymyksessä olivat aluksi yksittäiset hankkeet Neuvostoliitossa ja suuret rajanpintaprojektit Suomen ja Neuvostoliiton rajan läheisyydessä. Nyttemmin on solmittu myös yleisiä, Neuvostoliitossa sijaitsevissa rakennustyökohteissa noudatettavia työehtoja koskevia sopimuksia. Eri sopimuksista voidaan mainita ensinnäkin jo vuodelta 1969 oleva Sopimus Rakennusyhtiö Repo Oy:n Tallinnan hotellin rakennustyössä olevien suomalaisten rakennustyöntekijäin työsuhteissa noudatettavista työehdoista. Tässä sopimuksessa ei vielä ollut mukana työnantajaliittoa. Myöhempiä yksittäisiä hankkeita, joita varten on tehty erityinen työehtosopimus, ovat Neuvostoliitossa olleet esimerkiksi Traktoro-exportin toimitalon saneerauskohde Moskovassa (1978), Leningradin Pobeda-aukiolla sijaitsevan hotelli Inturistin rakennustyökohde (1979) ja Moskovan Sporthotellin rakennustyökohde (1979) sekä olympiahotelli Tallinnan uudisrakennuskohde (1979). Näistä toiseksi mainittu oli työalakohtaisesti hyvin laaja, sen allekirjoittajina oli työnantajapuolelta kuusi liittoa ja kolme rakennusliikettä sekä toiselta puolen Rakennustyöläisten Liitto r.y.

Neuvostoliiton ulkopuolisia tällaisia kohteita ovat esimerkiksi olleet Katowicen ja Wroclawin hotelliprojekti Puolassa (1978) sekä rakennustoimisto A. Puolimatka Oy:n DDR:ssä sijaitsevat rakennustyökohteet (1978). Lisäksi voidaan mainita, että Ruotsissa sijaitsevasta Kapellskärin laiturityömaasta on tehty erityinen työehtosopimus (1979).

Rajanpintaprojekteja koskevista työehtosopimuksista voidaan aivan 1970-luvun alussa solmitun Pääjärven metsätyökeskuksen työehtoja koskevan sopimuksen jälkeisistä sopimuksista mainita erityisesti Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y:n, Suomen Maarakentajien Keskusliitto r.y:n ja Finn-Stroi Oy:n sekä toiselta puolen Rakennustyöläisten Liitto r.y:n väliset Kostamusprojektin työehtoja koskevat sopimukset (1974, 1978 ja 1982). Myös Svetogorskin tehdasprojektin työehdoista on tehty useita sopimuksia (viimeksi 1980). Lisäksi putkijohtoalalla on ollut omia sopimuksia sekä Kostamusta että Svetogorskia varten.

Ensimmäinen yleinen Neuvostoliitossa sijaitsevissa rakennustyökohteissa noudatettavia työehtoja koskeva sopimus tehtiin toiselta puolen Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y:n, Putkijohtotyönantajainliitto r.y:n, Suomen Maalarimestariliitto r.y:n, Lattianpäällysteyhdistys r.y:n, Asfalttityönantajainliitto r.y:n ja Suomen Maarakentajien Keskusliitto r.y:n sekä toiselta puolen Rakennustyöläisten Liitto r.y:n välillä vuonna 1980. Nykyinen vastaava sopimus on vuodelta 1984. Bulgariassa, DDR:ssä, Jugoslaviassa, Puolassa, Romaniassa ja Tsekkoslovakiassa sekä Unkarissa sijaitsevissa rakennustyökohteissa noudatettavia työehtoja koskeva sopimus tehtiin vuonna 1982 Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y:n, Putkijohtotyönantajainliitto r.y:n, Suomen Maalarimestariliitto r.y:n, Lattianpäällysteyhdistys r.y:n, Asfalttityönantajainliitto r.y:n ja Suomen Maarakentajien Keskusliitto r.y:n sekä toiselta puolen Rakennustyöläisten Liitto r.y:n kesken.

Näihin työehtosopimuksiin on lähes kaikkiin sisältynyt lakiviittaus ja sovellettavia työehtosopimuksia ja niiden keskinäisiä suhteita koskevia määräyk-

siä. Esimerkiksi nykyisentyyppisistä määräyksistä voidaan ottaa viimeisimmän Neuvostoliitossa sijaitsevissa rakennustyökohteissa noudatettavia työehtoja koskevan sopimuksen 1 §, joka kuuluu seuraavasti:

»1
SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

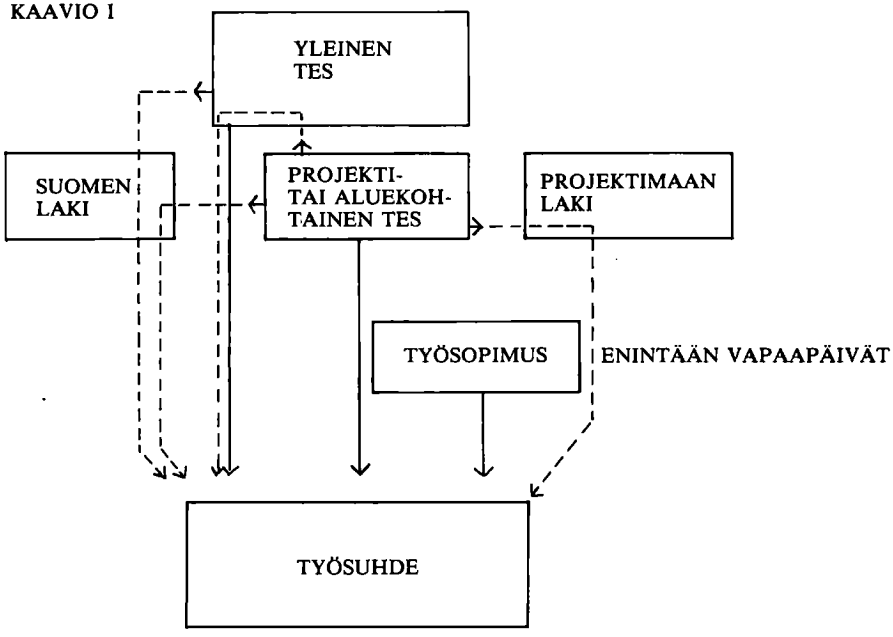
Neuvostoliitossa sijaitsevien suomalaisten yrittäjien urakoimissa rakennustyökohteissa työskentelevien suomalaisten työntekijöiden työsuhteissa noudatetaan Suomen työoikeutta ja työntekijäin sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä niin kuin Suomen alueella suoritettavassa työssä.

Näiden työkohteiden rakennustöissä noudatetaan kulloinkin voimassaolevaa rakennus-, lattianpäällystys-, asfaltti-, putkijohto- ja putkieristys-, maalaus- sekä maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta, mikäli tässä sopimuksessa jäljempänä ei ole mainituista sopimuksista poikkeavia määräyksiä.

Tämä sopimus ei koske ns. rajanpintatöitä. Tällaisena pidetään Neuvostoliitossa sijaitsevaa työkohdetta, jossa suomalaisen henkilökunnan huolto on järjestetty Suomesta käsin ja jossa palvelukset maksetaan Suomen rahalla.»

Sovellettavaa lakia ja työehtosopimusta koskevat määräykset voivat siis rakennusalalla muodostaa monimutkaisen verkoston. Asiaa voidaan havainnollistaa seuraavan kaavion avulla:

KAAVIO 1



Yleinen työehtosopimus tulee sovellettavaksi projektityössä siis kahdella eri perusteella. Ensinnäkin sen vuoksi, että tämän työehtosopimuksen ulkomaantyömääräyksiin sisältyy sopimuksen myös ulkomaantyön työsuhteisiin ulottava lauseke, ja toiseksi sen vuoksi, että myös projekti- ja aluekohtaisissa työehtosopimuksissa määrätään alan yleiset työehtosopimukset sovellettaviksi näissä työkohteissa. Työehtosopimusten keskinäinen etusijajärjestys on määrätty projektikohtaisissa ja alueellisissa työehtosopimuksissa niin, että yleisiä sopimuksia sovelletaan vain sikäli kuin niissä ei ole projektikohtaisista sopimuksista poikkeavia määräyksiä. Neuvostoliitossa toteutettavia rajanpintaprojekteja sen paremmin kuin muitakaan projekteja koskevissa työehtosopimuksissa tai alueellisissa sopimuksissa ei ole nimenomaisesti otettu huomioon mahdollisia konfliktitilanteita paikallisen lainsäädännön kanssa. Paikalliseen lainsäädäntöön on viitattu enintään niin, että vapaapäiviä ovat myös »paikallisen kalenterin» mukaiset vapaapäivät. Toisaalta käytäntö on osoittanut, ettei ristiriitatilanteita juuri ole sattunutkaan, vaan suomalaiskohteet muodostavat tietyllä tavalla »suljetun», suomalaisten normien mukaan toimivan yhteisön. Näitä työmaita varten tehtyihin työsopimuksiin ei tietääkseni ole yleensä otettu lakiviittauksia tai työehtosopimuksen soveltamista koskevia määräyksiä.

Lähi-Idän projektikohteita koskevan työehtosopimusjärjestelmän syntyminen näyttää sijoittuneen hieman myöhempään ajankohtaan. Keskeisenä käynnistävänä tekijänä oli lähinnä Irakiin ja Libyaan kohdistuneen projektiviennin voimakas kasvu. Suomalaisista yrityksistä ensimmäisten joukossa tässä toiminnassa olivat ainakin Vesi-Pekka Oy sekä Vesi-Seppo Ky ja Vise Ky.[20]

Vesi-Seppo Ky ja Vise Ky tekivät vuonna 1976 Libyan työkohteissa noudatettavia työehtoja koskevan sopimuksen, jonka työntekijäpuolelta allekirjoitti Rakennustyöläisten Liitto r.y. Seuraavalta vuodelta oleva, Irakissa sijaitsevissa työkohteissa noudatettavia työehtoja koskeva sopimus tehtiin jo niin, että allekirjoittajina työnantajapuolelta olivat Suomen Työnantajain Yleinen Ryhmä r.y., Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y., Insinööritoimisto Vesi-Seppo S. Hautala Ky ja VISE Kommandiittiyhtiö S. Hautala sekä työntekijäpuolelta Rakennustyöläisten Liitto r.y. On merkillepantavaa, että myös metallialalla päädyttiin tuolloin Irakin osalta alueellisen erityissopimuksen solmimiseen. Insinööritoimisto Vesi-Seppo S. Hautala Ky ja VISE Kommandiittiyhtiö S. Hautala toiselta sekä Metallityöväen Liitto r.y. toiselta puolen solmivat nimittäin seuraavana vuonna (1978) osaltaan myös sopimuksen Irakissa sijaitsevissa työkohteissa noudatettavista työehdoista.

[20] Tältä ajalta käytössäni ollut sopimusaineisto koskee kuitenkin vain viimeksi mainittuja.

Vuonna 1981, edellä mainittujen Irakin sopimusten voimassaolon lähetessä loppuaan oltiin valmiita laaja-alaisten, useita liittoja käsittävien maakohtaisten työehtosopimusten solmimiseen.[21] Tuona vuonna tehtiinkin sekä Libyassa sijaitsevissa työkohteissa noudatettavia työehtoja koskeva sopimus sekä Lähi-Idässä ja Pohjois-Afrikassa sijaitsevissa työkohteissa noudatettavia työehtoja koskeva sopimus, jotka kummatkin allekirjoitti työnantajapuolelta Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y., Suomen Maalarimestariliitto r.y., Asfalttityönantajainliitto r.y., Putkijohtotyönantajainliitto r.y., Lattianpäällysteyhdistys r.y. ja Suomen Maarakentajien Keskusliitto r.y. sekä työntekijäpuolelta Rakennustyöläisten Liitto r.y. Metalliala jää siis näiden sopimusten ulkopuolelle. Kumpikin sopimus on voimassa ensi vaiheessa neljä vuotta allekirjoituspäivästä laskien ja ne ovat noudatettavina tämänkin tutkimuksen kirjoittamisajankohtana.[22]

Viimeksi mainittujen sopimusten soveltamista ja lakiviittauksia koskevat määräykset poikkeavat siitä, mitä edellä on Neuvostoliiton ja eräiden muiden maiden osalta esitetty. Kun lisäksi Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan kohteitten työsopimukset ovat saattaneet sisältää monenlaisia lakiviittauksia,[23] on selväpiirteisen kuvan saaminen vaikeampaa. Seuraavan kaavion pohjana ovat edellä mainitut vuoden 1981 työehtosopimukset.

Neuvostoliiton alueilla oleviin työkohteisiin verrattuna nyt piirretyssä kaaviossa on kaksi huomattavaa eroa. Niistä toinen liittyy yleisen työehtosopimuksen ja toinen projektimaan lainsäädännön asemaan. Ensiksi mainitun osalta on huomattava, ettei nyt kysymyksessä oleviin maakohtaisiin työehtosopimuksiin sisälly määräystä, jonka mukaan työkohteissa noudatettaisiin kulloinkin voimassa olevia yleisiä suomalaisia työehtosopimuksia.[24] Vuoden 1981 sopi-

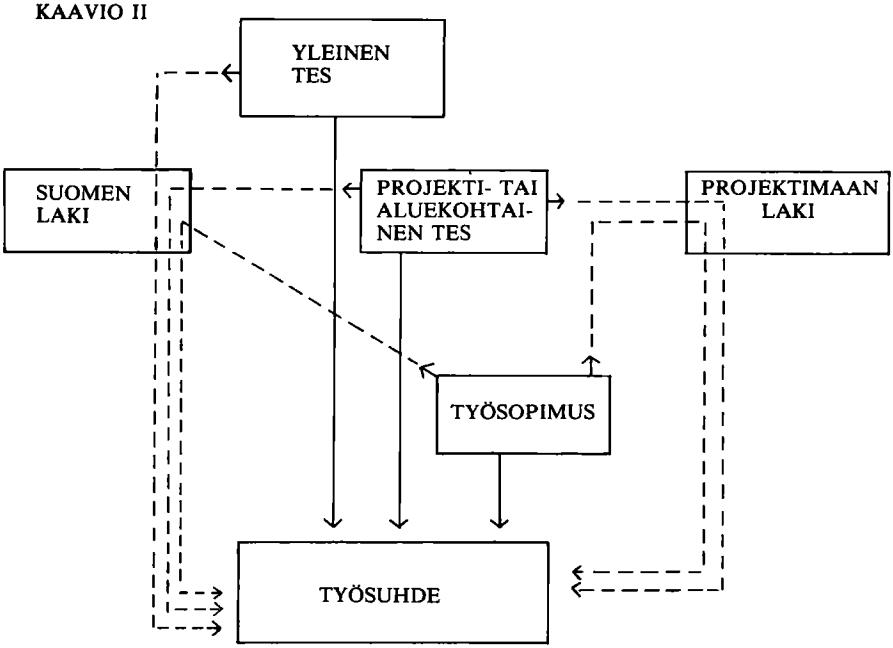
[21] Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa VS-yhtiöiden samaan aikaan ilmennyt ja sitten toteutunut konkurssiuhka.

[22] Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan sopimuksen soveltamisala käsittää Irakin, Turkin, Syyrian, Jordanian, Libanonin, Israelin, Yhdistyneet arabiemiirikunnat, Iranin, Etelä- ja Pohjois-Jemenin, Saudi-Arabian, Kuwaitin, Omanin, Quatarin, Bahrainin, Egyptin, Tunisian, Algerian ja Marokon. Alkuperäisen voimassaoloajan päätyttyä kummankin sopimuksen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota.

[23] Ks. edellä s. 110 ss. ja liite 1.

[24] Tässä yhteydessä on kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, mitä työtuomioistuin on lausunut muun muassa juuri vuoden 1981 Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan sekä Libyan työehtosopimuksiin liittyvissä tuomioissaan TT 17/1984 ja 18/1984. Tuomioissa oli ratkaistavana suomalaisten kirvesmiesten oikeus viikkoylityökorvauksiin Irakissa tehdyn työn perusteella. Lähi-Idässä ja Pohjois-Afrikassa sijaitsevissa työkohteissa noudatettavia työehtoja koskevan sopimuksen 9 §:n 2 kohdan mukaisesti viikottaisesta ylityöstä on maksettava korvaus Suomen työaikalain mukaan, jolloin 50 %:lla korotettua palkkaa oli maksettava myös

KAAVIO II



musten edellä mainituista edeltäjistä neuvoteltaessa oli tässä kohden kuitenkin viitattu TSL 17 §:n vaikutukseen, josta tulee jäljempänä puhe. Projektimaan oma lainsäädäntö, joka Neuvostoliiton projekteissa oli kokonaan — joskus »paikallisen kalenterin» mukaan määräytyviä vapaapäiviä lukuun ottamatta — jätetty säännöstyslähteitten ulkopuolelle, voi Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan tapauksissa tulla sovellettavaksi sekä työsopimuksen että projektikohtaisen työ-

kahdeksan ensimmäisen viikkoylityötunnin jälkeen. Sen sijaan maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksessa (1980) oli määräys (11 §), jonka mukaan »Viikottaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka». Työntekijäliiton mielestä Irakissa tehdyn viikkoylityön osalta oli noudatettava kotimaassa voimassa olevaa alan työehtosopimusta, kun taas vastapuolen mielestä alueellisessa työehtosopimuksessa ollut viittaus ei ulottunut Suomen työoikeuden ohella mainittuun kotimaiseen työehtosopimukseen. Työtuomioistuin lausui mm. seuraavaa: »Ulkomaisia työkohteita koskevissa sopimuksissa on sanottu työsuhteissa noudatettavan sopimuksen omien määräysten ohella Suomen työoikeutta ja työntekijöiden sosiaaliturvaa, jollei paikallisista oloista muuta johdu. Työtuomioistuimen mielestä on selvää, että Suomen työoikeuteen siinä tarkoituksessa kuin käsitetty on käytetty sopimuksissa sisältyy myös kotimaassa noudatettavat alan työehtosopimukset. Tätä tukee Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan työkohteita koskevaa so-

ehtosopimuksen perusteella. Näissä kummassakin on erityisesti työajasta ja vapaapäivistä ollut esimerkiksi määräyksiä, joiden nojalla työajan pituus määräytyy paikallisen lainsäädännön ja tapojen mukaisesti ja vapaapäiviä ovat paikallisen kalenterin mukaiset vapaapäivät.[25] Lisäksi näiden työehtosopimusten soveltamisalaa koskevaan 1 §:n 2 momenttiin sisältyvään yleiseen viittaukseen »Suomen työoikeuteen ja työntekijäin sosiaaliturvaan» liittyy nimenomainen »paikallisista olosuhteista ja niiden asettamista erityisvaatimuksista» johtuva varauma. Toisaalta erittäin erityiskysymysten, esimerkiksi eräitten sosiaaliturvaan kuuluvien vakuutusten osalta, kyseisiin työehtosopimuksiin on otettu vielä »vahvistava» lakiviittaus Suomen lakiin.[26] Yleisten ja projektikohtaisten työehtosopimusten kyseisten määräysten yhteensovittaminen lienee ainakin periaatteessa vaikeuksitta järjestettävissä, mutta yksittäisten työsopimusmääräysten yhtenäistäminen on jo vaikeampi tehtävä. Näin ollen ei ongelmana enää ole vain Suomen ja vieraan valtion säännösten väliset kollisiot vaan myös suomalaisten työsuhteen säännöstyslähteitten väliset kollisiot.[27]

2.3.2.2.2.3. TSL 17 §:n merkityksestä ulkomaantyön kannalta

Vuoden 1970 työsopimuslakia laadittaessa toteutettiin meillä työntekijäin vähimmäistyöehtosuoja siten, että eduskuntakäsittelyn aikana lain 17 §:n 1 momenttiin otettiin säännös, jonka mukaan »Työnantajan on työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja,

pimusta laadittaessa tehty pöytäkirjamerkintä kotimaan työehtosopimusten soveltamisesta. Maa- ja vesirakennusalan voimassa olevaan työehtosopimukseen on otettu määräys sopimuksen noudattamisesta ulkomaisissa työkohteissa ja sitä koskevista rajoituksista.» Tuomiossa on siis keskeisellä sijalla se, mitä osapuolten oli alueellista työehtosopimusta solmiessaan katsottava tarkoittaneen kotimaisen työehtosopimuksen soveltamisesta. Työtuomioistuin katsoi, »että kanteessa mainittuun määräykseen otetulla maininnalla työaikalain noudattamisesta ei ole supistettu työntekijälle alan työehtosopimuksen mukaan kuuluvaa oikeutta työaikalain mukaista palkkaa suurempaan korvaukseen viikottaisesta ylityöstä». Osallisten oletettu yhteinen tarkoitus »sivuutti» näin sanamuotoon perustuvan tulkinnan, joka olisi antanut toisenlaisen lopputuloksen. Jos asiaa nimittäin ajatellaan eri alueellisten työehtosopimusten kirjoitetun sisällön kannalta, niin toisaalta esimerkiksi Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan sekä toisaalta Neuvostoliiton alueellisissa työehtosopimuksissa on tässä kohdin selvä ero, jolle voi löytää perusteita myös paikallisista olosuhteista. Eräistä muista ulkomaantyön ylityöongelmista ja työehtosopimuksista ks. *Koskinen,* LM 1983 s. 962 ss.

[25] Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan sopimuksen 9 §, Libyan sopimuksen 9 §.

[26] Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan sopimuksen 13 §, Libyan sopimuksen 14 §.

[27] Jäljempänä s. 286 s. käsiteltävässä ratkaisussa TT n:o 169/1979 työtuomioistuin on ottanut kantaa työsopimuksen ja työehtosopimuksen lakiviittauksen kollisiotapaukseen.

jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty». Tämän yleissitovuussäännöksen soveltaminen on käytännössä kohdannut huomattavia vaikeuksia.[1]

Sarkko on kotimaisia tapauksia silmällä pitäen esittänyt, että säännöksen tulkinnassa on ensiksi selvitettävä sen henkilöllinen ulottuvuus ja sen jälkeen asiallinen ulottuvuus.[2] Jälkimmäisen ongelman piiriin kuuluvat kysymykset sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen valikoitumisesta sekä siitä, mitkä sopimuksen määräyksistä tulevat sovellettaviksi ja millaisissa tapauksissa tämä voi tapahtua. Lisäksi *Sarkko* tarkastelee TSL 17 §:n toteuttamista lain 55 §:ään sisältyvän valvontasäännöksen valossa sekä yleissitovuuteen perustuvien vaatimusten toteuttamista tuomioistuinteitse. Nämä kysymykset saavat ymmärrettävästi vielä omat erityispiirteensä ulkomaantyötapauksissa, joita ei säännöstä eduskunnan sosiaalivaliokunnassa muotoiltaessa ilmeisesti lainkaan ajateltu. Seuraavassa rajoitutaan juuri näihin erityiskysymyksiin.

Työehtosopimuksen soveltamista ulkomaantyöhön on tarkasteltu edellä viime vaiheessa työehtosopimuksesta itsestään käsin. TSL 17 § edellyttää kuitenkin työsopimusoikeuden ja työehtosopimusoikeuden samanaikaista huomioon ottamista ja korostaa työsopimusstatuutin merkitystä työehtosopimuksen henkilöllistä ulottuvuutta määrättäessä.

Sisäisen oikeuden kannaltahan on selvää, että TSL 17 §:n perusteella yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan kaikkiin sellaisiin työnantajiin, jotka eivät jo TEhtoL 4 §:n nojalla ole sidottuja tällaiseen sopimukseen ja joiden asema siis kokonaisuudessaan järjestyy työehtosopimuslain mukaisesti. Pakottavana säännöksenä TSL 17 § tulee sovellettavaksi ja sen mukana yleissitovuusvaikutus syntyy kaikissa vain Suomeen liittyvissä työsuhteissa. Ulkomaantyötapauksissa TSL 17 § käy kuitenkin noudatettavaksi ainoastaan silloin, kun työsuhteessa noudatettavana työsopimusstatuuttina on aikaisemmin esitetyin perustein Suomen laki. Muuhun lopputulokseen johtuminen edellyttäisi TSL 17 §:n katsomista välittömästi sovellettavaksi säännökseksi tai yleissitovuusprinsiipin arvioimista kuuluvaksi *ordre public* -vaikutuksin Suomen oikeusjärjestyksen perusteisiin. Tällaisia käsityksiä meillä ei kuitenkaan ole tiettävästi esitetty. Tällaiset yleissitovuussäännöksen henkilölliseen ulottuvuuteen liittyvät ongelmat aktualisoituvat yhteisen kotimaan sääntöä soveltaen varsinkin ta-

[1] Suomalainen yleissitovuusjärjestelmä poikkeaa suuresti esimerkiksi edellä esitellyistä Saksan liittotasavallan ja Ranskan järjestelmistä. Ulkomaan oikeudesta ei olekaan juuri saatavissa tukea TSL 17 §:n soveltamista esim. ulkomaantyöhön koskevissa asioissa.

[2] Ks. säännöksestä esim. *Sarkko*, Oikeusvaikutukset mm. s. 44 ss. ja Yleinen osa s. 247 ss.

pauksissa, joissa ulkomaantyön työnantajana on suomalais-ulkomaalainen työyhteenliittymä tai suomalaisen yrityksen ulkomainen tytäryhtiö.

Asiallisen ulottuvuuden puolelle siirryttäessä ei kysymys itse yleissitovana sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määrittelyn perusteista juurikaan poikkea siitä, mitä kotimaantapauksissa on noudatettava. Työ ulkomailla ei ensinnäkään voine olla luonteeltaan sillä tavoin erikoislaatuista, ettei sitä vastaavaa »asianomaista alaa» olisi Suomesta löydettävissä. »Valtakunnallisuus» ja valtakunnassa »yleiseksi katsottavuus» määräytyvät jo käsitteensä mukaan puhtaasti kotimaan olojen perusteella. Näin ollen esimerkiksi se, mitä meillä on esitetty sopimuksen piiriin kuuluvien ja koko alan työntekijöiden lukumäärän suhteesta, voi sellaisenaan olla ohjeena myös ulkomaantyötapauksia ratkaistaessa.

Ulkomaantyön kannalta ei myöskään ole sinänsä huomauttamista siihen yleiseen jaotteluun, jonka *Sarkko* on esittänyt yleissitovuudesta työehtosopimuksen eri normiryhmien osalta. Hänen mukaansahan yleissitovuuden piiriin kuuluvat työnantajaa velvoittavat työnormit sekä työsuojeluun liittyvät työolonormit,[3] mutta eivät velvoitemääräykset eivätkä työehtosopimuksen noudattamista tai soveltamista koskevat työolonormit. Oman erityisongelmansa muodostaa se, että yleissitovan työehtosopimuksen työsuojelun alaan kuuluvien työolonormien valvonta kuuluu TSL 55 §:n perusteella työsuojeluviranomaisille niillä valtuuksilla, jotka kuuluvat heille työsuojelun valvonnasta annetun lain nojalla. Kun näiden viranomaisten toimivalta rajoittuu edellä aikaisemmin esitetyn mukaisesti pääasiassa vain Suomen alueeseen, on yleissitovan työehtosopimuksen määräysten valvonta olennaisesti heikompi ulkomailla kuin kotimaassa.

Yleissitovuuden toteuttaminen TSL 17 §:n mukaisesti voi kotimaantyössäkin johtaa siihen, että työnantaja joutuu samanaikaisesti soveltamaan kahta työehtosopimusta samanaikaisesti. Näin on tilanne silloin, kun työnantaja on TEhtoL:n mukaan sidottu muuhun kuin alan yleissitovaksi katsottavaan työehtosopimukseen, joka siis kuitenkin TSL:n nojalla tulee tämän ohella sovellettavaksi edullisimmuussäännön mukaisesti. Kun *Sarkon* mukaan näiden työehtosopimusten välisessä kollisiotilanteessa »muuta mahdollisuutta ei ole kuin aina kussakin tapauksessa valita työntekijälle parhaat määräykset kummastakin työehtosopimuksesta»[4] on tässä kohdin puhtaasti kotimaisissa tapauksis-

[3] Tältä osin *Sarkon* esitys on kuitenkin varauksellinen, ks. Oikeusvaikutukset s. 115 s. ja Yleiset opit s. 257 ss.

[4] *Sarkko,* Yleiset opit s. 261. *Sarkko* pitää tätä tulkintaa ainoana mahdollisena, vaikka se »sotii selvästi TEhtoL:n tarkoitusperiä vastaan».

sa käsillä samanlainen ongelmatilanne, jota jo edellä edullisimmuussäännön yhteydessä on käsitelty eräänä ulkomaantyön sääntelyn vaikeana ongelmana. *Sarkon* kotimaisia tapauksia silmällä pitäen esittämä tilanne voi sellaisenaan toistua myös ulkomaantyössä, jos työnantaja on sidottu muuhun kuin yleissitovaan työehtosopimukseen — jollainen alalla samalla on — ja jos kummankin sopimuksen soveltamisala edellä sanotun mukaisesti ulottuu myös ulkomaille.[5]

Ulkomaantyön erityiset työehtosopimukset voivat kuitenkin tuoda asiaan lisämutkia. Aikaisemman esityksen perusteella muistettaneen vielä, että vuoden 1981 alueellisissa työehtosopimuksissa sopimusosapuolet eivät ole nimenomaisesti määränneet erityissopimuksen ja yleisen sopimuksen keskinäistä prioriteettia, vaikka edellisen määräykset epäilemättä onkin pyritty sopeuttamaan jälkimmäisen määräyksiin. Vielä suurempia vaikeuksia voi syntyä silloin, kun yksittäiset työnantajat solmivat työntekijäpuolen kanssa erityisen ulkomaantyön työehtosopimuksen. Erityisjärjestelyistä huolimatta valtakunnallinen työehtosopimus tulee yleisten edellytysten täyttyessä TSL 17 §:n nojalla sovellettavaksi. Tällaista sääntelyä voidaan tuskin pitää tarkoituksenmukaisena.

Kun tarkastellaan edellä mainittujen Lähi-Idän ensimmäisten alueellisten työehtosopimusten syntyyn johtaneita neuvotteluita, on selvää, että sopimuskumppanit ovat mieltäneet TSL 17 §:llä olevan myös ulkomaantyöhön ulottuvat vaikutuksensa. Vuoden 1977 ja 1978 Irakin työehtosopimuksissahan, samoin kuin vuoden 1981 Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan sekä Libyan työehtosopimuksissa, rajoituttiin määräämään ainoastaan Suomen työoikeus ja työntekijäin sosiaaliturva pääsääntöisesti sovellettavaksi ulkomaantyön työsuhteissa. Sen sijaan valtakunnallisten työehtosopimusten soveltamiseen ei näissä sopimuksissa ole nimenomaisesti puututtu.[6] Tähän kysymykseen otettiin kuitenkin kantaa ainakin vuoden 1977 Irakin työehtosopimusta valmistelevissa neuvotteluissa. Neuvottelijat katsoivat tällöin, että työsopimuslain 17 §:n johdosta asianomaiset Suomessa solmitut työehtosopimukset pätevät myös Irakissa, ellei tulevassa alueellisessa työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Asia kerrattiin neuvotteluissa useaan otteeseen ja samalla sopimukseen liitettiin »pai-

[5] Tässä suhteessa yleissitova työehtosopimus ei siis meikäläisessä järjestelmässä — toisin kuin perustaltaan toisenlaisissa Saksan liittotasavallan ja Ranskan järjestelmissä — ole lähtökohtaisestikaan muihin yleisiin työehtosopimuksiin nähden erilaisessa asemassa.

[6] Toisin kuin Libyan vuoden 1978 sopimuksessa, jonka 1 §:n 2 momentin mukaan kyseisissä työkohteissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa rakennus-, lattiapäällystys-, maalarin-, putkijohto-, putkieristys- ja maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta niiden liitesopimuksineen. Ks. tässä yhteydessä myös työtuomioistuimen ratkaisuja TT 17/1984 ja 18/1984, joita on selostettu edellä s. 265 alav. 24.

kallisista olosuhteista ja niiden asettamista erityisvaatimuksista» johtuva varaus. Kun työsopimuslaki Suomen työoikeuden osana tuli mainitun alueellisen työehtosopimuksen lakiviittauksen perusteella sovellettavaksi kyseisissä työsuhteissa, on neuvotteluissa omaksuttu johtopäätös loogisesti moitteeton.[7]

Yleissitoviin työehtosopimuksiin liittyvät ongelmat tulivat esille myös ulkomaantyökomiteassa. Komitea piti »selvänä työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin sellaista tulkintaa, että jos ulkomailla tehtävään työhön on sovellettava Suomen työsopimuslakia ja jos asianomaiseen yleissitovaan työehtosopimukseen työehtosopimuslain mukaan sidotun työnantajan on sovellettava työehtosopimusta ulkomailla tehtävään työhön, on asianomaisen alan järjestäytymätönkin työnantaja velvollinen soveltamaan sopimusta samassa laajuudessa ulkomaantyöhön.»[8] Tässä kannanotossa toistuvat edellä jo mainitut keskeiset kriteerit: työsuhteen tulee olla Suomen lain alainen ja työehtosopimuksessa itsessään tulee olla määräys sen soveltamisesta ulkomaantyöhön tai tämä seikka on voitava perustaa sopimuksen tulkintaan. Toiselta puolen komiteassa katsottiin myös, ettei TSL 17 § nykyisessä muodossaan anna mahdollisuutta yleissitovuuden pitemmälle ulottavaan tulkintaan, joka siis edellyttäisi lainmuutosta.[9] Tämä seikka, jota ainakin eräät työntekijäpuolen edustajat pitivät puutteena, tulee edellä olevan selvityksen perusteella esille rakennusalan ulkopuolisilla aloilla, joiden työehtosopimuksista saattaa puuttua sekä työsuhteita koskeva lakiviittaus että työehtosopimuksen osittaistakin soveltamista ulkomailla koskeva määräys.[10]

2.3.2.3. Työehtosopimusten kollisiotilanteista

Työehtosopimuksesta säännöstyslähteenä käsiteltäessä on tässä tutkimuksessa muotoutunut tärkeäksi ongelmaksi sen ratkaiseminen, millaisin edellytyksin kotimaiset työehtosopimukset voivat tulla sovellettaviksi ulkomaantyössä. Tätä kysymystä selvitettäessä on lähdetty työehtosopimusnormistosta itsestään käsin ja asian ratkaisu on määräytynyt työehtosopimuksen tulkinnan perus-

[7] Ainakin teoriassa voidaan joutua sellaiseen tilanteeseen, että jo TSL 17 §:n sinänsä väitettäisiin olevan projektimaan pakottavan lainsäädännön vastainen, mistä olisi seurauksena yleissitovuusvaikutuksen estyminen. Niistä ongelmista, jotka liittyvät projektityösuhteitten sääntelyyn valtiossa, joka ei tunne työehtosopimusjärjestelmää ks. työtuomioistuimen ratkaisuja TT 169/1979 ja TT 135/1980 jäljempänä s. 276 s.

[8] KM 1982: 61 s. 38.

[9] Asiasta ei kuitenkaan otettu mainintaa komiteanmietintöön.

[10] On kyllä tietenkin mahdollista, että työehtosopimus tulee sovellettavaksi työsopimukseen sisältyvän lausekkeen perusteella.

teella. Kun kotimaisen työehtosopimuksen soveltaminen on ratkaistu tiettyä ulkomaantyötapausta silmällä pitäen, voitaisiin ehkä ajatella, että se olisi suomalaiselle tuomioistuimelle yksinomaan riittävä ohje tapaukseen sovellettavan normiston määräämiseksi tältä osin. Tällöin kuitenkin jätettäisiin ottamatta huomioon ne seikat, jotka työsopimusoikeudessa ovat olleet johtamassa tahdon autonomian rajoittamiseen sekä kiinteitten liittymäsääntöjen modifioimiseen sen mahdollistamiseksi, että oikeussuhdetta järjestettäessä voidaan antaa merkitystä muillekin kuin primaaristi sovellettavan lain säännöksille. Näihin seikkoihin perustuvia näkökohtia ei voida syrjäyttää työehtosopimusoikeudessakaan, vaan soveltamisalaa koskevaa tutkimusta joudutaan jatkamaan vielä työehtosopimuskollisioiden tarkastelulla. Eri työehtosopimusten väliset kollisiotilanteet eivät kansallisessakaan piirissä ole suinkaan tuntemattomia: oikeusvertailevasta jaksosta käy ilmi, että joka valtiossa on jouduttu kehittämään ratkaisuperiaatteita sisäisiä konfliktitilanteita varten. Sen sijaan kansainvälistä työehtosopimusoikeutta koskevissa esityksissä ei ole useinkaan kiinnitetty huomiota tähän ongelmaan.[1] Asia voidaan ainakin osaksi selittää sillä, että ulkomaantyötä koskevassa työehtosopimuskäytännössä ei vielä ole edetty niin pitkälle, että oltaisiin enemmälti jouduttu kohtaamaan kaikkia vastaavia ongelmia, jotka työsopimusoikeudessa ovat viime aikoina nousseet esille.

Työehtosopimuskollisio voi syntyä ulkomaantyössä, jos sekä kotimaisen että ulkomaisen työehtosopimuksen soveltamisala on sellainen, että kumpikin sopimus käsittää sanotun työn. Toisaalta työsuhteen osapuolilla tulee olla sellainen riittävä yhteys kumpaankin työehtosopimukseen, että sopimukset tulevat heihin nähden sovellettaviksi. Tällainen yhteys voi toteutua joko osallisuuden, jäsenyyden tai yleissitovuuden perusteella.

Käytännön työehtosopimuskollisiot voivat olla taustaltaan hyvin monentyyppisiä. Suomalainen valtakunnallinen työehtosopimus voi esimerkiksi tulla sovellettavaksi ulkomaantyöhön sellaisessa projektimaassa, jossa on voimassa samaa alaa koskeva yleissitova työehtosopimus. Tällainen yleissitova työehtosopimus voi joutua kollisioon myös projektikohtaisen suomalaisen työehtosopimuksen kanssa. Lisäksi ovat mahdollisia kummankin maan yleissitovien työehtosopimusten väliset kollisiot. Oman ryhmänsä muodostavat tapaukset, joissa ainakin työnantaja on joutunut liittymään projektimaan työmarkkinajärjestöön ja tullut siten paikallisen työehtosopimuksen sitomaksi, minkä lisäksi työsuhdetta sääntelee myös kotimainen työehtosopimus.[2]

[1] Siihen eivät ole puuttuneet esimerkiksi *Gamillscheg* Internationales Arbeitsrecht -teoksessaan eikä *Suviranta* vuoden 1964 artikkeleissaan.

[2] Ks. kollisiomahdollisuuksien jaottelusta *Birk,* Festschrift Beitzke s. 862 s.

Vasta mainittuun ryhmään kuuluvien ongelmien kanssa voidaan joutua tekemisiin varsinkin sellaisissa maissa, joissa voimakkaat työmarkkinajärjestöt eivät salli ulkomaistenkaan työsuhteen osapuolten välillä poikettavan maan omista sopimusjärjestelyistä. Varsin hyvän ja meitä lähellä olevan kuvan tällaisista tilanteista tarjoavat ne Ruotsissa 1950-luvulta lähtien sattuneet tapaukset, joista *Nelhans* on tehnyt selkoa väitöskirjassaan »Utlänningen på arbetsmarknaden» (s. 173 ss.). Tuon vuosikymmenen puolivälissä Ruotsin metallityöväen liitto puuttui useasti maassa asennustöitä tekevien, saksalaisten työnantajien palveluksessa olevien saksalaisten työntekijöiden asemaan. Liitto piti epätyydyttävänä sitä, että näiden työntekijöiden palkkaus oli järjestetty saksalaisten sopimusten mukaisesti ja edellytti, että heidän palkkaansa korotettaisiin ruotsalaisissa sopimuksissa määrätyin tavoin. Metalliliiton uhattua työtaistelutoimenpiteillä työnantajat suostuivat esitettyihin vaatimuksiin. Vuonna 1964 Liittotasavallan Tukholman suurlähetystö otti uudelleen esille tämän kysymyksen, johon oli puututtu myös kauppasopimusneuvotteluissa. Kolme vuotta myöhemmin työnantajajärjestö SAF katsoi eräässä lausunnossaan, että vallitseva käytäntö oli haitaksi kansainväliselle kaupalle. Muutosta ei kuitenkaan saatu aikaan. Ulkomaalaispolitiikan yleisiä suuntaviivoja vahvistettaessa (1968) katsottiin valtakunnan julkisen edun vaativan työmarkkinarauhan suojaamista. Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen ehtojen tutkiminen työlupaa myönnettäessä turvasi tätä julkista etua eikä sen voitu katsoa olevan ristiriidassa kansainvälisen yksityisoikeuden sääntöjen kanssa. Nämä ongelmat tulivat suomalaisille tutuiksi varsinkin ns. Huber-jutun yhteydessä, jossa mentiin aina työtuomioistuimeen asti (Ruotsin TT:n tuomio n:o 6/1975). Ruotsin rakennustyöläisten liiton esittämien vaatimusten seurauksena Huber liittyi Rörledningsfirmornas Arbetsgivareförbund i Sverige -nimiseen työnantajaliittoon ja liitot solmivat kaksi yhtiön ruotsalaisia työmaita koskevaa työehtosopimusta. Ks. asiasta tarkemmin *Carlhammar*, Studier tillägnade Schmidt s. 74 ss. sekä *Esko* teoksessa Ulkomaantyöhön s. 66 s.

Kansainvälisten työehtosopimuskonfliktien ratkaisusääntöjen kehittelyssä on yleensä lähdetty oman maan materiaalisen työehtosopimusoikeuden kollisiosääntöjen pohjalta. Näistä säännöistä on tehty jonkin verran selkoa edellä oikeusvertailevassa katsauksessa. Niinpä *Birk* esittää Liittotasavallan työehtosopimusoikeuteen viitaten, että etusija tulee antaa alueellisesti läheisimmälle työehtosopimukselle (»Spezialitätsprinzip»), minkä ohella huomiota tulee kiinnittää myös ammattialaan liittyviin ja henkilöllisiin seikkoihin.[3] Jos ulkomaantyötä sääntelee sekä kotimainen että projektimaan yleissitova työehtosopimus tai kotimainen yleissitova työehtosopimus ja muu (»nicht allgemeinver-

[3] *Birk*, Festschrift Beitzke s. 863 s.

bindlich») ulkomainen työehtosopimus, tulee jälkimmäiselle antaa etusija. Jos taas kollisio johtuu työnantajan jäsenyydestä sekä kotimaan että projektimaan työnantajajärjestöihin, mutta työntekijäpuoli ei taas ole tällä tavoin kahdenkertaisesti järjestäytynyt, sovelletaan sitä työehtosopimusta, johon kumpikin osapuoli on sidottu jäsenyytensä perusteella. Jos taas vastakkain ovat kotimainen yrityskohtainen työehtosopimus ja projektimaan liittojenvälinen työehtosopimus, sovelletaan ensiksi mainittua.

Ruotsissa näyttää *Carlhammar* olevan sillä kannalla, että MBL 26 §:ään perustuva ja työtuomioistuimen ratkaisujen perusteella edelleen kehittynyt aikaprioriteettisääntö olisi sovellettavissa myös kansainvälisessä työehtosopimusoikeudessa.[4] *Bogdan* on tässä suhteessa epäilevällä kannalla ja edellyttää joka tapauksessa noudatettavaksi johdonmukaisuutta niin, että jos Ruotsissa vaaditaan ulkomaisten asennustyöntekijöiden työsuhteissa noudatettavaksi ruotsalaista työehtosopimusta, niin Ruotsissa tulee vastaavasti olla valmiita ulkomaisen työehtosopimuksen soveltamiseen silloin, kun ruotsalaisia asennustyöntekijöitä lähetetään asennustyöhön ulkomaille.[5] Samaan johdonmukaisuuden vaatimukseen kiinnittää huomiota myös *Nelhans,* joka kuitenkin katsoo, ettei ulkomaisten asennustyöntekijöiden työsuhteen ehtojen määräämisessä ole oikein vedota kansainvälisen yksityisoikeuden sääntöihin. Tämä kysymys lankeaa hänen mukaansa siviilioikeuden ulkopuolelle valtion suvereenin määräämisvallan piiriin.[6] *Kronheim* ja *Lyon-Caen* ovat puolestaan sillä kannalla, että kansainvälisten työsuhteitten työehtosopimuskollisiot tulee ratkaista edullisimmuusperiaatteen nojalla.[7]

Eräät suomalaiset työehtosopimukset tarjoavat puolestaan mielenkiintoisen käytännön mallin työehtosopimuskollisioiden välttämiseksi.[8] Tarkoituksena on ollut löytää ratkaisu juuri niihin edellä kuvattuihin vaikeuksiin, jotka ovat esiintyneet Ruotsissa suoritettavan komennustyön yhteydessä. Ongelmat on pyritty välttämään ensinnäkin siten, että muun muassa Suomen ja Ruotsin metalliliittojen kummassakin maassa noudatettavasta palkkatasosta on tehty ns. vertailupalkkasopimus. Se perustuu Ruotsin konepajateollisuuden työntekijöiden ansiotasoon ja tarkistetaan vuosittain. Vertailupalkkasopimus on mie-

[4] *Carlhammar,* Studier tillägnade Schmidt s. 77.

[5] *Bogdan,* SvJT 1979 s. 100 s.

[6] *Nelhans* kytkee kysymyksen työsuhteessa noudatettavista normeista työlupa-asioissa yleensä noudatettavaan harkintaan. Samalla hän katsoo, ettei työrauhan säilyttämisen tarpeeseen voida Ruotsin oikeusjärjestyksen perusteiden osana (ordre public) vedota ulkomaan oikeuden soveltamisen estämiseksi, *Nelhans* s. 179 s.

[7] *Kronheim* s. 121 ja *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 255.

[8] Ks. *Kiuru* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 195 ss.

lenkiintoinen varsinkin siitä syystä, että se tarjoaa esimerkin eri valtioitten työmarkkinajärjestöjen kesken »rajat ylittäen» tehdystä sopimuksesta: vertailupalkkasopimuksen hyväksyvät työehtosopimusosapuolet sekä Ruotsissa että Suomessa.

Vertailupalkkasopimus ei kuitenkaan yksinään ole riittävä ratkaisu Ruotsissa suoritettavan komennustyön ehtojen sääntelyyn. Kuten *Kiuru* toteaa, erilaisten liittorajojen vuoksi joutuvat lähinnä teollisuus- ja prosessiputkituksia tekevät suomalaiset metallialan yritykset Ruotsissa Ruotsin rakennustyöläisten liiton sopimusalueelle. Tämä liitto vaatii alueellaan poikkeuksetta omien työehtosopimustensa noudattamista sekä sitä, että ulkomaisetkin työntekijät tulevat liiton jäseniksi. Asennusyritys voi myös tehdä liiton kanssa erillissopimuksen, jossa se samalla sitoutuu noudattamaan liiton omaa ruotsalaista työehtosopimusta. Nämä menettelytavat ovat aiheuttaneet erityisen edellä jo mainitun pöytäkirjamerkinnän ottamisen Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliitto r.y:n ja Metallityöväen Liitto r.y:n välisen työehtosopimuksen 16 §:ään samoin kuin eräisiin muihin metallialan työehtosopimuksiin. Kyseinen pöytäkirjamerkintähän on sisällöltään seuraava:

»Pöytäkirjamerkintä 3:
Poikkeus-
määräyksiä

Liittyen Ruotsin työehtosopimusten soveltamisvelvollisuuteen noudatetaan Ruotsin osalta seuraavia poikkeusmääräyksiä:

a) yritys, joka liittyy Ruotsissa olevien työmaidensa osalta jonkin ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi ja näinollen on velvollinen soveltamaan Ruotsissa voimassa olevaa työehtosopimusta sinne lähettämiinsä työntekijöihin, vapautuu Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisesta vastaavasti;
b) työnantaja ei ole velvollinen soveltamaan vastaavalta ajalta samoihin työntekijöihin Suomessa voimassa olevia lain ja työehtosopimusten määräyksiä vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta;
c) Ruotsin kyseisen työehtosopimuksen mukaan maksettuja palkkoja tai sovellettuja työehtoja ei oteta huomioon määrättäessä Suomeen palanneen työntekijän palkka- tai muita työehtoja Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaan;
d) edellä olevan pöytäkirjamerkinnän kohtia a)—c) sovelletaan myös siinä tapauksessa, että yritys on solminut erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa.»

Pöytäkirjamerkinnän mukainen suomalaisten ja ruotsalaisten säännösten yhteensovittaminen ei kuitenkaan ole ongelmaton. Pöytäkirjamerkinnän a)-koh-

dan osalta huomio kiinnittyy erityisesti yleissitoviin työehtosopimuksiin: kun TSL 17 §:n mukainen yleissitovuus on pakottava, ei yleissitovuutta voida poistaa tällaisella työehtosopimusmääräyksellä, jos yleissitovuuden yleiset edellytykset ovat olemassa. Yksityinen työntekijä voi siis vaatia suomalaisessa alioikeudessa hyväkseen yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia etuja edullisimmuusperiaatteen nojalla, vaikka hän muissa suhteissa tyytyisikin ruotsalaisen työehtosopimuksen mukaisiin järjestelyihin.[9]

Työehtosopimukseen ulkomaantyössä liittyvät mahdolliset kollisiotilanteet — tosin ei kotimaisen ja ulkomaisen työehtosopimuksen vaan kotimaisen työehtosopimuksen ja projektimaan lainsäädännön väliset — ovat kerran tulleet esille myös Suomen työtuomioistuimessa. Tapauksesta voidaan tästä kollisiotilanteen erosta huolimatta epäilemättä saada johtoa myös »puhtaiden» työehtosopimuskollisioiden ratkaisemiselle. Ratkaisussa esitettyjä periaatteita arvioitaessa on lisäksi otettava huomioon, ettei ongelma tapauksessa lopulta kärjistynyt »akuutiksi» kollisioksi.[10]

> Nyt käsiteltävän kysymyksen osalta olivat tapauksessa keskeisiä vastaajapuolen väitteet siitä, että Saudi-Arabian sisäinen oikeusjärjestys esti työehtosopimuksen soveltamisen nimenomaan Saudi-Arabiassa ja että työnantaja oli noudattanut työehtosopimuksen määräyksiä siltä osin kuin se muuttuneissa olosuhteissa oli mahdollista, eikä oikeusjärjestyksen perusteita ollut loukattu.
>
> Työtuomioistuin joutui siis selvittämään kysymystä, voiko Suomen tuomioistuin soveltaa työehtosopimuksen lakiviittausta ja muita työehtosopimusmääräyksiä silloinkin, kun Saudi-Arabian tuomioistuimen tulee oman lainsäädäntönsä nojalla jättää nämä työehtosopimusmääräykset huomiotta. Työtuomioistuin totesi, ettei työehtosopimusvaltion tuomioistuin voi poikkeuksetta sivuuttaa nyt tarkoitettuja työntekovaltion pakottavia säännöksiä, vaikka yleisenä periaatteena onkin, ettei tuomioistuin huolehdi vieraan valtion puhtaasti julkisoikeudellisten vaateiden toteuttamisesta. Viimeksi mainitusta periaatteesta poikkeamisen mahdollisuutta työtuomioistuin perusteli viittaamalla *Gamillschegia* muistut-

[9] Pöytäkirjamerkinnän b)-kohta perustuu vuosilomalain 16 §:n 2 momentissa valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille annettuun oikeuteen poiketa eräistä lain säännöksistä, ks. *Sarkko,* Vuosilomalaki s. 202 ss.

[10] Kysymyksessä oli Rakennustyöläisten Liitto r.y:n Suomen Rakennusteollisuusliitto r.y:tä ja Oy Yleinen Insinööritoimisto Ab:tä vastaan ajama juttu, joka koski YIT:n rakennuskohteita Saudi-Arabiassa Riadin ja Jettan kaupungeissa ja jossa kantaja muun muassa pyysi työtuomioistuinta vahvistamaan, että YIT oli menetellyt rakennusalan työehtosopimuksen 21 §:n 1 ja 3 kohdan vastaisesti työsuhteissaan. Työtuomioistuin antoi asiassa ensin välituomion vuonna 1979 (TT 169/1979) lopullisen tuomion seuratessa lähes vuotta myöhemmin (TT 135/1980).

tavalla tavalla siihen, että työoikeudessa — ja varsinkin työsuojelun alalla — julkisoikeudelliset normit vaikuttavat usein myös työnantajan ja työntekijän keskinäisiin suhteisiin ja ovat »ytimeltään yksityisoikeudellisia». Sen sijaan työntekovaltion talouspoliittisia tai muita vastaavia päämääriä palvelevien säännösten soveltamiseen suhtaudutaan rajoittavammin, mutta ei niihinkään kuitenkaan täysin kielteisesti. Saudi-Arabian kyseisiä säännöksiä työtuomioistuin luonnehti lähinnä juuri talouspoliittisiksi. Työehtosopimusmääräyksiä ja työntekomaan pakottavia säännöksiä pyritään kuitenkin sovittamaan yhteen niin, että sopimusta suojataan mahdollisimman pitkälle. Välituomiossa työtuomioistuin katsoi, ettei se vielä ollut saanut riittävää selvitystä näiden ongelmien ratkaisemiseksi, minkä vuoksi asian käsittely siirrettiin myöhempään ajankohtaan. Lopullisessa tuomiossaan työtuomioistuin katsoi selvitetyksi, että Saudi-Arabian lainsäädäntö ei tunne työehtosopimusta sopimustyyppinä. Toisaalta sitä ei ole lainsäädännössä nimenomaan kiellettykään. Kollektiivisia neuvotteluja työehdoista sopimiseksi ei sallita. Kollektiiviseen sopimukseen ei voida vedota suoranaisesti, mutta sen sijaan on mahdollista sisällyttää työsopimukseen määräyksiä jostakin ulkomaisesta työehtosopimuksesta, jos nämä määräykset antavat työntekijälle parempia etuja kuin Saudi-Arabian lainsäädäntö edellyttää. Yhdenvertaisuusperiaate vaatii kuitenkin, että ulkomaalaiselle työntekijälle tällä tavoin annettavat paremmat edut on työnantajan suotava myös muille työntekijöillensä. Nyt mainitut perusteet eivät olleet työtuomioistuimen mielestä sellaisia, että ne estäisivät »noudattamasta rakennusalan työehtosopimuksen määräyksiä työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti kanteen tarkoittamissa työsopimuksissa». Näin ollen kollisiotilanteiden ratkaisuperiaatteet jäivät sille tasolle, jolle ne on välituomiossa hahmoteltu.

On selvästi havaittavissa, että ulkomaisessa oikeuskirjallisuudessa esitetyt ratkaisuvaihtoehdot kansainvälisten työehtosopimuskollisioiden ratkaisemiseksi poikkeavat periaatteellisesti työtuomioistuimen välituomiossa hahmotelluista linjoista. Kun ensiksi mainituissa lähdetään sisäisen työehtosopimusoikeuden kollisiosäännöistä, niissä asetetaan usein vastakkain työehtosopimukset kokonaisuudessaan. Työtuomioistuin taas otti lähtökohdakseen sopimusstatuutin yleiset periaatteet ja tarkasteli kollisiotilannetta määräys määräykseltä ja normi normilta. Eri normien yhteensovittaminen mahdollisuuksien mukaan on keskeisellä sijalla.[11]

Eri ratkaisuvaihtoehdoista edullisimmuusperiaate on tässäkin yhteydessä

[11] Ulkomaantyökomitean mietinnössä ei otettu kantaa näiden kollisiotilanteiden ratkaisusääntöihin, ks. KM 1982: 61 s. 36 s. Toisiaan täydentävien työehtosopimusten samanaikainen soveltaminen on hyväksytty Suomen sisäisessä työoikeudessa eikä se ole tuntematon eräissä vertailumaissakaan, kuten edellä on käynyt ilmi.

altis monenlaiselle kritiikille. Sehän on ensinnäkin vain eritasoisten normien suhdetta koskeva tulkintaperiaate, jonka nojalla voidaan esimerkiksi työsopimuksen määräyksellä poiketa työntekijän eduksi esimerkiksi työehtosopimuksen määräyksestä. Sen sijaan periaate ei sinänsä koske etusijajärjestykseltään samanarvoisten normien — kuten juuri kahden eri työehtosopimuksen määräysten — välistä suhdetta. Periaatteen soveltamisongelmista — turvauduttiinpa sitten analyyttiseen tai kokonaisvertailuun — on tehty selkoa edellä ja nämä ongelmat esiintyvät myös työehtosopimuksia vertailtaessa.

Ulkomaantyön työehtosopimuskollisioita ajatellen ei aikaprioriteettiperiaatekaan tunnu onnistuneelta. Valinnan koti- ja ulkomaisen, mahdollisesti erityyppisten työehtosopimusten välillä tulee perustua asiallisempiin näkökohtiin kuin aikajärjestykseen. Tältä kannalta *Birk*in kehittämien sääntöjen tapainen järjestelmä tuntuu perustellummalta.

Mikään työehtosopimukset kokonaisuudessaan vastakkain asettava ratkaisutapa ei kuitenkaan luultavasti aina voi olla riittävä keino kansainvälisen työehtosopimuskollision ratkaisuun. Tällaisessa kollisiossa saatetaan kussakin valtiossa pitää hyvin voimakkaasti kiinni omaan kansalliseen normistoon perustuvan työehtosopimuksen noudattamisesta. Toisessa valtiossa mahdollisesti tehtävä ratkaisu toisessa valtiossa tehdyn työehtosopimuksen huomiotta jättämisestä ei millään tavoin vaikuta tuon sopimuksen soveltamiseen sen omassa maassa. Sen sijaan voi kuvitella, että tällainen kielteinen soveltamispäätös saattaa aiheuttaa myös kielteisen asenteen päätöksen antaneen valtion työehtosopimuksia kohtaan ulkomailla. Seurauksena näistä seikoista on helposti ratkaisuyhtenäisyyden väheneminen ja sen myötä kasvava »forum shopping».

Tämänkaltaisissa tapauksissa on eri sopimusten määräysten yhteensovittamiseen tähtäävä ratkaisutapa parhaimmalta tuntuva. Se avaa myös mahdollisuuden soveltaa työehtosopimuskollisioissa niitä eri pakottavien normien soveltamisesta ja huomioon ottamisesta esitettyjä ajatuksia, joita sopimusstatuutissa on kehitetty. Tämä palvelee myös metodin yhtenäistämistä. Vaikka nimittäin menettelytapa työsuhteessa toisaalta työsopimukseen sovellettavan lain ja toisaalta siinä sovellettavan työehtosopimuksen valinnassa onkin erilainen, kun edellisessä on lähtökohtana oikeussuhde ja jälkimmäisessä sovellettava normisto, niin keskeiseksi ongelmaksi muotoutuneessa kysymyksessä pakottavien normien vaikutuksesta tulevat sovellettaviksi samat periaatteet. Samalla päästään yhdenmukaisiin ratkaisuihin sekä niissä tilanteissa, joissa on kysymys työehtosopimusmääräysten itsenäisestä soveltamisesta, että niissä tilanteissa, joissa työehtosopimusmääräys on sisällytetty työsopimukseen.

Työehtosopimusoikeudessa saattaa kuitenkin tulla esille sellainen tilanne — jota vastaavaa on vaikeata kuvitella työsopimusoikeudessa — että työehtosopimussääntelyä sinänsä ja kokonaisuudessaan pidettäisiin projektimaan oikeusperiaatteiden vastaisena. Tällaisia käsityksiähän esitettiin vastaajapuolelta edellä käsitellyssä työtuomioistuinasiassa, mutta työtuomioistuimen saama selvitys ei niitä tukenut. Työntekijäpuoli katsoi, että jos Saudi-Arabian oikeudessa olisi ollut tällainen normi, sitä ei ehdottomuusperiaatteen vastaisena olisi tullut soveltaa Suomessa. Tätä kantaa on pidettävä asianmukaisena. Kollektiivinen työsuhteen ehdoista sopiminen on meillä nykyään sillä tavoin olennainen osa työsuhteen ehtojen sääntelyjärjestelmää, että sen on katsottava kuuluvan oikeusjärjestyksemme perusteisiin työoikeudessa. Tämä kannanotto ei kuitenkaan merkitse, että työehtosopimus tulisi ordre public -periaatteen nojalla ilman muuta kaikilta osiltaan sovellettavaksi suomalaisessa tuomioistuimessa, vaan tällöinkin tulee pyrkiä työehtosopimuksen ja projektimaan normien joustavaan yhteensovittamiseen.

2.3.2.4. Työtuomioistuimen ratkaisukäytännöstä

2.3.2.4.1. Ratkaisujen määrästä ja esille tulleista ongelmista

Projektiviennin eri kehitysvaiheet ovat myös selvästi heijastuneet työtuomioistuimen käsittelemissä asioissa. Työtuomioistuimen perustamisesta lukien 1970-luvun lopulle asti ulkomaantyötapaukset olivat satunnaisia ja liittyivät lähes poikkeuksetta aluksella tai ilma-aluksella tehtävään työhön.[1]

Projektiviennin voimakas kehittyminen toi vuonna 1978 työtuomioistuimeen yhden siihen liittyvän ulkomaantyötapauksen,[2] vuonna 1979 kolme,[3] vuonna 1980 kuusi[4] ja vuonna 1981 seitsemän.[5] Tämän jälkeen käsiteltyjen juttujen määrä on ollut vähäisempi niin, että vuonna 1982 työtuomioistuimessa käsiteltiin kolme ulkomaantyöasiaa,[6] vuonna 1983 viisi[7] sekä vuonna 1984 neljä.[8]

[1] Ratkaisussa TT 13/1966 oli kuitenkin poikkeuksellisesti käsiteltävänä työehtosopimuksen soveltaminen projektityöhön, tarkemmin sanottuna Suomen Moskovan suurlähetystön korjaustöihin.

[2] TT 6/1978.

[3] TT 18/1979, 103/1979 ja 169/1979.

[4] TT 7/1980, 11/1980, 13/1980, 135/1980, 136/1980 ja 148/1980.

[5] TT 13/1981, 33/1981, 53/1981, 80/1981, 108/1981, 149/1981 ja 164/1981.

[6] TT 136/1982, 156/1982 ja 160/1982.

[7] TT 2/1983, 3/1983, 6/1983, 26/1983 ja 77/1983.

[8] TT n:o 17/1984, 18/1984, 120/1984 ja 121/1984. Epäsuoria liittymiä ulkomaantyö-

Mainituissa luvuissa ei ole otettu huomioon meri- ja ilmaliikenteeseen liittyviä tapauksia. Lähes kaikki tapaukset ovat rakennusalalta. Ulkomaantyön erityisistä työehtosopimuksista ovat lähinnä vain Kostamusta koskevat sopimukset olleet ratkaisujen kohteina.[9]

Edellä olevassa esityksessä on työehtosopimusten ulkomaantyöhön liittyvät ongelmat ryhmitelty kolmeen luokkaan: ensinnä työehtosopimukseen sovellettavaa lakia koskeviin, sitten työehtosopimuksen soveltamisalaa koskeviin ja kolmanneksi työehtosopimuskollisioita koskeviin. Nyt esillä olevia työtuomioistuimen ratkaisuja on kuitenkin vaikea käsitellä tämän jaotuksen mukaisesti. Työehtosopimukseen sovellettava laki ei ole tullut esille yhdessäkään tuomiossa ja työehtosopimukseen liittyvät kollisiot vain sopimuksen ja lain välisinä edellä käsitellyssä välituomiossa TT 169/1979 sekä lopullisessa tuomiossa TT 135/1980. Lisäksi on tosin tuomiossa TT 149/1981 sekä siihen liittyvissä tuomioissa TT 136/1982 ja TT 156/1982, joissa oli kysymys työsopimuksen ehdon ja työehtosopimuksen ulkomaantyössä noudatettavia ehtoja koskevan määräyksen välisestä suhteesta sekä työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta ja valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, taustalla olleet Suomen lain sekä työn tekopaikan lain välisistä eroista johtuvat ongelmat. Tuomioita, joissa on käsitelty työehtosopimuksen soveltamisalaa, on jo enemmän.

Jaottelun ulkopuolelle jäävistä tuomioista muodostavat suurimman ryhmän ne, joissa on keskeisenä ongelmana ollut rakennusalan työehtosopimuksen ulkomaantyömääräykseen sisältyvä neuvottelulauseke eli velvollisuus erityisten olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvauksen suuruudesta sopimiseen. Kuusi tuomiota on koskenut ulkomaantyön työtaistelutilanteita, jotka kaikki ovat sattuneet rajanpintatyömailla Neuvostoliitossa. Näissä tuomioissa esiin tulleet ongelmat eivät itse asiassa juuri poikkea vastaavista kotimaisista tapauksista. Eräissä tapauksissa on riidan kohteena ollut tiettyjen ulkomaantyötä koskevien työehtosopimusmääräysten tulkinta.

Kun useimmille työtuomioistuimen luetelluista tuomioista ei siis löydy sopivaa asiakohtaa edellä olevasta jaottelusta, olen katsonut perustelluksi käsitellä tuomioita tässä kohden erillisessä jaksossa. Aikaisemmin on kuitenkin eräitä tuomioita voitu käsitellä omien asiakohtien yhteydessä, minkä lisäksi tekstissä on ollut viitteitä nyt seuraavaan jaksoon.[10]

---

hön on lisäksi ollut tuomiossa TT 78/1984 sekä lausunnoissa TT 49/1984 ja 50/1984. Olen seurannut työtuomioistuimen käytäntöä vuoden 1984 loppuun.

[9] Tuomiot TT 17/1984 ja 18/1984, joita on käsitelty edellä s. 265 alav. 24, koskivat kuitenkin Irakissa tehtävää työtä sääntteleviä sopimuksia.

[10] Työtuomioistuimen ulkomaantyötapauksiin liittyvää käytäntöä on meillä aikaisem-

2.3.2.4.2. *Työehtosopimuksen soveltamisalaan liittyviä ratkaisuja. Työtuomioistuimen yleistoimivallasta.*

Kysymys työehtosopimuksen soveltamisesta ulkomaantyöhön näyttää ensimmäisen kerran tulleen esille tuomiossa TT 13/1966, joka siis mm. koski Suomen Rakennusteollisuusliiton sekä toiselta puolen Suomen Rakennustyöläisten Liiton ja Suomen Muurarien Liiton välisen työehtosopimuksen soveltamista Suomen Moskovan suurlähetystön korjaustöissä. Työehtosopimuksen 1 §:ään sisältyi rakennusalan työehtosopimuksiin nykyäänkin kuuluva lausuma sopimuksen voimassa olosta »koko maassa». Jutun vastaaja katsoi tämän sanonnan merkitsevän sitä, että työehtosopimuksen määräyksiä sovellettiin vain Suomessa ja että juttua ei näin ollen voitaisi »asiallisesti tutkia» työtuomioistuimessa. Työtuomioistuin puolestaan totesi tämän väitteen osalta, että sanonta työehtosopimuksen soveltamisesta koko maassa on ymmärrettävä niin, että se Suomessa tehtyjen työsopimusten osalta »käsittää myös täällä oleviin työmaihin rinnastettavat Suomen ulkomailla olevien edustustojen rakennustyöt».

Työtuomioistuin näyttää siis tässä ratkaisussaan hyväksyneen tulkinnan, jonka mukaan rakennusalan työehtosopimusten 1 §:ssä käytetty sanamuoto pääsääntöisesti rajoittaisi sopimuksen soveltamisen vain Suomessa tehtävään työhön. Sanottu Moskovassa tehtävä työ saattoi tulla kysymykseen siitä syystä, että se Suomen koskemattomuutta nauttivaan suurlähetystöön kohdistuvana oli verrattavissa Suomen valtakunnan alueella tehtävään työhön.[1] Tällainen päättely on yksioikoisempi kuin edellä esittämäni.

Toinen mielenkiintoa herättävä seikka liittyy kysymykseen työtuomioistuimen asiallisesta toimivallasta, jota tarkoitettaessa jutussa puhuttiin jutun asiallisesta tutkimisesta. Tapausta käsiteltäessä noudatetun vuoden 1946 työtuomioistuinlain mukaan työtuomioistuimen asialliseen toimivaltaan kuuluivat työehtosopimuslakia ja työehtosopimusta koskevat oikeusriidat, joissa oli kysymys työehtosopimuksen pätevyydestä, voimassa olosta tai oikeasta sisällöstä taikka siitä, onko jokin menettely työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastainen taikka työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaisen menettelyn seuraamuksesta.[2] Väite asiallisen toimivallan puuttumisesta lienee

---

min selostanut *Laurila* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 39 ss., johon tässä nyt yleisesti viittaan.

[1] Tässä suhteessa tuomiossa oli siis vielä asetettu sellainen kriteeri, että kysymyksessä olevien työsopimuksien tuli olla Suomessa tehtyjä. Työehtosopimushan käsitti nimittäin tuomion mukaan »Suomessa tehtyjen työsopimusten kohdalta» myös mainitut rakennustyöt.

[2] Ks. *Sipilä,* Pääasiat s. 27, vrt. nykyisen lain sisällön kannalta *Sarkko,* Yleinen osa s. 154 ss. Erot eivät liene nyt esillä olevan tapauksen kannalta merkittäviä.

siis ajateltu johdonmukaiseksi seuraukseksi väitetystä työehtosopimuksen soveltamisen alueellisesta rajoittuneisuudesta: kun työehtosopimus ei ainakaan luonteensa työehtosopimuksena säilyttäen voi tulla sovellettavaksi ulkomaantyössä, ei esillä olevassa tapauksessa voinut olla kysymyksessä työehtosopimusta koskeva ja näin työtuomioistuimen asialliseen toimivaltaan kuuluva riita.

Tällainen päättely tuntuu kuitenkin selvästi suomalaisen seikaston kysymyksessä ollessa mielestäni kömpelöltä ja perusteettoman monimutkaiselta. Luontevimmalta olisi tuntunut katsoa tämän riitakysymyksen koskevan edellä aikaisemmin esitetyin tavoin työehtosopimuksen tulkintaa, jollaisena se ilman muuta olisi langennut työtuomioistuimen asiallisen toimivallan piiriin.

Mitä laajemmin työtuomioistuimen toimivaltaan ulkomaantyöasioissa tulee, on huomattava, ettei sitä laissa ole asiallisesti kytketty työehtosopimuksen »kansallisuuteen». Myös ulkomaiseen työehtosopimukseen liittyvät tulkinta- ja muut TTuomL:n 1 §:ssä tarkoitetut kysymykset voinevat siis tulla ratkaistaviksi Suomen työtuomioistuimessa, jos sillä muutoin voidaan katsoa olevan asiassa yleistoimivalta eli kansainvälinen toimivalta.[3] Yleistoimivallan määräytymisessä taas tulee työtuomioistuimenkin osalta lähteä yleistoimivaltaa koskevista yleisistä periaatteista.

Yleistoimivaltaa koskevien ongelmien periaatteellinen selvittely ei kuulu tämän tutkimuksen piiriin, varsinkin kun asia on meillä useasti ollut esillä viimeaikaisessa tutkimuksessa ja keskustelussa.[4] Keskeisiä kysymyksiä tässä keskustelussa ovat olleet OK 10 luvun säännösten merkitys yleistoimivallan määrittämisessä (ns. kaksoisfunktioteoria) ja ylemmällä tasolla olevien, Suomessa noudatettavien kansainvälisprosessioikeudellisten periaatteiden sisältö. *Walamies* ei katso alueellisia forumsäännöksiä hyödyttömiksi Suomen tuomioistuinten yleistoimivallan rajaamisessa, mutta ei toisaalta pidä oikeana ratkaisuna niiden merkityksen pukemista kaksoisfunktioajattelun tai muun vastaavan teorian muotoon.[5] Myös poikkeaminen nimenomaisesta oikeuspaikkanormista toimivallan omaksumisen suuntaan on mahdollista ja tällaisessa tilanteessa on

---

[3] Mainittakoon erityisesti *Suvirannan* käsitys, jonka mukaan »Säädettäessä lakia työtuomioistuimesta ei ulkomaisia työehtosopimuksia ilmeisesti otettu huomioon. Mutta lailla ei varmaankaan tarkoitettu rajoittaa, jos ei laajentaakaan Suomen tuomioistuinten mahdollisuuksia käsitellä ulkomaisten työehtosopimusten soveltamista koskevia riitoja. Lähtisinkin siitä, että tällainen riita kuuluisi Suomen tuomioistuinten toimivaltaan yhtä laajalti kuin ennen työtuomioistuinlain voimaantuloa». Ks. LM 1964 s. 1004 s.

[4] Ks. esim. *Jokela,* Eräs tuomioistuimen yleistoimivaltaa koskeva kysymys, DL 1973 s. 235 ss., *Klami* s. 163 ss., *Tirkkonen,* Suomen siviiliprosessioikeus I s. 106 ss. sekä ennen kaikkea *Walamiehen* väitöskirja Tuomioistuimen yleistoimivalta siviiliprosessissa (1982) siinä olevine lähteineen.

[5] *Walamies* s. 235.

useitakin mahdollisuuksia erikoistoimivaltaisen tuomioistuimen osoittamiseksi. *Walamies* yhtyy siihen uudemmassa suomalaisessa oikeuskäytännössä ilmenneeseen suuntaukseen, jonka mukaan kaksoisfunktioteorian negatiivinen vaikutus on saatettu syrjäyttää asianosaisten oikeussuojantarpeeseen viitaten. Samalla tulee yleistoimivallan järjestelyssä yhä enemmän pyrkiä kansainvälisesti yhdenmukaisten periaatteiden noudattamiseen.

Työtuomioistuinlaissa säädetyt työtuomioistuimen erityistoimivallan kriteerit eivät ole samalla tavoin täsmällisiä ja rajoittavia kuin OK 10 luvun mukaiset toimivaltakriteerit. Edellä jo käsitellyn asiallisen toimivallan lisäksi voidaan viitata siihen, että työtuomioistuimen toimivalta alueellisesti käsittää koko maan ja että työtuomioistuin on myös ainoa oikeusaste. Työtuomioistuinlaissa säädettyjen toimivaltaperusteitten nojalla pelkästään ei voida ratkaista, milloin työtuomioistuimella on yleistoimivalta. Ongelmana onkin osoittaa ne kansainvälisiin tapauksiin liittyvät »positiiviset tekijät», joiden vallitessa tapaus voidaan käsitellä Suomen työtuomioistuimessa.

Kriteerejä haettaessa lienee siis ensiksi hyväksyttävä se seikka, että työehtosopimuksen sopimusstatuutiksi ei voida aina edellyttää Suomen lakia. Toisaalta riittävä peruste työtuomioistuimen toimivallalle on epäilemättä se seikka, että toinen työehtosopimuksen osapuolista on suomalainen työnantaja tai suomalainen työmarkkinajärjestö. Kokonaan ulkomaisten osapuolten välisen työehtosopimuksen velvoitemääräyksiä koskevaa asiaa ei oikeussuojan tarpeen puuttumisen vuoksi voitane yleensä tutkia Suomessa, ellei sopimuksen tarkoittamaa työtä tehdä täällä. Sen sijaan normimääräysten kysymyksessä ollessa voitaneen joskus silloinkin, kun työehtosopimusosapuolet ovat kumpikin ulkomaalaisia ja kysymyksessä on ulkomailla tehtävä työ, asia tutkia työtuomioistuimessa, jos työehtosopimuksen kattaman ja asiassa esillä olevan työsuhteen osapuolista ainakin työntekijä on suomalainen. Tällöin voidaan ajatella esimerkiksi tilannetta, jossa suomalainen työntekijä on värvätty ulkomaisen työyhteenliittymän palvelukseen yhteenliittymän suomalaisen jäsenen toimesta ja jossa työyhteenliittymä on liittynyt työehtosopimukseen. Vastaavanlaista intressitilannetta ei voine esiintyä, jos vain työnantaja on suomalainen.

Työsopimukseen sovellettavaan lakiin sinänsä ei ole aihetta kiinnittää paljoa huomiota työehtosopimusasioissa, ei ainakaan niin, että työsopimuksen kuuluminen ulkomaan lain alaisuuteen aiheuttaisi jutun tutkimatta jättämisen. Suomessa tehtävän työn osalta voitaneen normimääräyksiä koskeva asia tutkia työtuomioistuimessa silloinkin, kun sekä työehtosopimuksen että työsopimuksen osapuolet ovat ulkomaalaisia.[6]

[6] Jaottelu normimääräys—velvoitemääräys ei kuitenkaan ole kansainvälisissä tapauk-

Lisäksi on korostettava, että yleistoimivaltaa harkittaessa tulee myös ottaa huomioon se oikeusvertailevasta katsauksesta ilmi käynyt seikka, että työtuomioistuinten asema, tutkittavat asiat ja käytettävissä olevat menettelytavat ovat eri valtioissa erilaiset. Suomen työtuomioistuimen on myös tältä kannalta harkittava, onko sen asianmukaista ottaa juttu tutkittavakseen, jos se ratkaisullaan ei voi antaa sellaista oikeusturvaa ja selvittää asiaa niin monipuolisesti kuin työehtosopimuksen »kotimaan» tuomioistuin saattaisi tehdä. Meidän työtuomioistuimemme tuomiothan ovat usein »vain» vahvistustuomioita. Yleisten oppien mukaan yleistoimivallan eräänä tärkeänä kriteerinä on edelliseen läheisesti liittyvä tehokkuusperiaate: tuomion tulee olla tehokas joko asianomaisen kotivaltiossa tai riidan kohteen sijaintivaltiossa.[7]

Kysymykset työehtosopimuksen soveltamisalasta ja työtuomioistuimen toimivallasta ovat siis erillisiä, vaikka käytännössä esiintyvätkin toistensa yhteydessä. Työehtosopimuksen soveltuvuuteen ulkomaantyössä on nimenomaisesti otettu edelleen kantaa myös välituomiossa TT 169/1979. Tässä jutussa oli vastaajapuolen ensimmäisenä väitteenä, että kyseisen rakennusalan työehtosopimuksen 21 § oli syntyhistoriansa perusteella tarkoitettu koskemaan ainoastaan rajanpintatöitä, jollaisena ei voitu pitää kokonaisuudessaan erillistä, jopa toisessa maanosassa sijaitsevaa työmaata.

Työtuomioistuin puolestaan katsoi, ettei asiassa ollut voitu esittää selvitystä, jonka nojalla ainakaan työntekijäpuolella olisi käsitetty tai pitänytkään käsittää, että ulkomailla tehtävää työtä koskevia sopimusmääräyksiä olisi kyseisiltä osilta tarkoitettu sovellettavaksi niiden sanamuotoa suppeammin. Niinpä työtuomioistuin katsoi, ettei työehtosopimuksen 21 §:n määräysten soveltaminen rajoittunut ainoastaan rajanpintatöihin.[8]

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 108/1981 oli puolestaan muun muassa kysymys Suomen Työnantajain Keskusliitto r.y:n ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto r.y:n välillä 31. 1. 1979 tehdyn runkosopimuksen soveltamisesta Kostamuksessa tehtävään työhön. Suomen Rakennus-

---

sissa aina relevantti. Jaottelullahan voi olla eri työehtosopimusjärjestelmissä erilainen merkitys ja sisältö.

[7] Ks. myös Ruotsin työtuomioistuimen yleistoimivaltaa koskevassa asiassa antamaa ratkaisua n:o 121 vuodelta 1983. Kysymyksessä oli tosin työsopimuksen irtisanomista koskeva riita.

[8] Mainittakoon, että työtuomioistuin oli jo aikaisemmin antanut kaksi maalarinalan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen sisältämää neuvotteluvelvollisuutta koskevaa tuomiota (TT 6/1978 ja 18/1979). Vaikka näissä kummassakaan ei ollut kysymys rajanpintatöistä toisen liittyessä Moskovassa ja toisen Norjassa tehtävään työhön, ei niissä ollut esitetty vastaavaa soveltamisalaa koskevaa väitettä.

teollisuusliitto r.y. ja toiselta puolen Teknisten Liitto r.y. ja kaksi muuta toimihenkilöjärjestöä olivat myös 31. 1. 1979 tekemässään palkkasopimuksessa yhtyneet mainittuun runkosopimukseen, minkä lisäksi samat sopimusosapuolet olivat palkkasopimuksen 11 §:n 2 momentissa tarkoitettuna sopimuksena solmineet 4. 4. 1979 erityisen rajanpintasopimuksen eli sopimuksen Neuvostoliiton alueella Suomen rajan läheisyydessä olevilla rakennustyömailla työskenteleville rakennusalan teknisille toimihenkilöille aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Runkosopimuksen, jonka piiriin luettavien laboratoriotyöntekijöiden määrittäminen oli jutussa riidanalainen, soveltamisala oli tehtäväkohtainen eikä sopimuksessa ollut kiinnitetty huomiota alueellisiin näkökohtiin. Työtuomioistuin ei lähtenyt selvittämään soveltamisalakysymystä runkosopimuksesta käsin. Sen sijaan työtuomioistuin katsoi rajanpintasopimuksen eräiden määräysten osoittavan, että sopimuksen allekirjoittajat ovat edellyttäneet »palkkasopimuksen ja sen mukaan myös runkosopimuksen ainakin palkkaukseen sovellettavien määräysten osalta olevan voimassa kaikissa rajanpintasopimuksen 1 §:ssä mainituissa työkohteissa ja siten myös Kostamuksessa».

Kysymystä suomalaisen työehtosopimuksen soveltamisesta maan rajojen ulkopuolella on siis työtuomioistuimen käytännössäkin lähestytty normaalina työehtosopimuksen tulkintaongelmana. Tässä käytännössä on kuitenkin yleisesti otettu kantaa vain rakennusalan työehtosopimusten soveltamiseen.

Virkaehtosopimusten soveltamisalan osalta on löydettävissä selvä periaateratkaisu. Asiassa TT 103/1979, jossa oli kysymys virkamiesten työaikasopimuksessa tarkoitettujen työaikakorvausten suorittamisesta kahdelle puolustusvoimien yliluutnantille Neuvostoliittoon tehdyn virkamatkan ajalta, esitettiin vastaajana olleen valtiovarainministeriön taholta muun muassa, että kun puolustusvoimien virkaehtosopimuksen osalta ei ollut sovittu sen soveltamisesta Suomen alueen ulkopuolella tehtävään työhön, sopimusta oli sovellettava vain Suomen alueella. Vastaavasti ei myöskään puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettua lakia, jossa siinäkään ei ollut säännöstä lain soveltamisesta valtakunnan rajojen ulkopuolella, tullut soveltaa muuhun kuin Suomessa tehtävään työhön. Valtiovarainministeriö vetosi kantansa tueksi muun muassa »oikeustieteessä esitettyihin käsityksiin», joiden kantajapuoli taas katsoi puhuvan vastakkaisen kannan puolesta. Työtuomioistuimen ratkaisu ei jätä sijaa epäilyksille. Työtuomioistuin lausui muun muassa:

> »Virkamieslainsäädännössä ja valtion virkaehtosopimuksissa on kysymys valtion ja sen virkamiesten välisen oikeussuhteen ja siten molemminpuolisten oikeuksien ja velvollisuuksien sääntelemisestä. Virkamiesten oikeusaseman on vakiintuneesti katsottu kuuluvan sen valtion lain-

säädännön piiriin, jonka virkamieskuntaan he kuuluvat, siitä riippumatta missä he asuvat ja työnsä suorittavat. Mitään perustetta katsoa valtion virkaehtosopimuslain soveltamisalaa tätä suppeammaksi ei työtuomioistuimella ole. Liioin ei työtuomioistuimen mielestä ole mitään perustetta katsoa, että virkaehtosopimuksen soveltaminen ulkomailla tehtyyn työhön tai muuhun siellä sattuneeseen tapahtumaan, kuten matkaan, edellyttäisi nimenomaista määräystä virkaehtosopimuksessa. Edellä sanotusta ilmenevin perustein ja kun sopimuspuolten tarkoituksenakaan ei ole selvitetty olleen rajoittaa puolustusvoimien virkamiesten työajasta tehdyn virkaehtosopimuksen soveltamisalaa vain Suomen alueeseen, sopimusta on työtuomioistuimen mielestä sovellettava tällaisesta aluerajoituksesta riippumatta.»

Selvyyden vuoksi korostettakoon vielä, että tuomion perustelu rakentuu sillä tavoin oleellisesti virkamiesoikeuteen ja sen erityisluonteeseen, ettei tuomiosta ole saatavissa analogistakaan tukea työehtosopimuksia koskeviin soveltamisalaratkaisuihin.

2.3.2.4.3. *Eräisiin sopimuslausekkeisiin liittyviä ristiriitatilanteita koskevia ratkaisuja*

Työehtosopimusmääräysten ja projektimaan pakottavan lainsäädännön välisiä kollisioita on jo aikaisemmin tarkasteltu tuomioita TT 169/1979 ja 135/1980 käsiteltäessä.[1] Samaan aiheeseen liittyen voidaan tässä yhteydessä ottaa esille työehtosopimuksen ja työsopimuksen ristiriitaisiin lakiviittauksiin liittyvät kollisiotapaukset.

Näihin ongelmiinhan on jo edellä viitattu kaaviossa II, jossa on osoitettu, miten monessa eri säännöstyslähteessä saattaa olla määräyksiä työsuhteeseen sovellettavista normeista. Välituomio TT 169/1979 on ensimmäinen ratkaisu, jossa näihin kysymyksiin on jouduttu ottamaan kantaa. Työtuomioistuimen pohdinta tässä kohden liittyy vastaajapuolen edellä käsiteltyyn väitteeseen, jonka mukaan työehtosopimuksen 21 §:n soveltamisen nimenomaan Saudi-Arabiassa esti Saudi-Arabian sisäinen oikeusjärjestys. Työtuomioistuin tarkasteli, missä määrin työehtosopimukseen voidaan sisällyttää määräys työsuhteeseen sovellettavasta laista. Työtuomioistuin lausui muun muassa:

»Työehtosopimuksessa olevaa lakiviittausta työtuomioistuin pitää sinänsä nyt kysymyksessä olevien työsuhteiden osalta pätevänä: ovathan kysymyksessä suomalaisen työnantajan ja suomalaisten työntekijäin väliset, Suomessa tehdyt työsopimukset työn suorittamisesta työnantajan

[1] Ks. edellä s. 276 s.

ulkomailla olevassa työkohteessa verraten rajoitettuna (noin yhden vuoden) aikana, jonka jälkeen työntekijäin edellytetään palaavan Suomeen. (Asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, ettei työehtosopimusta ole tarkoitettu sovellettavaksi muualta kuin Suomesta palkattuihin työntekijöihin.)»

Vaikka työsopimuksessa oleva viittaus työntekomaan oikeuteen saattaisi ilman tällaista työehtosopimusmääräystä olla pätevä suomalaisessakin tuomioistuimessa, työtuomioistuin katsoi, että työehtosopimuslain 6 §:n mukaisesti tulee suomalaisen tuomioistuimen soveltaa työehtosopimukseen sisältyvää lakiviittausta työsopimuksessa ehkä olevasta toisensisältöisestä lakiviittauksesta huolimatta. Samalla työtuomioistuin kuitenkin katsoi, että edullisimmuussäännön perusteella saatetaan johtua toiseen lopputulokseen.[2]

Työsuhteessa työehtosopimuksen lakiviittauksen perusteella sovellettavan Suomen lain sekä itse työehtosopimuksen määräysten ja toiselta puolen työsopimuksen ja projektimaan säännösten välisiin ristiriitoihin liittyy tuomio TT 149/1981 sekä eräät sitä seuranneet tuomiot. Mainitussa ratkaisussa oli kysymys ylityökorvauksen, vuosilomapalkan ja vuosilomakorvauksen maksamisesta Libyassa työskentelevälle työntekijälle. Suomalainen työnantajayhtiö oli maksanut työsopimuksen ja myös Libyan lainsäädännön mukaisen 50 %:lla korotetun palkan, vaikka ylityötunteihin oli sisältynyt sellaisiakin tunteja, joista Suomen työaikalakia ja talonrakennusalan työehtosopimusta soveltaen olisi tullut maksaa 100 %:lla korotettu palkka. Työntekijä ei myöskään ollut saanut vuosilomapalkkana ja -korvauksena työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen mukaisia määriä. Vastaajapuolelta esitettiin, ettei työnantaja työsopimusta solmittaessa olettanut olevansa velvollinen noudattamaan Suomen työaikalakia ja työehtosopimusta »pykälä pykälältä», vaan piti riittävänä lain ja työehtosopimuksen mukaisen ansiotason takaamista.

Työtuomioistuin ei kuitenkaan pitänyt tällaista tulkintaa sallittavana. Kun työssä rakennusalan työehtosopimuksen nojalla tuli soveltaa Suomen työaikalakia ja rakennusalan kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta ja kun työaikalain 17 §:n 8 momentin mukaan ylityökorvausta ei voida osaksikaan sisällyttää peruspalkkaan ja rakennusalan työntekijöiden vuosilomia koskevan työehtosopimuksen 3 §:n mukaan lomapalkkaa ja lomakorvausta lomaltapaluurahoineen on maksettava 13,5 % työehtosopimuksessa määritellystä palkasta, työtuomioistuin vahvisti työnantajayrityksen menetelleen vastoin kyseistä

[2] Tässä yhteydessä edullisimmuusperiaatteen soveltamiselle ei olekaan sellaisia periaatteellisia esteitä, joita on käsitelty edellä s. 277 s. Kysymyshän on nyt kahden eriasteisen säännöstyslähteen välisestä konkurrenssista, joka ei luonteeltaan poikkea sisäisessä oikeudessa esiintyvistä työehtosopimusmääräyksen ja työsopimusmääräyksen välisistä kollisiotilanteista.

työehtosopimusmääräystä jättäessään maksamatta vaaditut ylityökorvaukset sekä vuosilomapalkan ja -korvauksen. Kysymyksessä ei siis ollut varsinainen työehtosopimuksen ja työsopimuksen ristiriitaisista lakiviittauksista johtuva kollisio; työsopimukseen ei sisältynyt nimenomaista lakiviittausta ja työnantaja oli vain olettanut, että suomalaisista normeista saatettiin poiketa, jos työntekijälle työsopimuksessa kohdemaan lainsäädäntö huomioon ottaen annetut edut kokonaisuutena vastasivat suomalaisten normien mukaisia etuja.

Kun työehtosopimuksen lakiviittaus ja muut sovellettavat suomalaiset normit olivat sisällöltään ehdottomia, ei työtuomioistuimen ratkaisu jätä sijaa poikkeaville käsityksille. Jos työsopimukseen sen sijaan olisi sisältynyt Libyan lakiin kohdistuva lakiviittaus, oltaisiin tilannetta ilmeisesti jouduttu tarkastelemaan edullisimmuusperiaatteen valossa siten kuin välituomiossa TT 169/1979 on esitetty. Tällöin olisi myös jouduttu ratkaisemaan, verrataanko periaatetta sovellettaessa kollisiossa olevia normistoja kohdittain vaiko ulkomaantyökomitean suosittamalla tavalla kokonaisuus huomioon ottaen. Jos työnantajan väite, jonka mukaan työntekijälle kuuluvat edut kokonaisuutena vastasivat suomalaisten säännösten mukaisia etuja, oltaisiin jälkimmäistä vaihtoehtoa soveltaen tilanteessa, jossa ei »tosiasiallista konfliktia» olisikaan käsillä.[3]

Tavallaan jatkoa nyt käsitellylle ratkaisulle ovat tuomiot TT 136/1982 ja TT 156/1982. Näissä jutuissa oli käsiteltävänä saman työnantajayrityksen kieltäytyminen maksamasta samalle ja eräille muille työntekijöille tuomiossa TT 149/1981 vahvistettujen perusteiden mukaisia korvauksia ja palkkaa. Kieltäytymisensä tueksi yhtiö vetosi siihen, että se oli maksanut työntekijöiden puolesta veroa heidän Libyasta saamistaan ansioista. Tämä seikka ei kuitenkaan työtuomioistuimen mukaan voinut vähentää tai poistaa yhtiön vastuuta työntekijöiden saatavien maksamisesta. Sen vuoksi yhtiön tuli työntekijöille kuuluvien saatavien määrään vaikuttavista muistakin erimielisyyksistä huolimatta maksaa riidattomiksi jääneet osat saatavista.

2.3.2.4.4. *Rakennusalan sopimuksiin liittyvää neuvotteluvelvollisuutta koskevia ratkaisuja*

Eniten riitoja aiheuttanut, valtakunnallisten työehtosopimusten ulkomaantyötä koskeviin määräyksiin liittyvä tulkintakysymys on koskenut sitä alku-

[3] Tällaista tilannetta, jossa eri normistojen samansisältöisyyden vuoksi ei itse asiassa olekaan kysymyksessä varsinainen vaan ainoastaan näennäinen lakiristiriita, ovat kansainvälisen yksityisoikeuden ns. uuden amerikkalaisen koulukunnan edustajat kuvanneet termillä »false conflict».

jaan talonrakennusalan sopimukseen otettua määräystä, jonka mukaan työntekijälle ulkomaantyössä maksettavasta erityisten olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvauksesta tulee sopia erikseen Rakennustyöläisten Liiton kanssa.[1]

Asia oli esillä jo 1970-luvun ensimmäisessä ulkomaantyöratkaisussa TT 6/1978, jossa oli kysymys maalarinalan työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta. Työtuomioistuin katsoi määräyksen tarkoituksen tulevan parhaiten toteutetuksi, jos sopimus erityisten kustannusten korvaamisesta tehdään ennen työn alkamista. Tämän mukaisesti tuomiossa vahvistettiin työnantajan menetelleen työehtosopimuksen vastaisesti ryhtyessään teettämään maalaustyötä ennen kuin kustannusten korvaamisesta oli tullut sopimuskohdassa tarkoitettua sopimusta. Vastaavaan tulokseen on tultu myös työtuomioistuimen ratkaisuissa TT 18/1979 (rakennusala, Norja), TT 169/1979 (rakennusala, Saudi-Arabia), TT 135/1980 (jatkoa edelliseen), TT 136/1980 (rakennusala, Norja), TT 148/1980 (maa- ja vesirakennusala, Viipuri), TT 13/1981 (rakennusala, Viipuri), TT 33/1981 (rakennusala, Libya), TT 53/1981 (jatkoa edelliseen), TT 80/1981 (jatkoa edelliseen) ja TT 164/1981 (rakennusala, Kööpenhamina). Vuoden 1981 työehtosopimusneuvotteluissa Suomen Rakennusteollisuusliitto ja Rakennustyöläisten Liitto sopivat, että viimeksi mainittu ei enää ryhdy kyseisen määräyksen nojalla oikeudellisiin toimenpiteisiin sillä perusteella, että työnantajaliiton jäsenyritykset ovat ennen kyseisiä neuvotteluja lähettäneet työntekijöitä ulkomaille tekemättä ensin sopimusta erityisten olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvaamisesta. Näiden neuvottelujen jälkeen ei olekaan esiintynyt uusia tällaisia juttuja.

Mainituissa ratkaisuissa on kuitenkin vielä eräitä huomionarvoisia lisäpiirteitä. Työtuomioistuin viittasi mahdollisuuteen käyttää sopimusmääräystä sille vieraaseen tarkoitukseen lopullisessa tuomiossa TT 135/1980, jonka päätösosassa tuomioistuin lausui tästä asiasta seuraavasti:

> »Mikäli Rakennustyöläisten Liitto kieltäytyy suostumasta sopimukseen, joka riidattomasti täyttää edellä mainitun vaatimuksen, taikka muutoin kieltäytyy myötävaikuttamasta asianmukaisesti sopimuksen syntymiseen, käyttää se sopimusmääräystä sille vieraaseen tarkoitukseen.»

Myöhemmissä jutuissa työnantajapuoli on väittänyt sopimusmääräystä käytetyn vieraaseen tarkoitukseen ratkaisuissa TT 53/1981 ja 164/1981. Muissa

[1] Kysymyksessä on siis eräs työehtosopimuksen neuvottelulauseke, joita koskeviin ongelmiin meillä on perehtynyt *Tiitinen* väitöskirjassaan. Ratkaisusta TT 6/1978 ks. esim. *Tiitinen* s. 295.

kohteissa ja muilla aloilla noudatettuun käytäntöön viitaten työnantajapuoli on tällöin katsonut, ettei Rakennustyöläisten Liitolla ole ollut asianmukaisia perusteita kieltäytyä tekemästä sopimusta, jonka oli katsottava täyttävän työehtosopimusmääräyksen erityisten kustannusten korvaamisesta siltä osin kuin nämä kustannukset ylittävät vastaavat kustannukset kotimaassa. Työtuomioistuin katsoi kuitenkin kummassakin tapauksessa jääneen näyttämättä, että Rakennustyöläisten Liitto olisi käyttänyt riidanalaista sopimusmääräystä sille vieraaseen tarkoitukseen. Viimeksi mainitussa ratkaisussa esitettiin vielä erityisenä perusteena, että työtuomioistuin ei pitänyt työehtosopimuksen kyseisen kohdan »käyttämisenä vieraaseen tarkoitukseen sitä, että työnantajaa vaaditaan tämän sopimusmääräyksen nojalla kustantamaan olosuhteet huomioon ottaen kohtuullinen määrä kotona käyntejä ulkomaan työkomennusten aikana».

Näiden ratkaisujen perusteella ei ole mahdollista määritellä, millaisessa tapauksessa Rakennustyöläisten Liiton menettelyn olisi katsottava merkitsevän sopimusmääräyksen käyttämistä sille vieraaseen tarkoitukseen. Raja on joka tapauksessa asetettu varsin korkealle. Niin pitkälle ei varmasti kuitenkaan voida mennä, että Liitto saisi käytännössä yksipuolisesti määrätä korvauksesta. Sopimuksen tekeminenhän edellyttää kummankin osapuolen tahdon vapaaehtoista yhtymistä, ja sen tulee tässä tapauksessa noudattaa sellaista tasoa, joka on kustannusvertailun perusteella objektiivisesti määrättävissä.

Tähän työehtosopimusmääräykseen liittyviä erityiskysymyksiä on vielä tullut esille myös tuomioissa TT 136/1980 ja 33/1981. Ensiksi mainitussa jutussa vastaajina olleet Suomen Rakennusteollisuusliitto ja Yleinen Insinööritoimisto katsoivat, että Rakennustyöläisten Liitto kieltäytymällä solmimasta sopimusta erityisten kustannusten korvaamisesta syyllistyi itse työehtosopimusrikkomukseen ja vaativat vastakanteessa liiton tuomitsemista vähintään kanteesta mahdollisesti tuomittavan hyvityssakon suuruiseen vahingonkorvaukseen. Rakennustyöläisten Liitto esitti tältä osin, ettei kyseiseen määräykseen sisältynyt velvoitetta, jonka rikkomisesta Liitto voitaisiin tuomita seuraamuksiin ja että vahingonkorvausvaatimus »oli sitä paitsi täysin lakiin perustumaton». Viimeksi mainittu sanonta viittasi ilmeisestikin työehtosopimuslain 7 §:ään, jonka soveltamisen velvoitemääräysten tahallisen rikkomisen osalta on nykyään katsottu koskevan vain osallisena sidottua työnantajaa sillä tavoin kuin työtuomioistuimen ratkaisussa TT n:o 10/1970 ja siihen perustuvissa kirjoituksissa on katsottu ja jonka mukaisena ainoana sanktiona on hyvityssakko.[2] Suullisessa esikäsittelyssä Yleinen Insinööritoimisto luopuikin kyseisestä vaa-

[2] Ks. esim. *Sarkko,* Yleinen osa s. 214 ss. ja *Tiitisen* väitöskirja s. 177 ss. TEhtoL 7 §:n »hyvityssakkomääräykset» ovat kyllä vapaasti disponoitavissa.

timuksestaan. Suomen Rakennusteollisuusliiton esittämänä se jätettiin tutkimatta viitaten työtuomioistuinlain 11 §:n 2 momenttiin.

Asiassa TT 33/1981 työnantajapuoli sen sijaan eteni toiselta pohjalta niin, että se väitti Rakennustyöläisten Liiton Oulun aluejärjestön kieltäneen työntekijöitä solmimasta kyseistä ulkomaista työmaata koskevia työsopimuksia ja syyllistynyt näin ollen työrauhavelvollisuuden vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen Rakennustyöläisten Liiton syyllistyttyä vastaavasti valvontavelvollisuutensa laiminlyöntiin. Tämän vuoksi työnantajapuoli vaati aluejärjestön ja Liiton tuomitsemista hyvityssakkoon työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n nojalla. Tällainen vaatimus olikin epäilemättä sinänsä »lakiin perustuva» ja periaatteessa luonteensa puolesta hyväksyttävissä.

Työtuomioistuin katsoi kuitenkin, ettei asiassa ollut esitetty enempää kuin että aluetoimiston toimitsija oli työntekijöiden kanssa keskustellessaan kiinnittänyt näiden huomiota työehtosopimuksen määräyksiin ulkomailla tehtävästä työstä ja kehottanut heitä harkitsemaan, onko syytä lähteä ulkomaille ilman työehtosopimusmääräysten mukaista sopimusta. Kun tätä seikkaa ei näissä olosuhteissa voitu pitää työehtosopimukseen kohdistuneena työtaistelutoimenpiteenä, työnantajapuolen vaatimus hylättiin.

2.3.2.4.5. Työtaistelutoimenpiteisiin liittyviä ratkaisuja

Ulkomaantyökohteita koskeviin työtaistelutoimenpiteisiin liittyvät työtuomioistuimen ratkaisut ovat keskittyneet aivan viime vuosille.[1] Kaikki nämä tapaukset liittyvät Kostamuksessa suoritettavaan työhön. Luonteeltaan ne ovat lähes poikkeuksetta sellaisia, ettei työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyminen ulkomailla ole tuonut tuomioistuimen harkintaan sellaisia juridisia elementtejä, jotka eivät olisi voineet esiintyä myös puhtaasti kotimaisissa tapauksissa. Täs-

[1] Näitä ratkaisuja ovat tuomiot TT 7/1980, 13/1980, 160/1982, 2/1983, 3/1983, 6/1983 ja 26/1983. Näistä ensimmäinen ei suoranaisesti koske työtaistelua, vaan Kostamuksen työehtosopimukseen sisältyvän matkakustannusten korvaamista koskevan määräyksen tulkintaa. Tämän määräyksen mukaan työntekijällä oli matkan pituudesta riippumatta oikeus saada matkakustannusten korvauksena tietty rahasumma, jos hän vietti viikon molemmat vapaapäivänsä kotimaassa. Tapauksessa oli kuitenkin kysymys lakkoviikonvaihteesta, ja työtuomioistuin katsoi kyseisen määräyksen tarkoitukseen nähden, ettei työntekijällä, joka oli ollut perjantaipäivän poissa työstä lakkoon osallistumisen takia, ollut oikeutta matkakustannusten korvaamiseen. Sen sijaan korvausta ei voitu evätä työntekijältä, joka vasta viikonvaihteen jälkeen jäi pois työstä vaikkapa lakkoon osallistumisen takia. Ks. tarkemmin *Laurila* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 49 ss.

tä syystä ei ratkaisujen yksityiskohtaisempi läpikäynti ratkaisua TT n:o 13/1980 lukuun ottamatta ole tarpeen.[2]

Kyseisessä ratkaisussa TT 13/1980 oli kysymyksessä nosturinkuljettajien palkankorotusvaatimuksesta Kostamuksessa aiheutunut lakko, jonka johdosta Rakennustyöläisten Liitto tuomittiin hyvityssakkoihin.[3] Liiton puolelta esitettiin, että Liitto ja sen Kainuun aluejärjestö olivat tehokkaasti ryhtyneet toimiin lakon lopettamiseksi. Samalla kuitenkin esitettiin, ettei Kostamustyömaa kuulunut Liiton organisaation mukaan Kainuun aluejärjestön toimivaltaan sen enempää kuin muidenkaan aluejärjestöjen toimivaltaan. Nosturinkuljettajat olivat järjestäytyneet eri puolilla Suomea sijaitseviin Liiton osastoihin. Työtuomioistuin katsoi puolestaan, että Kainuun aluejärjestöllä oli työehtosopimuslain mukainen velvollisuus valvoa, etteivät sen jäsenet ryhdy työehtosopimukseen kohdistuviin työtaistelutoimenpiteisiin. Saamansa selvityksen nojalla työtuomioistuin tuli kuitenkin siihen tulokseen, ettei aluejärjestöllä itsellään ollut ollut mahdollisuuksia ryhtyä asiassa tehokkaampiin toimenpiteisiin, minkä vuoksi työtuomioistuin hylkäsi aluejärjestöä vastaan esitetyn hyvityssakkovaatimuksen. Sen sijaan Rakennustyöläisten Liitto, joka vastasi aluesihteerinsä ja luottamusmiesten laiminlyönneistä asian hoidossa, tuomittiin hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Kysymys työehtosopimuksen solmineen liiton ja aluejärjestöjen valvonta-

---

[2] Mainittakoon vain edellisessä alaviitteessä esitetyn lisäksi, että ratkaisussa TT 160/1982 oli kysymys palkkakiistasta aiheutuneesta lakosta, jossa oli kieltäydytty eräiden töiden aloittamisesta. Kun työtuomioistuin katsoi, ettei kyseisestä urakkatyöstä ollut syntynyt asianomaista työkuntaa sitovaa työsopimusta, se hylkäsi työnantajapuolen kanteen Rakennustyöläisten Liiton ja sen Kainuun aluejärjestön tuomitsemisesta työehtosopimuksen rikkomisesta ja valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä hyvityssakkoon työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n perusteella. Ratkaisussa TT 2/1983 taas tuomittiin hyvityssakko palkankorotusvaatimuksen tueksi toimeenpannun lakon johdosta. Saman lakon jatkamisen johdosta tuomittiin hyvityssakko uudelleen ratkaisussa TT 6/1983. Ratkaisussa TT 3/1983 taas katsottiin, että työntekijäin kokouksen toimesta tapahtunut, urakkatyöstä »huonon sopimuksen» tehneen etumiehen »karkottaminen» Kostamuksesta oli merkinnyt myös työnantajan painostamista ja ollut näin ollen työnantajan työhönottamisoikeutta ja työnjohtamisoikeutta vastaan kohdistunut työtaistelutoimenpide, jonka johdosta Rakennustyöläisten Liitto ja sen Kainuun aluejärjestö tuomittiin hyvityssakkoihin (äänestyspäätös). Ratkaisuun TT 160/1982 liittyvässä ratkaisussa TT 26/1983 oli työnantaja, sen jälkeen kun urakkatyösopimuksesta ei ollut päästy yksimielisyyteen, määrännyt työkunnan, jonka jäsenet olivat olleet toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa, suorittamaan kyseisen elementtiasennustyön aikaisemmin sovitulla tuntipalkalla. Kun työkunta kuitenkin edelleen kieltäytyi töiden aloittamisesta ja eräät muutkin työntekijät ryhtyivät lakkoon työkunnan tukemiseksi, Rakennustyöläisten Liitto ja sen Kainuun aluejärjestö tuomittiin hyvityssakkoihin.

[3] Ks. asiasta tarkemmin *Laurila* teoksessa Työskentely ulkomailla s. 53 s.

velvollisuuden ulottuvuudesta on ymmärrettävästi keskeinen ulkomaantyökohteitten työrauhaa koskevissa asioissa. Itse työehtosopimuksen solmineen liiton asema ei tässä suhteessa ole ollut riidanalainen: kyseisessä tapauksessakaan ei väitetty, etteikö liiton asema olisi sama kuin puhtaasti kotimaisissa tapauksissa. Vastakkainen kanta johtaisikin siihen kestämättömään lopputulokseen, ettei esimerkiksi alueellisen työehtosopimuksen solminut liitto saattaisi vastata sopimuksen asianmukaisesta noudattamisesta, mikä ymmärrettävästi kokonaan pudottaisi pohjan pois tällaisilta sopimuksilta. Tähän liiton valvontavelvollisuuteen ei voi vaikuttaa sekään, että kysymys olisi yleisen työehtosopimuksen soveltamisesta ulkomaantyöhön, eikä se, miten kaukana Suomesta työkohde sijaitsee.

Aluejärjestöjen osalta tilanne on ongelmallisempi. Työtuomioistuimen ratkaisun perusteluista on luettavissa, että aluejärjestön tulee työn sijaintipaikasta riippumatta valvoa, että sen jäsenet eivät ryhdy työehtosopimuksen vastaisiin työtaistelutoimenpiteisiin. Kostamusta ja muita rajanpintatyömaita ajatellen ei tätä kantaa voida pitää kohtuuttomana.[4] Varsinkin Kostamuksessa useimmat rakennusalan työntekijät lienevät olleet kotoisin Kainuun ja Oulun alueilta ja kuuluneet Liiton näiden alueitten aluejärjestöihin. Sen sijaan ei kohtuudella voitane vaatia, että esimerkiksi Lähi-Idän tai muiden kaukaisten projektikohteitten osalta asetettaisiin suomalaisille aluejärjestöille vastaava valvontavelvollisuus. Näissä kohteissa työntekijät jakaantuvat luultavasti tasaisemmin Suomen eri aluejärjestöihin, ja on mahdollista, ettei aluejärjestö ole edes aina tarkasti tietoinen siitä, missä kohteissa niiden jäseniä kulloinkin työskentelee. Aluejärjestöjen organisaatio ja toimintamahdollisuudet eivät ulotu näihin tapauksiin. Näin ollen valvontavelvollisuus ja sen rikkomisesta mahdollisesti koituvat seuraamukset jäisivät yksin liittojen kannettaviksi, ellei sitten tulevaisuudessa menetellä niin, että jotakin suurta ulkomaanprojektia varten luodaan oma aluejärjestöä vastaava yksikkö, johon projektiin lähtevät alan työntekijät liittyvät.[5]

---

[4] Muissa Kostamuksen työtaisteluita koskevissa jutuissa ei tähän seikkaan ole vedottukaan.

[5] Käytännön tilanteita arvioitaessa on pidettävä erillään toisaalta kysymys siitä, minkä lain mukaan vastuu työtaistelutoimenpiteistä määräytyy, ja toisaalta siitä, mitä valvontavelvolliselta on edellytettävä konkreettisessa tilanteessa valvontavelvollisuuden täyttämiseksi. Ks. valvontavelvollisuuden ulottuvuudesta ja aktiivisesta työrauhavelvollisuudesta Suomen oikeuden kannalta *Sarkko,* Oikeusvaikutukset s. 157 ss. sekä (kylläkin virkaehtosopimuksiin liittyen) *Tiitinen,* Virkaehtosopimusoikeus s. 295 ss. Lisäksi on todettava, että edellä käsitellyllä rakennusalalla luottamusmies on liiton edustaja, muilla aloilla taas ammattiosaston edustaja.

2.4. TYÖTAISTELUIHIN SOVELLETTAVAAN LAKIIN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ. ERITYISESTI MYÖTÄTUNTOTYÖTAISTELU-TOIMENPITEISTÄ.

Työtuomioistuimen edellä kuvatuissa ulkomaantyön työtaistelutoimenpiteisiin liittyvissä ratkaisuissa ei ole käsitelty periaatteellista kysymystä siitä, minkä valtion lain alaisia työtaisteluihin liittyvät oikeudelliset kysymykset ovat. *Gamillscheg* on tarkastellut tätä ongelmaa yhtenä kokonaisuutena ja tullut siihen tulokseen, että työtaisteluoikeudessa (»Recht des Arbeitskampfes») jokainen valtio noudattaa omalla alueellaan oman lainsäädäntönsä periaatteita. Tällainen kokonaistarkastelu merkitsee, että niin hyvin kysymykset oikeudesta ryhtyä työtaisteluun, sen rajoituksista ja sovittelusta sekä mahdollisesta korvausvelvollisuudesta samoin kuin työtaistelun vaikutuksista siihen osallistuvien työntekijöiden työsuhteisiin määräytyvät työtaistelupaikan lain mukaisesti.[1]

Tämä *Gamillschegin* lähtökohta näyttää tulleen omaksutuksi eräissä muissakin asiaa yleensä koskevissa kirjoituksissa, joita ei tosin ole kovin paljon. Toisaalta *Gamillschegin* sääntöä ei ole laaja-alaisuudessaan haluttu hyväksyä poikkeuksettomana, vaan sitä on haluttu täydentää ja modifioida eräiden asiaan vaikuttavien seikkojen perusteella. Näistä ensimmäinen ja meihin läheisimmin liittyvä koskee työehtosopimusta. Meillä *Suviranta* on halunnut tulkita *Gamillschegia* suppeasti siten, että viimeksi mainittu hänen mukaansa »kuitenkin tarkoittanee vain sen luontoisia työtaisteluista annettuja säännöksiä, jotka meillä sisältyvät työriitojen sovittelusta annettuun lakiin». Työehtosopimukseen perustuva työrauhavelvollisuus ulottaa sen sijaan *Suviannan* mukaan vaikutuksensa yhtä laajalle kuin työehtosopimuksen normimääräykset riippumatta siitä, onko työrauhavelvoituksen laajuudesta sovittu asianomaisen lain sallimis-

---

Mainittakoon vielä, että rakennusalan työehtosopimuksissa sekä esimerkiksi vuoden 1981 Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan sekä Libyan työehtosopimuksissa on määräys, jonka perusteella Suomen työmarkkinajärjestöjen mahdollisesti julistamat työtaistelutoimet eivät koske Suomen rajojen ulkopuolella suoritettavia työkohteita. Alueellisissa työehtosopimuksissa on työrauhavelvollisuuden piiriin otettu myös Suomessa kyseisiä työkohteita varten suoritettavat työt.

[1] *Gamillscheg* s. 365 s. Hän sivuuttaa kyseisen ongelman International Encyclopedia of Comparative Law -teokseen kirjoittamassaan artikkelissa, mutta palaa siihen lyhyesti Caracasin kongressin raportissaan. Siinä hän toteaa (s. 47), että »The legitimacy of an industrial dispute and the consequences of participation in one are so intrinsically related to the public systems of the place of the dispute that no other legal system could possibly apply. Hence, the law relating to industrial disputes is territorial.»

sa puitteissa vai määräytyykö sen laajuus tuon lain säännösten perusteella.[2] Näin ollen myös työehtosopimuksen normimääräysten rikkomisesta johtuvat hyvityssakot samoin kuin vahingonkorvaus- ja muut seuraamukset määräytyvät kyseisen työehtosopimuslain mukaan.

Gitter on puolestaan katsonut, ettei *Gamillschegin* pääsääntö sovellu luontevasti sellaisiin tapauksiin, joissa on kysymys ulkomailla suoritettavasta komennustyöstä. Hän ottaa esimerkiksi tapauksen, jossa itsenäinen (»geschlossene») saksalaisen työnjohdon alainen saksalainen asennustyöryhmä ryhtyy lakkoon jossakin kehitysmaassa sijaitsevassa työkohteessa. Sen sijaan, että tapaukseen sovellettaisiin paikallisia, kenties lakko-oikeutta voimakkaasti rajoittavia säännöksiä, tuntuu *Gitterin* mukaan perustellummalta alistaa asia ratkaistavaksi työsopimusstatuutin mukaisesti.[3] Tässäkin suhteessa sovellettava laki määräytyisi siis työsopimuksessa olevan lakiviittauksen ja sen puuttuessa toissijaisten liittymäsääntöjen perusteella. Erityisongelmana *Gitter* tarkastelee vielä kysymystä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta silloin, kun vain osa saksalaisista lähetetyistä työntekijöistä tai sitten jotkut saksalaiseen ryhmään kuulumattomat työntekijät ryhtyvät lakkoon sillä seurauksella, että kaikkien saksalaisten työntekijöiden työ estyy. Tämä ongelma kuuluu *Gitterin* luonnehtimana ns. yritysriskin (»Betriebsrisiko») piiriin ja määräytyy sekin yleisen työstatuutin mukaisesti.[4]

Birk rajoittuu vuoden 1979 kirjoituksessaan sen pohtimiseen, vaikuttaako se seikka, että ulkomaisen oikeusjärjestyksen alaiseen työehtosopimukseen ei sen »oman» lain mukaan liity työrauhavelvoitetta, tuon työehtosopimuksen soveltamiseen Saksan liittotasavallassa. *Birk* katsoo, ettei työrauhaongelma yleensä muodostu käytännössä relevantiksi. Normaalitapauksissa — kun siis työrauha ei ole uhattuna — ei pelkkä työrauhavelvoitteen puuttuminen sinänsä voi estää antamasta esim. ranskalaiselle »convention collective» -sopimukselle sille normaalisti kuuluvia vaikutuksia Liittotasavallassa.[5] Myöhemmissä kansallisissa kongressiraporteissaan *Birk* on katsonut työtaisteluihin liittyvien normien olevan eri valtioissa ei vain erilaisia, vaan myös keskeisiä yhteiskunnan toiminnan kannalta. Kansainvälisiä työtaistelutoimenpiteitä arvioitaessa ei voida soveltaa »läheisimmän liittymän» periaatetta ja noudattaa vain yhden sellaisen valtion oikeutta, johon toimenpide liittyy.[6]

---

[2] *Suviranta*, LM 1964 s. 815.
[3] *Gitter*, ZfA 1971 s. 146.
[4] *Gitter*, ZfA 1971 s. 147.
[5] *Birk*, Festschrift Beitzke s. 868.
[6] *Birk*, RabelsZ 46 (1982) s. 405 s. ja Recht der Arbeit 1984 s. 136 s.

Ranskalaisessa keskustelussa ovat olleet vastakkain toisaalta kanta, jonka mukaan kansainvälisiin työtaistelutoimenpiteisiin liittyviä kysymyksiä olisi arvioitava kokonaisuutena työtaistelun toimeenpanomaan lain mukaan, ja toisaalta kanta, jonka mukaan nämä kysymykset kuuluisivat yleisen työstatuutin alaisuuteen. Edellisessä näkökannassa painottuu työtaistelun »l'aspect collectif». Samalla korostetaan, että vain paikallinen laki voi ratkaista työtaistelun laillisuuden. Jälkimmäisessä näkökannassa painottuu taas »l'aspect individuel de la grève».[7] Julkisoikeudellisiin elementteihin ei ratkaisussa katsota voitavan vedota. *Antoine Lyon-Caen* on pyrkinyt luomaan kummankin lain rinnakkaiselle soveltamiselle perustuvan järjestelmän. Sen mukaan kysymykset, jotka liittyvät »à la dimension collective du mouvement» (kuten kysymys lakon laillisuudesta ja sen alkamista koskevasta ilmoittamisvelvollisuudesta), määräytyvät työtaistelupaikan lain mukaan, kun taas työtaistelun vaikutukset työsuhteisiin (esimerkiksi irtisanomissuoja) määräytyvät työsuhteeseen yleensä sovellettavan lain mukaan.[8]

Kun pyritään kehittämään työtaistelutilanteita koskevia lainvalintasääntöjä niitä tämän tutkimuksen ensisijaisesti kattamia tilanteita varten, joissa on kysymys suomalaisen työnantajan suomalaisen työntekijän projektityöstä, näyttää ilmeiseltä, ettei *Gamillschegin* esittämää pääsääntöä voida yksinomaisena pitää tyydyttävänä. Se ei myöskään vastaa niitä kokemuksia, joita meillä tähän mennessä on ollut ulkomaantyökohteissa toimeenpannuista työtaisteluista ja niiden seurauksista. Työtaistelutoimenpiteen tapahtumapaikan lain soveltaminen puoltaa kuitenkin muutoin paikkaansa alan yleissääntönä. *Gamillscheg,* jonka esityksessä työehtosopimusoikeus on jäänyt suhteellisen vähälle huomiolle, on epäilemättä ajatellut lähinnä tapauksia, joissa on kysymys kotimaan työehtosopimussääntelyn piiriin kuulumattomasta, ehkä suhteellisen pitkäaikaisestakin ulkomaantyöstä, joka on monin tavoin sidoksissa työntekomaan sosiaaliseen ja oikeusjärjestykseen. Näissä tapauksissa on suorastaan välttämätöntä, että noudatetaan työntekomaan ja työtaistelutoimenpiteen toimeenpanomaan säännöksiä ja määräyksiä sekä työrauhavelvollisuudesta ja sen laa-

[7] Ks. tästä jaottelusta *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 132.

[8] *Antoine Lyon-Caen,* Rev. crit. d.i.p. 1977 s. 277 ss. Ranskalaisesta oikeuskäytännöstä on Cour de cassationin ratkaisua *Soc. Montalev c. Giacommel* (8. 10. 1969) pidetty ainoana kansainvälisiin työtaisteluihin liittyvänä tapauksena. Tuolloin oli kysymys Neitsytsaarilla komennustyössä olleen ja vastoin paikallisia (Yhdysvaltain) säännöksiä toimeenpantuun korpilakkoon osallistuneen ranskalaisen työntekijän oikeus eräisiin Ranskan lain (työstatuutti) mukaisiin korvauksiin. Alioikeus oli soveltanut asiassa yksinomaan Ranskan oikeutta ja Cour de cassation hylkäsi valituksen ottamatta kuitenkaan selvästi kantaa lainsoveltamiskysymyksen eri aspekteihin.

juudesta että työtaistelutoimenpiteeseen ryhdyttäessä noudatettavista menettelytavoista. Ensiksi mainittujen sulkeminen tällaisissa tapauksissa säännön ulkopuolelle ei ole voinut olla *Gamillschegin* tarkoitus. Mitään erityistä, normaalista poikkeavaa yhteyttä työntekomaan sosiaaliseen ja oikeusjärjestykseen ei myöskään liene aiheellista vaatia. Toisaalta on *Antoine Lyon-Caenin* tapaan aiheellista erottaa tämän lain piiristä kysymykset, jotka koskevat työtaistelun vaikutusta työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen, erityisesti irtisanomissuojaa ja palkanmaksua. Jos nimittäin työsuhteeseen työsopimuksessa olevan lakiviittauksen tai kiinteän toissijaisen liittymäsäännön perusteella tulee sovellettavaksi muun kuin työntekovaltion laki, tulee tätä työsuhteen eri kysymyksiin yleensä sovellettavaa lakia soveltaa silloinkin, kun niihin joudutaan ottamaan kantaa työtaistelun yhteydessä.[9]

Tilanne on toinen silloin, kun kysymyksessä on suomalaisen työnantajan suomalaisilla työntekijöillä teettämä projektityö, jota koskee suomalainen joko yleinen tai projektikohtainen erityinen työehtosopimus. Tällöin on *Suviranta*an yhtyen katsottava, että »Työehtosopimuksen olemassaoloon perustuva työrauhavelvoitus sitoo kansainvälisyksityisoikeudellisesti yhtä laajasti kuin saman työehtosopimuksen normimääräykset». Vastakkainen kanta merkitsisi työsuhteen työehtosopimussääntelyn muodostaman kokonaisuuden epäasianmukaista rikkomista, kun työehtosopimuksen noudattamisen sanktioiden keskeinen osa otettaisiin oikeusjärjestyksestä, joka saattaa rakentua kokonaan toisille perusteille kuin työehtosopimuksen oma laki. Tällaisessa projektityössä työrauhavelvollisuus määräytyy siis lähtökohtaisesti työehtosopimuksen mukaisesti. Näin on myös meikäläisessä tuomioistuinkäytännössä menetelty: työtuomioistuin on perustanut Kostamus-työmaan työtaisteluihin liittyvät ratkaisunsa yksinomaan työehtosopimuslakiin ja suomalaisiin työehtosopimuksiin kiinnittämättä huomiota Neuvostoliiton oikeuteen.[10] Syytä poiketa tästä säännöstä muidenkaan kuin rajanpintaprojektien osalta ei voitane osoittaa. Kun näissä tapauksissa yleisenä työsuhdestatuuttina on säännönmukaisesti Suomen

[9] Toisin siis kuitenkin *Gamillscheg,* Report Caracas s. 47: »This law (s.o. työtaistelupaikan laki) also determines the private law consequences of participation in the dispute. Nevertheless, a more favourable regulation, included in the proper law, can displace the law at the place of dispute». Työsuhteeseen yleensä sovellettava laki tulisi siis kyseisissä tapauksissa sovellettavaksi vain edullisimmuussäännön nojalla.

[10] Toisaalta on kyllä huomattava, ettei näissä jutuissa ole asianosaisten taholta mitenkään vedottukaan Neuvostoliiton oikeuteen. Kansainvälisessä yksityisoikeudessa on kuitenkin vanhastaan katsottu, että tuomioistuimen tulee viran puolesta (ex officio) soveltaa vieraaseen oikeuteen kohdistuvaa liittymäsääntöä, jos tällainen liittymäsääntö on selvästi osoitettavissa.

laki, ei edellisessä kappaleessa kuvattuja irtisanomissuojaan ja palkanmaksuvelvollisuuteen liittyviä ongelmia yleensä synny. Jos kuitenkin jonkin projektin työsuhteissa olisi sovellettavana muu kuin työehtosopimuksen laki, tulisi sitä soveltaa myös harkittaessa työtaistelun vaikutusta työsuhteessa.

Edellä sanottua arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon, että jos projektimaassa katsotaan yleisen järjestyksen tai muiden sellaisten seikkojen vaativan työtaistelutoimenpiteistä pidättäytymistä myös suomalaisten urakoimilla työpaikoilla, joudutaan käytännössä toimimaan tämän käsityksen mukaisesti.

Oman erityisen ulkomailla suoritettavaan työhön liittyvien työtaistelutoimenpiteiden lajin muodostavat myötätuntotyötaistelutoimenpiteet, erityisesti myötätuntolakot (sympatialakot), jotka kotimaassa pannaan toimeen ulkomaisessa kohteessa käynnissä olevan toisen työtaistelutoimenpiteen (primaarikonflikti) tukemiseksi. Oikeusvertailevassa katsauksessa on eräin lyhyin maininnoin selostettu vertailumaissa vallitsevia käsityksiä myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden sallittavuudesta yleensä. Niiden toteuttamiselle asetettuihin edellytyksiin sen tarkemmin menemättä voi sanoa, että ainakin myötätuntolakot ovat yleensä sinänsä sallittuja. Kansainvälisiä myötätuntolakkoja on oikeusvertailevastikin käsitelty pohjoismaisessakin kirjallisuudessa,[11] johon seuraava esitys pääasiassa perustuu.

Tiivistetysti voidaan todeta, että sekä Norjan, Ruotsin, Suomen ja Tans-

[11] Tällaisia vertailevia tutkimuksia ovat erityisesti *Folke Schmidt*in kirjanen Politiska strejker och sympatiåtgärder (1969) sekä *Kaarlo Sarkon* 27. pohjoismaista lakimieskokousta (1975) varten laatima esitys Stridsåtgärd till förmån för part i utländsk arbetstrid. Asiasta yleisemmin, joskin lyhyesti ks. *Morgenstern* s. 114 s. *Schmidt*in esitys, jonka taustalla olivat toisaalta vuoden 1968 »Prahan kevättä» seuranneet tapahtumat ja niiden johdosta ITF:n aloitteesta aiotut myötätuntotyötaistelutoimenpiteet sekä toisaalta Kreikan vuoden 1967 sotilasvallankaappauksen yhteydessä aiotut myötätuntotyötaistelutoimenpiteet, sisältää Pohjoismaiden ohella myös Ranskan ja Saksan liittotasavallan oikeutta koskevat jaksot ja keskittyy ensisijaisesti poliittisiin myötätuntotyötaistelutoimenpiteisiin. *Sarkon* esitys rajoittuu Pohjoismaihin eikä se ole painottunut poliittisiin myötätuntotyötaistelutoimenpiteisiin, jotka jäävät myös tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tässä esityksessä ei myöskään käsitellä merenkulun alalla eri valtioissa toimeenpantuihin boikotteihin liittyviä kysymyksiä, vaikka niitä koskevaa aineistoa onkin melko runsaasti. Myöskään muunlaisiin boikotteihin ei puututa. On kuitenkin pidettävä mielessä konkreettisena esimerkkinä, että Suomessakin pantiin keväällä 1980 toimeen eräitä amerikkalaisperäisiä virvoitusjuomamerkkejä koskeva valmistus- ja jakeluboikotti solidaarisuuden osoittamiseksi eteläamerikkalaisia ammattiyhdistystovereita kohtaan. SAK:n taholta esitettiin tällöin nimenomaan, ettei boikotti miltään osin kohdistunut Suomessa voimassa olleisiin työehtosopimuksiin. Sisäisessä oikeudessamme on työtuomioistuin useasti katsonut, että ostoboikotti on ammattiosaston toimeenpanemana katsottava työtaistelutoimenpiteeksi.

kan sisäisessä oikeudessa myötätuntotyötaistelutoimenpidettä pidetään sallittuna yleensä sillä edellytyksellä, että työtaistelu ei kohdistu omaan työehtosopimukseen omien työsuhteen ehtojen muuttamiseksi ja että itse primaarikonflikti on laillinen. Viimeksi mainitusta edellytyksestä muodostaa tosin poikkeuksen Suomen oikeus, jossa myötätuntotyötaistelutoimenpidettä ei *Sarkon* mukaan voida pitää työehtosopimuslain 8 §:n vastaisena, jos primaarikonflikti on laiton jonkin muun säännöksen kuin mainitun TEhtoL:n pykälän perusteella. Toisaalta *Sarkko* on esittänyt, että myötätuntotyötaistelutoimenpiteen voidaan meillä hyvin helposti katsoa kohdistuvan omaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, kun primaarikonflikti on TEhtoL:n 8 §:n vastainen.[12]

Kansainvälisissä tapauksissa ilmenee Pohjoismaittenkin piirissä suurempia eroja. Meidän oikeutemme kannalta on *Sarkko* esittänyt, että ulkomaisen työriidan tukemiseksi toimeenpantu myötätuntotyötaistelutoimenpide on aina laillinen, koska se ei koskaan voi rikkoa TEhtoL:n 8 §:ää vastaan.[13] Ruotsin ja Norjan oikeudessa puolestaan esiintyy puhtaimpana kanta, jonka mukaan myötätuntotyötaistelutoimenpiteen sallittavuus on katsottava riippuvaksi siitä, onko primaarikonfliktia pidettävä laillisena vai laittomana.[14] Tanskassa on esitetty sellaisiakin käsityksiä, että ulkomaisen primaarikonfliktin tukemiseksi toimeenpannut myötätuntotyötaistelutoimenpiteet ovat yleensä laittomia.

Vaikka kysymys primaarikonfliktin laillisuudesta näyttääkin olevan Suomen kannalta myötätuntotyötaistelutoimenpiteen laillisuutta harkittaessa merkityksetön, kun asiassa keskeisellä sijalla oleva TEhtoL:n 8 § on kyseiseltä osaltaan edelleen samassa muodossa kuin *Sarkon* laatiessa esityksensä 27. pohjoismaista lakimieskokousta varten, vaativat työtaistelutoimenpiteiden lainvalinnan yleiset näkökohdat kuitenkin siihen puuttumista.

Primaarikonfliktiin sovellettavan lain valinnassa on ajateltavissa useita eri mahdollisuuksia. Kuten *Sarkko* on esittänyt,[15] voitaisiin teoriassa ensinnäkin vaatia, että primaarikonfliktin tulee olla laillinen sekä »oman» maansa että

---

[12] Mainittujen valtioiden oikeudesta tarkemmin ks. *Sarkko,* JFT 1969 s. 294 ss., Forhandlingerne Bilag 9 s. 5 ss., Ruotsin osalta nykyinen lainsäädäntö huomioon ottaen *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 222 ss. ja 228 s. sekä Suomen osalta *Sarkko,* Yleinen osa s. 235 s. *Sarkon* omaksumaa kantaa tukee työtuomioistuimen ratkaisu TT n:o 22/1979, jossa eräissä kohdin poikettiin selvästi lainvalmisteluasiakirjoihin sekä aikaisempaan kirjallisuuteen ja oikeuskäytäntöön perustuvasta linjasta.

[13] *Sarkko,* Forhandlingerne Bilag 9 s. 20, vrt. *Schmidt,* Politiska strejker s. 31 s.

[14] *Schmidt,* Politiska strejker s. 24 ss. ja 33 ss. sekä *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 226 ss. ynnä *Sarkko,* Forhandlingerne Bilag 9 s. 10 ss. ja 14 ss.

[15] *Sarkko,* Forhandlingerne Bilag 9 s. 23.

myös myötätuntotyötaistelutoimenpiteen maan lain mukaan. Toisaalta saatettaisiin katsoa riittäväksi, että primaarikonflikti täyttää jommankumman maan asettamat laillisuusvaatimukset. Vailla yleisempää mielenkiintoa on kolmas mahdollisuus, jonka mukaan primaarikonfliktilta ei vaadita kummankaan maan säädösten mukaista laillisuutta ja johon pitäytyminen meillä johtuu oman lainsäädäntömme erityispiirteistä.

Edellä käsitellyn, työtaisteluja yleensä koskevan *Gamillschegin* kannan mukaan ratkaisu olisi selvä: kun työtaisteluihin pääsääntöisesti sovelletaan työtaistelutoimen toimeenpanomaan lakia, määräisi tuo laki myös yksinomaisesti primaarikonfliktin laillisuuden. Pohjoismaissa ei ole kuitenkaan haluttu suoraan mennä tälle linjalle, eivätkä kannanotot muutoinkaan tässä suhteessa ole kovin selkiytyneet. Ruotsissa *Schmidt* on katsonut, että vaatimuksella primaarikonfliktin laillisuudesta on merkitystä vain silloin, kun kyseisen vieraan valtion lainsäädäntö rakentuu pääasiassa samoille periaatteille kuin Ruotsin lainsäädäntö. Tällaisia vieraita valtioita ovat *Schmidt*in mukaan muut pohjoismaat ja Saksan liittotasavalta.[16] Vaikka Ruotsin työtuomioistuimen käytännöstä ei ole saatavissa aivan suoranaista tukea tällaiselle rajoittavalle kannalle primaarikonfliktin laillisuuden arvioinnissa, käy usein viitattu ratkaisu AD 1978 nr. 64 lopputuloksiltaan yksiin *Schmidt*in soveltamisohjeen kanssa.

> Jutussa oli kysymys aiotusta työtaistelusta, jonka toimeenpanoa International Metalworkers' Federation (IMF) esitti Svenska Metallindustriarbetareförbundetille ruotsalaista AB Volvoa vastaan sen johdosta, että Volvon belgialainen tytäryhtiö Volvo Europa NV oli maaliskuussa 1978 vähentänyt työvoimaansa 110 työntekijällä. Belgiassa oli ryhdytty lakkoon vähennysten vuoksi. Ruotsalainen liitto ilmoittikin myötätuntotyötaistelutoimenpiteen (»sympatiblockad») aloittamisesta yhtiön ruotsalaisilla tuotantolaitoksilla, mutta työnantajapuolen esitettyä, ettei aiottuun toimenpiteeseen ollut oikeutta ryhtyä primaarikonfliktin työehtosopimuksenvastaisuuden vuoksi eikä muutoinkaan olosuhteisiin nähden, sitä koskeva ilmoitus peruutettiin. Svenska Metallindustriarbetareförbundet nosti kuitenkin heti työtuomioistuimessa kanteen Sveriges Verkstadsföreningenia ja AB Volvoa vastaan ja pyysi työtuomioistuinta mm. vahvistamaan (»interimitiskt förordnande»), että liitolla oli oikeus panna toimeen aiottu myötätuntotyötaistelutoimenpide. Työtuomioistuin katsoi asiassa puolin ja toisin esitetyn selvityksen perusteella, että »Frågan

[16] *Schmidt,* Politiska strejker s. 55 ja Facklig arbetsrätt s. 227 s. Sen sijaan Ranskassa ja Englannissa käytävien työtaistelujen tukemiseksi Ruotsissa toimeenpannuille myötätuntotyötaistelutoimenpiteille ei ole mitään estettä, koska näissä valtioissa ei ole lainkaan sanktioitu työrauhavelvollisuuden rikkomista tai sitten sanktioita on pidettävä merkityksettöminä.

huruvida fredsförpliktelsen i kollektivavtalet har blivit åsidosatt har enligt arbetsdomstolens mening inte någon avgörande betydelse för om sympatiåtgärd är att anse som tillåten. I målet har framkommit att ett åsidosättande av fredsplikten inte kan medföra någon annan påföljd för de båda fackförbundena av betydelse i detta sammanhang än att vissa avtalsenliga förmåner till förbundet kan komma att innehållas av arbetsgivarsidan. Arbetsdomstolen anser att detta förhållande inte medför att fackförbunden skulle sakna rätt at vidta stridsåtgärd i den mening som avses i 41 § första stycket 4 medbestämmandelagen». Työtuomioistuin siis tutki primaarikonfliktin laillisuuden, vaikka kyseessä oli valtio, jonka työehtosopimuslainsäädäntö rakentui toisille periaatteille kuin Ruotsin oma lainsäädäntö, mutta katsoi, ettei kyseisiä sanktioita ollut pidettävä asian kannalta merkityksellisinä. Mainittakoon, että työtuomioistuimen aikaisemmassa periaateratkaisussa AD 1961 nr. 30 (Svenska Transportarbetareförbundet v. Södra Sveriges Stuvareförbund och Norrlands Stuvareförbund), jossa oli kysymys Sømaendenes Forbund i Danmark -nimisen yhdistyksen pyynnöstä tanskalaisten merimiesten tueksi toimeenpantavasta myötätuntotyötaistelutoimenpiteestä, työtuomioistuin katsoi oikeaksi »att såtillvida bifalla arbetareförbundets talan att arbetsdomstolen förklarar, *dels* att den fredsplikt, som följer av gällande kollektivavtal inom stuvarefacket, icke hindrar arbetareförbundet från att vidtaga sympatiåtgärd till förmån för utländsk arbetareorganisation med den begränsning som framgår av vad ovan framförts, *dels* att den av arbetareförbundet varslade blockaden varit tillåten». Ratkaisussa, johon sisältyi kyseisen oikeuskysymyksen huomattavan laaja historiallinen selvitys, oli nimittäin todettu, että tanskalainen primaarikonflikti oli »fullt lovlig» Tanskan oikeuden mukaan. *Nelhans* on puolestaan ollut asiassa toisella kannalla. Hän viittaa erityisesti siihen, että myötätuntotyötaistelutoimenpide joka tapauksessa vaikuttaa Ruotsin työmarkkinoilla vallitsevaan työrauhatilanteeseen, mistä syystä Ruotsin *ordre public* edellyttää, että ulkomaisen primaarikonfliktin laillisuus tulee joka tapauksessa arvioida ruotsalaisen oikeuskäsityksen mukaisesti, SvJT 1974 s. 812 s. *Nelhans* on myös ankarasti kritisoinut ratkaisua AD 1978 nr. 64 ja katsonut, ettei hän voi pitää oikeana työtuomioistuimen summittaista laillisuuskäsitteen tulkintaa, SvJT 1979 s. 302 ss. *Bogdan* ei ota selvää kantaa tähän kysymykseen eikä hän käsittele lainkaan *Schmidt*in suositusta, ks. SvJT 1979 s. 104 s. Sen sijaan hän toteaa, että Ruotsin työoikeuskomitea oli ehdottanut säädettäväksi, että Ruotsissa toteutettavaa myötätuntotyötaistelutoimenpidettä on pidettävä laillisena sekä silloin, kun primaarikonflikti on laillinen sen »oman» lain mukaan, että silloin, kun primaarikonflikti olisi laillinen Ruotsin lain mukaan. Kysymyksen sääntelemistä MBL:ssä ei kuitenkaan lopulta pidetty tarpeellisena.

Sarkko on puolestaan viitannut niihin käytännön vaikeuksiin ja periaatteellisiin epäkohtiin, joihin primaarikonfliktin laillisuuden arvioiminen sen toimeenpanomaan oikeuden mukaan saattaa johtaa. Ensinnäkin voi olla vaikea-

ta saada tietoa kyseisen vieraan valtion lainsäädännöstä. Toisaalta on lisäksi mahdollista, ettei laissa lainkaan säädetä työrauhavelvollisuudesta, vaan kysymys on säännelty yksinomaan työehtosopimuksissa. Lainvastaisuus saattaa johtua myös siitä, ettei primaarityötaistelutoimenpidettä aloitettaessa ole noudatettu säädettyä ilmoittamisvelvollisuutta tai muita muodollisuuksia. Näissä tapauksissa jouduttaisiin ilmeisesti turvautumaan kyseisen vieraan valtion tuomioistuimen päätökseen primaarikonfliktin laillisuudesta, mistä seikasta todennäköisesti voisi koitua viivytyksiä. Lisäksi on mahdollista, ettei asia kaikesta huolimatta lainkaan tulisi tuomioistuinkäsittelyyn. Periaatteelliselta kannalta voidaan primaarikonfliktimaan lain soveltamista pitää epätyydyttävänä niissä tapauksissa, joissa on kysymys useassa valtiossa samanaikaisesti käytävien työtaistelujen tukemisesta. Jos nimittäin jossakin maassa käytävää primaarityötaistelua pidetään tämän valtion lain mukaan sallittuna, mutta toisessa valtiossa samaan aikaan toimeenpantua toista primaarityötaistelutoimenpidettä tuon valtion lain mukaan kiellettynä, jouduttaisiin kolmannessa valtiossa toimeenpantua myötätuntotyötaistelutoimenpidettä pitämään osittain laillisena ja osittain laittomana.[17]

Jos työehtosopimuslakiin katsottaisiin aiheelliseksi ottaa myötätuntotyötaistelutoimenpiteitä koskeva säännös ja siinä yhteydessä puuttua myös ulkomaalaisten primaarikonfliktien tukemiseksi toimeenpantaviin myötätuntotyötaistelutoimenpiteisiin, näyttää luontevimmalta omaksua Ruotsin työtuomioistuimen tuomiosta AD 1978 nr. 64 ilmenevässä muodossa *Schmidt*in kehittelemä sääntö. Asiaan liittyvät käytännön vaikeudet, joihin *Sarkko* viittaa, eivät tällöin liene ylivoimaisia.[18] Kuten *Schmidt* on todennut, Pohjoismaitten lainsäädäntöä vastaava työrauhavelvoite tunnetaan näiden valtioiden ulkopuolella lähinnä vain Saksan liittotasavallassa. Kyseisten maitten osalta ei selvityksen saaminen primaarikonfliktin laillisuudesta ole ongelmallista, ja mainittu Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisu osoittaa, ettei vaikeuksia näiden maiden ulkopuolistenkaan valtioiden osalta ole syytä liioitella. Mitä taas tulee siihen, että eri maissa toimeenpannuista primaarikonflikteista jotkut saattavat olla lait-

[17] Tällaista ratkaisua *Sarkko* pitää epäonnistuneena, ks. Forhandlingerne Bilag 9 s. 25 s. Kyseisiin ongelmiin on kiinnittänyt huomiota myös *Antoine Lyon-Caen,* Rev.crit. d.i.p. 1977 s. 289 ss. Hän pitää primaari- ja myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden asettamista eri lakien alaisuuteen epätyydyttävänä ratkaisuna ja esittää mahdollisina ratkaisumalleina joko pelkästään myötätuntotyötaistelutoimenpiteen maan lain soveltamista tai sitten koko ongelman yhtenäistä materiaalista sääntelyä.

[18] Kysymys vieraan valtion oikeuden sisällön selvittämisestä voi muodostua ongelmaksi itse asiassa kaikilla kansainvälisen yksityisoikeuden osa-alueilla, mutta sen ei koskaan ole katsottu sinänsä estävän liittymäsääntöjen kehittämistä.

tomia toisten ollessa laillisia, ei tämäkään seikka sinänsä voi olla esteenä kyseisen säännön soveltamiselle ja esimerkiksi olosuhteet huomioon ottaen oikeansuuruisena pidettävän hyvityssakon tuomitsemiselle Suomessa.[19]

Edellä myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden osalta esitetty on tarkoittanut tapauksia, joissa ulkomainen primaarikonflikti on kokonaan ulkomaisten osapuolten välinen ja ulkomailla pysyvästi tehtävään työhön liittyvä. Jos sen sijaan ajatellaan esimerkiksi Lähi-Idässä tehtävää projektityötä, jossa työnantaja ja työntekijät ovat suomalaisia ja joka kuuluu suomalaisen työehtosopimuksen piiriin, on siinä puhjenneeseen työtaisteluun liittyvää, Suomessa toimeenpantavaa myötätuntotyötaistelutoimenpidettä arvioitava samoista perusteista kuin yleensä suomalaista tapausta. Myös tällaisessa työkohteessa vastaavasti suomalaisten työntekijöiden toimeenpanemaa myötätuntotyötaistelutoimenpidettä on suhteessa työnantaja—työntekijä arvioitava TEhtoL 8 §:n pohjalta.

Työriitojen sovittelusta annetun lain (420/62) alueelliseen soveltamiseen ei meillä juurikaan ole otettu kantaa. Toisaalta myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden osalta on kyllä selvästi todettu, ettei laissa tarkoitettu ilmoittamisvelvollisuus koske ulkomaisenkaan primaarikonfliktin tueksi toimeenpantavaa työtaistelua.[20]

Lain soveltamisesta ulkomaantyöhön liittyviin erilaisiin tapauksiin ei voitane antaa yksiselitteisiä sääntöjä. Tapauksessa, jossa suomalainen liitto sopimuksettomassa tilassa aikoo toimeenpanna lakon ulkomaisissa työkohteissa saadakseen suomalaisen työnantajapuolen kanssa aikaan näitä kohteita koskevan työehtosopimuksen, lienee meillä katsottava työriitalain olevan noudatettava. Tällaisessa, ikään kuin Suomesta lähtöisin olevassa konfliktissa sovittelijalla on normaalit mahdollisuudet laissa säädetyssä järjestyksessä tapahtuvaan toimintaan. Sen sijaan lakia on vaikeampi edellyttää noudatettavaksi esimerkiksi silloin, kun projektityökohteessa suomalaisen työehtosopimuksen alaisuudessa työskentelevät työntekijät päättävät ryhtyä lakkoon tämän työn sääntelyssä ilmenneen epäkohdan vuoksi. On huomattava, että mahdolliset paikalliset pakottavat ilmoittamisvelvollisuutta ja sovittelua koskevat säännökset jouduttaneen käytännössä aina ottamaan huomioon.

---

[19] Niistä ongelmista, jotka liittyvät kansallisen ammattiliiton tai kansainvälisen ammattiliittojen yhteiselimen mahdolliseen vastuuseen niiden aloitteesta ulkomailla toimeenpannuista työtaistelutoimenpiteistä ks. esim. *Birk*in artikkeleita Arbeit und Recht 1974 s. 289 ss. ja 1975 s. 193 ss.

[20] Ks. yleensä *Sarkko,* JFT 1969 s. 292 ss. sekä Forhandlingerne Bilag 9 s. 18.

2.5. MAHDOLLISUUKSISTA YLIKANSALLISTEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN SOLMIMISEEN

Kansainvälisiä seikastoja koskevan materiaalisen oikeuden yhtenäistäminen tekisi tarpeettomaksi näiden seikastojen perinteisen kansainvälisyksityisoikeudellisen käsittelyn kaikkine siihen liittyvine ongelmineen.[1] Tämän tavoitteen saavuttaminenhan merkitsisi sitä, että tietty seikasto tulisi kaikissa valtioissa arvioitavaksi samojen, kansainvälisten suhteitten erityispiirteet huomioon ottavien aineellisten normien mukaan. Käytännössä kansainvälisiä suhteita tarkoittavien aineellisten säännösten aikaansaaminen kansainvälisessä lakiyhteisössä on kuitenkin osoittautunut vaikeaksi tehtäväksi, vaikka siitä viime aikoina onkin irtaimen kaupan alalta ollut rohkaisevia esimerkkejä.[2]

Oikeusvertaileva katsaus on osoittanut, että tutkittujen valtioiden materiaalisessa työehtosopimusoikeudessa on huomattavia eroja — nämä erot alkavat jo työmarkkinajärjestöjen rakenteesta ja toimintatavoista ja ulottuvat työehtosopimusten sisältöön ja oikeusvaikutuksiin — ja että työehtosopimuksia koskevat kansainvälisen yksityisoikeuden liittymäsäännöt ovat vielä melko kehittymättömät. Jos esimerkiksi tiettyä maantieteellisesti ja taloudellisesti yhtenäistä, useasta valtiosta muodostuvaa aluetta varten saataisiin aikaan yhtenäinen työehtosopimusjärjestelmä, merkitsisi tämä huomattavaa edistysaskelta kansainvälisten työsuhteitten sääntelyssä. Tämänsuuntaista kehitystä on hahmoteltu ennen muuta Euroopan talousyhteisön piirissä.

---

[1] Tällainen ajatus oli keskeisenä tekijänä nykyaikaisen oikeusvertailun saadessa syntynsä 1800-luvun jälkipuoliskolla. Tuolloin Ranskaan ja Englantiin perustettujen oikeusvertailua edistävien yhdistysten keskeisenä päämääränä oli juuri oikeusvertailun avulla tapahtuva materiaalisen lainsäädännön yhtenäistäminen, joka oli johtavana ideana myös Pariisissa vuonna 1900 pidetyssä ensimmäisessä oikeusvertailun kansainvälisessä kongressissa. Ks. asiasta lähemmin *Rheinstein,* International Encyclopedia of Social Sciences (1968) s. 204 ss., joka artikkeli sisältyy myös teokseen Einführung in die Rechtsvergleichung s. 37 ss., erit. s. 45 ss.

[2] Merkillepantava on erityisesti UNCITRALin toimesta valmisteltu, Wienissä vuonna 1980 pidetyssä diplomaattikonferenssissa hyväksytty »United Nations Convention for the International Sale of Goods». Tästä ns. Wienin konventiosta ks. tarkemmin esim. *Honnold,* Uniform Law for International Sales Under the 1980 United Nations Convention ja *Schlechtriem,* Einheitliches UN-Kaufrecht sekä myös *Esko,* DL 1982 s. 26 ss. Toisaalta on huomattava, että konvention soveltamismääräyksissä, toisin kuin UNIDROITn toimesta valmistellun ns. Haagin vuoden 1964 yhtenäisen kauppalain (Uniform Law on the International Sale of Goods, ULIS) soveltamisalamääräyksissä, on eri valtioiden liittymäsäännöille annettu tärkeä sija konvention soveltamisesta eri yksittäistapauksissa päätettäessä.

2.5.1. Euroopan talousyhteisön jäsenvaltioita koskeviin yhtenäisiin työehtosopimuksiin liittyviä ajatuksia

Yleiseurooppalaisia työehtosopimuksia koskevissa puheenvuoroissa on näiden sopimusten mahdollisuuden puolesta viitattu jo Talousyhteisöä edeltäneeseen aikaan, vuoteen 1950. Tuolloin nimittäin saatiin aikaan Pariisissa Reinin sisäisen laivaliikenteen sosiaaliturvaa koskeva sopimus.[1] Vaikka kysymyksessä oleva järjestely tehtiinkin valtiosopimuksen muodossa, sen on kuitenkin olemukseltaan nähty vastaavan tyypillistä sosiaaliturva-alan työehtosopimusta työntekijäryhmälle, jonka työskentely tapahtuu peräkkäin useitten valtioitten piirissä. Vuoden 1950 sopimus ei ole myöskään jäänyt ainutlaatuiseksi: myöhemminkin on Länsi-Euroopassa ja Talousyhteisön piirissä saatu esimerkiksi juuri kuljetusalalla aikaan järjestelyjä, jotka tähtäävät tiettyjen työsuhteen ehtojen yhtenäistämiseen.[2]

Kun Talousyhteisö perustettiin Rooman sopimuksella vuonna 1957, sen jäsenmaat sitoutuivat toimiin taloudellisten ja sosiaalisten järjestelmiensä yhtenäistämiseksi. Työehtosopimuksen käyttämistä tässä yhtenäistämistyössä ei kuitenkaan nimenomaisesti otettu huomioon. Eräät Talousyhteisön mainitun peruskirjan keskeiset tavoitteet liittyvät kuitenkin läheisesti työelämän sääntelyyn. Sopimuksen 2 artiklassa mainittu pyrkimys elintason jatkuvaan kehittämiseen jäsenmaissa on eräs tällainen tavoite, jota koskevia sosiaalipoliittisia kysymyksiä käsitellään 117—128 artiklassa. Viimeksi mainituista on keskeisellä sijalla käytännössä usein katsottu olevan 118 artiklan, jossa komission tehtäväksi on asetettu edistää jäsenvaltioiden läheistä yhteistyötä muun muassa kysymyksissä, jotka koskevat työoikeutta ja työoloja, ammattiyhdistysoikeutta sekä työnantajien ja työntekijöiden välisiä kollektiivisia neuvotteluja.[3] Sopimuksen artikloissa 119 ja 120 taas asetetaan päämääräksi naisten ja

[1] Convention de sécurite sociale de la batellerie rhénane, 27. 7. 1950. Nykyisessä, muutetussa muodossaan sopimus on ollut voimassa vuodesta 1979. Ks. lähemmin *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 617, *Lyon-Caen,* Clunet 1964 s. 261 s. ja Rev. trim. de dr. europ. 1973 s. 611 sekä *Spyropoulos,* Rev. int. de droit comparé 1966 s. 27. Tämän valtiosopimuksen jälkeen on alalla kyllä solmittu varsinaisia työehtosopimuksia, joiden kohteena on ollut työaikasääntely.

[2] Maantiekuljetusten osalta ks. ed. s. 261 AETR-järjestelmästä lausuttua. Vuonna 1968 saatiin Brysselissä aikaan myös eräiden maataloustyöntekijöiden eräitä työoloja koskeva sopimus, ks. *Schnorr* teoksessa Comparative Labour Law and Industrial Relations s. 72.

[3] Sosiaalipoliittisia kysymyksiä koskevista EEC:n peruskirjan määräyksistä yleensä ks. *Schnorr—Egger,* ELL 1 s. 23 ss. Työehtosopimusten alalla toteutettavan yhtenäistämisen osalta on EEC:n piirissä viitattu myös ILOn piirissä tehtyihin yleissopimuksiin, erityisesti sopimuksiin n:o 87 (1948, SopS 45/49) ja n:o 98 (1949, SopS 32/51). Näistä edellisessä taa-

miesten samapalkkaisuus ja työntekijöille myönnettävän palkallisen loman yhdenmukainen sääntely.[4] Missään näistä artikloista ei kuitenkaan puhuta lainsäädännän suoranaisesta yhtenäistämisestä (»unification»), vaan tyydytään asettamaan päämääräksi lakien harmonisointi (»harmonisation»). Keskeisenä instrumenttina tässä työssä ovat komission direktiivit ja yhteistyötä on ajateltu vain toisaalta jäsenvaltioiden kesken ja toisaalta niiden ja komission välillä.[5] Komissio ryhtyi kuitenkin jo heti 1960-luvun alussa tutkimaan jäsenvaltioiden työehtosopimuslainsäädännön harmonisoinnin mahdollisuuksia perustamalla asiantuntijaryhmän tätä tarkoitusta varten. Asiantuntijaryhmän työ sai jatkoa sitten muissa Talousyhteisön elimissä ja sitä käsiteltiin eräissä kansainvälisissä seminaareissa ja kollokvioissa, mutta vailla konkreettisia tuloksia.[6]

Despax on luonnehtinut edellä kuvattua tilannetta lausumalla, että Rooman sopimukseen sisältyy suhteellisen vähän sosiaalisia kysymyksiä koskevia artikloita, eikä niistä missään käytetä termiä »yhteinen sosiaalipolitiikka».[7] Edistyksen sosiaalipolitiikan alalla on ymmärrettävä tapahtuvan lähinnä »luonnollisena» seurauksena niistä toimista, jotka suoritetaan Talousyhteisön keskeisen funktion — pääoman, tavaroiden, palveluiden ja työvoiman vapaan liikkuvuuden — turvaamiseksi. Eri sopimusmaissa noudatettavan yleisen palkkatason — sen paremmin kuin esimerkiksi kulutustavaroiden hintatason — yhdenmukaistaminen ei ole Rooman sopimuksessa lainkaan esillä. Sikäli kuin sosiaalisten ja muiden työsuhteeseen liittyvien kysymysten katsotaan vaativan itsenäisiä toimenpiteitä, ei kuitenkaan se seikka, ettei Rooman sopimuksesta löydy työehtosopimusten solmimista ja vaikutuksia koskevaa säännösperustaa, estä

---

taan ammatillinen järjestäytymisvapaus, johon osana kuuluu myös vapaus työehtosopimusten solmimiseen, ja jälkimmäisessä käsitellään järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista; kumpikin sopimus on voimassa kaikissa EEC-maissa. Lisäksi on viitattu näihin kysymyksiin liittyvään suositukseen n:o 91 ja *Charte sociale européenne* asiakirjaan. Ks. esim. *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 620 s. ja *Schnorr,* Dr. soc. 1971 s. 162.

[4] *Despax,*Dr. soc. 1965 s. 618 s., *Lyon-Caen,* Rev. trim. de dr. europ. 1973 s. 600 ss. ja *Spyropoulos,* Rev. int. de droit comparé 1966 s. 20 s.

[5] *Lyon-Caen,* Rev. trim. de dr. europ. 1974 s. 4.

[6] Ks. esim. *Schnorr* teoksessa Comparative Labour Law and Industrial Relations s. 71 ja *Spyropoulos,* Rev. int. de droit comparé 1966 s. 27 s. siinä olevine alaviitteineen. Euroopan yhteisöjen piirissä voidaan tässä suhteessa edelläkävijänä kuitenkin pitää Euroopan hiili- ja teräsyhteisöä, jossa asia tuli esille jo 1950-luvun puolivälissä, ks. *Schnorr,* Dr. soc. 1971 s. 157. Kriittinen ja uudehko esitys työehtosopimuksen merkityksestä Talousyhteisön integraatiokehityksessä on *Walz,* s. 101 ss.

[7] *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 618.

käyttämästä työehtosopimusta instrumenttina tällaisessa toiminnassa. Lähtökohdaksi voidaan säädännäisten normien puuttuessa ottaa nimittäin pelkästään sopimuksenvarainen perusta, joka tällöin muodostaisi »autonomisen oikeuslähteen».[8]

Schnorr on puolestaan asettanut kokonaisuudessaan kysymyksenalaiseksi Rooman sopimuksen uusliberaalisen taloudellisen ajattelutavan, jonka mukaan vapaassa taloudessa palkat ja sosiaaliset edut paranevat automaattisesti samassa suhteessa kuin tuottavuus. Tällaisen vastaavuuden puuttuessa on hänen mukaansa pelättävissä, että Talousyhteisön toimielimet ryhtyvät yksipuolisesti — työnantaja- ja työntekijätahoista riippumatta — tarpeellisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin sosiaalisissa ja muissa työelämän kysymyksissä. Koko Talousyhteisön käsittävät työehtosopimukset ovat näin ollen välttämättömiä kahdesta eri näkökulmasta: ensinnäkin ne antaisivat työmarkkinajärjestöille vaikutusvaltaa myös ylikansallisella tasolla ja toiseksi ne olisivat suojana ylikansallisten hallintoelinten yksipuolisia toimenpiteitä vastaan.[9]

Lyon-Caen on tavallaan asettunut *Despax*in ja *Schnorr*in kantojen välimaastoon. Hän katsoo, ettei Rooman sopimus sinänsä tarjoa pohjaa yleiseurooppalaisille työehtosopimuksille, mutta ei pidä tätä seikkaa kohtalokkaana puutteena. Hänen mukaansa ei myöskään ole aiheellista pyrkiä tällaisen pohjan löytämiseen ILOn yleissopimusten laajan — »mutta kyseenalaisen» — tulkinnan perusteella. *Schnorr*in tapaan myös *Lyon-Caen* luonnehtii Rooman sopimuksen taloudellisen taustaideologian uusliberalistiseksi. Hän ei kuitenkaan tee tämän perusteella kärjekkäitä päätelmiä, vaan tulkitsee tilanteen siten, että sopimuksen laatijat ovat halunneet jättää työsuhdekysymykset Talousyhteisön autonomisten työmarkkinajärjestöjen säänneltäviksi. Ministerineuvoston ja komission tehtävänä on kyllä käytännön tarpeita varten määritellä tämän toiminnan yleiset ehdot ja rajat, mutta johtavana ohjenuorana kaikessa Talousyhteisön sosiaalipolitiikassa on »l'autonomie collective».[10]

Jos teoreettinen kysymys yleiseurooppalaisten työehtosopimusten normatiivisesta perustasta katsotaan tällä tavoin tyydyttävästi selvitetyksi, jää itse työ-

[8] *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 620. Hän viittaa tässä yhteydessä edellä alav. 3 mainittuun ILOn suositukseen n:o 91 sekä siihen seikkaan, että eri kansallisissakin valtioissa työehtosopimuskäytäntö on yleensä syntynyt itsenäisesti lainsäädännön seuratessa perässä. *Spyropoulos* katsoo, ettei puuttuva lainsäädäntö ole este työehtosopimusten solmimiselle »Euroopan mittakaavassa». »En effect, il semble qu'en principe rien n'empêche, à l'heure actuelle, la conclusion de conventions collectives européennes même en l'absence de toute règle internationale régissant ces conventions.» Rev. int. de droit comparé 1966 s. 38.

[9] *Schnorr,* Dr. soc. 1971 s. 160.

[10] *Lyon-Caen,* Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 602.

ehtosopimusten aikaantulo riippumaan siitä asenteesta, joka asianomaisilla tahoilla — työmarkkinajärjestöillä, jäsenvaltioilla ja itse Talousyhteisön elimillä — on niiden valmisteluun nähden. Jos tällaisia sopimuksia olisi todella haluttu, niitä olisi epäilemättä jo olemassa.[11]

Tilanteessa, jossa työmarkkinaosapuolet eivät itse esiinny aktiivisesti eurooppalaisten työehtosopimusten puolesta, ei ole realistista ajatella, että jäsenvaltiot tai Talousyhteisön elimet rupeaisivat omasta aloitteestaan ajamaan asiaa. Tällaiselle vastahakoisuudelle on löydettävissä myös syvempiä syitä. Ne liittyvät puolestaan työehtosopimuksen funktioon kansallisella tasolla ja kysymykseen siitä, onko vastaavaa funktiota olemassa kansainvälisellä tasolla. *Lyon-Caen,* joka on luokitellut työehtosopimuksen funktiot kansallisella tasolla neljään eri ryhmään,[12] katsoo, ettei yhtäkään näistä funktioista sellaisenaan voida siirtää kansainväliselle tasolle. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, etteikö työehtosopimus monipuolisena instrumenttina saattaisi palvella myös niitten kysymysten sääntelyssä, joita työelämässä joudutan kohtaamaan taloudellisen yhdentymiskehityksen tuloksena. Oman haasteensa kollektiiviselle neuvottelujärjestelmälle muodostavat eri yhteisömaissa toimivat monikansalliset yritykset sekä varsinkin suunnitelma erityisen euroopanyhtiön (»societas europae, S.E.») luomisesta. Viimeksi mainitun yhteydessä on työehtosopimukset otettu selvästi huomioon.

Eurooppalaisten työehtosopimusten aikaansaamiseen »pakottavan» ilmapiirin kehittymistä odoteltaessa on pyritty hahmottelemaan niitä menettelytapoja, joita noudattaen työehtosopimukset voitaisiin solmia. Tässä hahmottelussa on ymmärrettävästi keskeisenä tehtävänä löytää keinot, joiden avulla jäsenvaltioiden kansallisen aineellisen työehtosopimusoikeuden erot[13] voitaisiin »ylittää» niin, että uudet eurooppalaiset työehtosopimukset olisivat samalla tavoin tehokkaat kaikissa jäsenvaltioissa. Nämä ongelmat kärjistyvät kysymyksiksi järjestöjen työehtosopimuskelpoisuudesta sekä työehtosopimuksen oikeusvaikutuksista.

---

[11] *Lyon-Caen,* Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 620.

[12] Nämä ovat »de mettre fin à des conflits sociaux par voie de négociation et d'accord», »une fonction ègalisatrice des charges pesant sur les entreprises d'une même branche d'économie», »un instrument irremplaçable de protection sociale» ja »une sorte de contrat de main-d'oeuvre, la partie syndicale fournissant (sous un régime plus ou moins complet de monopole) à la partie patronale la main d'oeuvre requise aux conditions fixées en commun», ks. *Lyon-Caen,* Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 594 ss.

[13] EEC-valtioiden työehtosopimusoikeuden vertailusta tältä kannalta ks. *Allusson,* Dr. soc. 1965 s. 492 ss.

Pohdittaessa edellä työehtosopimukseen liittyviä lainvalintaongelmia ovat kysymykset työehtosopimuskelpoisuudesta ja myös työehtosopimuksen muodosta jääneet vaille sellaista yksityiskohtaisempaa käsittelyä, joka vastaaville kysymyksille on omistettu työsopimusten osalta, ks. ed. s. 119 ss. Työehtosopimuskäytännössä vallitseva tilanne on sellainen, ettei tähän ole ollut aihetta. Kansalliset työmarkkinajärjestöt eivät ole olleet sillä tavoin aktiivisia, että ne olisivat ryhtyneet toimimaan oman valtionsa ulkopuolella työehtosopimusten solmimiseksi siellä. Toisaalta on niin, että kriteerit — lähinnä työntekijän suojeluun liittyvät — jotka työsopimuskelpoisuuden osalta näyttivät voivan edellyttää poikkeamista henkilöstatuuttiin viittaavasta pääsäännöstä, eivät aktualisoidu työehtosopimuskelpoisuuden osalta. Näin ollen ei ole aihetta poiketa siitä, mitä oikeushenkilöiden oikeus- ja oikeustoimikelpoisuuden ja yleensä henkilöstatuutin osalta on esitetty.[14] Kun ammattiyhdistyksen tai -liiton mahdollinen rekisteröimispaikka ja päähallinnon sijaintipaikka säännönmukaisesti sijoittuvat samaan maahan, on työehtosopimuskelpoisuuden katsominen määräytyväksi tuon valtion lain mukaan ongelmatonta. Sama koskee työnantajain yhdistyksiä ja liittoja. Mitä taas yksittäisiin työnantajayrityksiin tulee, on siis meillä vallitsevaksi katsottavan käsityksen mukaan etusija annettava rekisteröimisvaltion laille pääasiallisen hallintopaikan säännön syrjäytyessä. Myöskään käytännössä ei työehtosopimuspoliittisista näkökohdista voitane nähdä estettä sille, että esim. Suomessa täällä tehtävää työtä koskevan työehtosopimuksen toisena osapuolena esiintyisi ulkomainen työmarkkinajärjestö, joka ei täytä TEhtoL:ssa kelpoisuudelle asetettuja vaatimuksia, mutta kylläkin oman lakinsa asettamat vaatimukset. Työehtosopimuksen muodon osalta on myös tarkoituksenmukaista pitäytyä perinteiseen *locus regit actum* -sääntöön sen fakutaltiivisessa muodossa. Tähän asti ovat kysymyksessä yleensä olleet työehtosopimusstatuutin, siis työehtosopimukseen sovellettavan aineellisen lain, muotosäännösten mukaan osapuolten yhteisessä kotimaassa solmitut työehtosopimukset, joiden osalta siis asiastatuutti ja pääsäännön mukainen muotostatuutti yhtyvät. Estettä ei kuitenkaan voine olla sillekään, että samaa kansalaisuutta olevat työnantaja ja työntekijäin järjestäytynyt ryhmä tekevät vieraassa valtiossa toteutettavan projektin aikana yhteisen kotimaansa työehtosopimuslain mukaisen ja myös sen — projektimaan laista poikkeavia — muotosäännöksiä noudattavan työehtosopimuksen. Ongelmallisempi on sen sijaan tapaus, jossa sisällön ja muodon suhteen on noudatettu eri maiden lakeja. Edellä olevaa esimerkkiä muunnellen voisi kysymyksessä olla seikasto, jossa asiastatuutin ol-

[14] Ks. asiasta esim. *Jokela,* XXI lakimiespäivien pöytäkirja s. 177: »Useissa maissa — kuten Pohjoismaissa — on henkilöstatuutiksi pääsääntöisesti katsottu sen valtion laki, jossa oikeushenkilö on rekisteröity (inkorporaatio-teoria). Euroopan mannermaalla — ei kuitenkaan Hollannissa — määräytyy henkilöstatuutti lähinnä sen mukaan, missä oikeushenkilön päähallinto on (siège social -teoria)». Kysymystä ovat meillä laajahkosti käsitelleet myös *Saario,* LM 1962 s. 28 ss. ja *Suontausta,* Juhlajulkaisu Kivimäki s. 344 ss.

lessa yhteisen kotimaan laki muotostatuuttina olisi pidetty projektimaan lakia, jonka muotosäännökset ovat ensiksi mainitun maan muotosäännöksiä lievemmät. Kun työehtosopimukset käytännössä poikkeuksetta tehdään kirjallisina, voivat epätietoisuutta tässä suhteessa aiheuttaa lähinnä eräissä maissa voimassa oleva työehtosopimuksen rekisteröimisvelvollisuus julkisessa viranomaisessa. Ottaen huomioon, että tällaisetkin muotosäännökset on yleensä saatettu voimaan tiedottamis- ja todistelufunktiota varten, ei käsittääkseni ole estettä sillekään, että työehtosopimusta pidettäisiin muodoltaan pätevänä tässäkin tapauksessa.

Yleensä ei ole pidetty realistisena pyrkiä kyseisten ongelmien nopeaan ratkaisemiseen niin, että saatettaisiin lähes suoraan aikaan varsinainen eurooppalaisten työehtosopimusten järjestelmä. Jo 1960-luvun alussa alkoi muodostua »toimintaohjelma», jonka mukaan on aiheellista erottaa toisistaan valmistelutyön alkuvaihe — jolloin ei vielä olisi kysymys varsinaisista rajat ylittävistä yksittäisistä työehtosopimuksista — ja loppuvaihe, jolloin olisi saatu luoduksi yhteinen oikeudellinen pohja ylikansallisille työehtosopimuksille.[15]

Alkuvaiheessa ongelma ikään kuin hajotettaisiin osiin pyrkimällä luomaan yhdenmukaisten kansallisten työehtosopimusten verkosto Talousyhteisön jäsenmaihin. Eräs mahdollinen toiminta-ajatus olisi, että jäsenvaltioiden ammattiliittojen ja työnantajain järjestöjen asiantuntijaedustajat valmistelisivat aluksi eräänlaisia mallityöehtosopimuksia. Kansalliset liitot solmisivat omissa maissaan puolestaan malliin perustuvat kansalliset työehtosopimukset.[16] Toisessa vaiheessa työehtosopimusten aikaansaamista institutionalisoitaisiin edelleen siten, että muodostettaisiin erityisiä eurooppalaisia työnantajain ja työntekijöiden komissioita varsinaisten työehtosopimusten solmimiseksi. Näiden teollisuusaloittain toimivien komissioiden valmistelemat työehtosopimukset tulisivat suoraan jäsenvaltiossa noudatettaviksi niiden kansallisten liittojen kesken, jotka ovat mukana oman puolensa komissiossa.[17] Kun näiden komissioiden toiminta kokonaisuudessaan perustuisi siihen mandaattiin, jonka kansalliset liitot ovat niille

---

[15] 1960-luvun alun kehityksestä ja siihen liittyvästä kirjallisuudesta ks. *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 616 ss. ja *Herschel,* BB 1962 s. 1255 ss. Yksityiskohdissaan eri tutkijoiden suosittamat tarkemmat menettelytavat poikkeavat ymmärrettävästi toisistaan, vaikka yhteinen pohja onkin selvästi havaittavissa. Seuraavassa on etupäässä pitäydytty *Schnorr*in vuonna 1969 esittelemään ja vuonna 1971 julkaistuun »malliin».

[16] Ks. *Schnorr,* Dr. soc. 1971 s. 163, vrt. *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 621. *Schnorr* erottaa vielä omaksi esivaiheekseen erityisen selvitysvaiheen, jossa esimerkiksi Talousyhteisön piirissä tapahtuneita fuusioita silmällä pitäen selvitettäisiin ne ongelmat, joiden sääntelyyn yleiseurooppalaisissa työehtosopimuksissa tulisi keskittyä. Tämä tehtävä sopisi hyvin komission piirissä toimiville asiantuntijaryhmille.

[17] *Schnorr,* Dr. soc. 1971 s. 163 ss., vrt. *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 622 s.

antaneet ja rajoittuisi yksinomaan siihen, ei olisi pelkoa kansallisten liittojen toimivaltaan ja autonomiaan liittyvien ongelmien syntymisestä. Eri jäsenvaltioiden kansallisten lakien erityismääräysten huomioon ottaminen komissiossa takaisi sen, ettei näiden työehtosopimusten soveltaminen kohtaisi kansallisella tasolla muodollisiakaan esteitä.

Schnorr on katsonut tällaisella menettelyllä olevan kolmenlaisia etuja. Ensinnäkin se olisi rakenteeltaan yksinkertainen, koska työehtosopimukset päätettäisiin vain kahden etutahon, nimittäin toisaalta työnantajaliittoja edustavan komission ja toisaalta työntekijäliittoja edustavan komission kesken. Toiseksi johtuu edellä mainitusta mandaatti-ideasta, että työehtosopimusten juridinen solidisuus ja tehokkuus on taattu. Kansallisten järjestöjen välillinen mukaantulo takaisi myös työehtosopimusten yhdenmukaisen soveltamisen eri jäsenvaltioissa. Kolmanneksi vältettäisiin ristiriidat kansallisen lainsäädännön kanssa. Käytännössä saattaisi olla hyödyllistä, että asianomaiset järjestöt ennen varsinaisiin työehtosopimusneuvotteluihin ryhtymistään solmisivat neuvottelu- ja sopimusmenettelyä koskevan »prosessuaalisen» kehyssopimuksen.[18]

Viimeisenä vaiheena yhdentymiskehityksessä olisi todellisten eurooppalaisten työehtosopimusten aikaansaaminen. Tällaisia olisivat Talousyhteisön ylätasolla päätetyt ja esimerkiksi EEC-tuomioistuimeen talletetut ja Talousyhteisön virallisessa lehdessä julkistetut työehtosopimukset. Mainitunlainen työehtosopimuskäytäntö edellyttäisi yhtenäistä sääntelyä ja jäsenvaltioiden työehtosopimusnormien harmonisointia. Vasta tässä sääntelyssä olisi siis luotava normisto, jossa kansainvälistä tasoa ajatellen määrättäisiin esimerkiksi työehtosopimuskelpoisuuden edellytykset, sopimusten muoto, oikeusvaikutukset, sopimussääntelyn ala ja suhde kansallisiin sopimuksiin ja jonka toteuduttua siis kansallisten materiaalisten säädösten eroavaisuudet painuisivat taka-alalle. Sisällöltään nämä sopimukset voisivat keskittyä Rooman sopimuksen edellä mainituissa artikloissa asetettujen päämäärien toteuttamiseen sekä muutoin sellaisiin kysymyksiin, jotka — kuten suuryritysten fuusioiden seuraukset — ovat kansallisten liittojen ulottumattomissa. Tarpeetonta päällekkäisyyttä kansallisten työehtosopimusten kanssa on luonnollisesti vältettävä.[19]

[18] Tämäntapaisten komissioiden perustaminen ei sinänsä aikaisemminkaan ole ollut tuntematonta Talousyhteisön piirissä. *Lyon-Caen* on asiaa tarkastellessaan todennut, että silloin kun tällaiset komissiot ovat rakentuneet eri teollisuudenalojen väliselle pohjalle (»sur le plan interprofessionnel»), kokemukset eivät ole olleet rohkaisevia, kun taas yhden ammattialan piirissä liikuttaessa (»sur la plan professionnel», kuten eri kuljetusalat, maanviljely, kalastus) on saatu aikaan parempia tuloksia, ks. Rev. trim. de droit europ. 1973 s. 615 ss.

[19] Kirjallisuudessa tästä vaiheesta esitetyt käsitykset eivät ymmärrettävästi ole olleet kovinkaan yksilöityjä. Ks. *Despax,* Dr. soc. 1965 s. 623 ss., *Lyon-Caen,* Rev. trim. de droit

2.5.2. Monikansalliset yritykset ja työehtosopimukset

Työsopimukseen sovellettavaa lakia käsiteltäessä on edellä lyhyesti esitetty, että lakiviittaus saattaa käytännössä olla tarkoituksenmukainen instrumentti erityisesti monikansallisten yritysten palveluksessa olevien, saman yrityksen piirissä maasta toiseen siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden sääntelyssä. Päämääränä on, että työsopimukseen sovellettava laki ja palvelusaikaan perustuvat etuudet säilyisivät samoina siirroista huolimatta. Kollektiivisen työoikeuden kannalta työsuhteen ehtojen yhdenmukaisen sääntelyn keskeinen ongelma on, miten suhtautuvat toisiinsa eri maissa olevien tytäryhtiöiden solmimat työehtosopimukset ja emoyhtiön työehtosopimukset, sekä onko mahdollista saada aikaan koko yritysryhmän käsittävä työehtosopimus.[1]

Juridisina lähtökohtina näyttävät yleensä aluksi olleen monikansalliseen yritykseen kuuluvien yhtiöiden itsenäinen juridinen henkilöllisyys ja työehtosopimuksen territoriaalisuus.[2] Tältä pohjalta tuntuu selvältä järjestelmä, jossa eri maissa toimivat tytäryhtiöt solmivat itsenäisesti omaa työntekijäkuntaansa koskevat työehtosopimukset paikallisten vaatimusten ja olosuhteiden mukaisesti. Työntekijän siirto emoyhtiöstä tytäryhtiöön ja tytäryhtiöstä toiseen merkitsisi näin ollen aina myös sovellettavan työehtosopimuksen muuttumista. Tällainen ratkaisu olisi kuitenkin ristiriidassa työsopimukseen sovellettavaa lakia koskevan jatkuvuuden periaatteen kanssa ja saattaisi johtaa materiaalisesti kestämättömiin lopputuloksiin. Kun nimittäin juuri työehtosopimuksen määräykset ovat usein keskeiset työsuhteen sääntelyssä, ei ainoastaan se, että työsopimukseen sovellettava laki pysyy samana, riitä turvaamaan työntekijän saamien etujen säilymistä siirrosta huolimatta. Nämä näkökohdat puoltaisivat sen *Knappin* esittämän säännön hyväksymistä, jonka mukaan siirtotapauksissa on työsuhteeseen sovellettavan työstatuutin katsottava käsittävän myös ne työehtosopimusmääräykset, joiden alainen »todellinen» työnantaja on.[3]

> Varsinkin ranskalaisessa oikeuspiirissä on käyty keskustelua »oikean» työnantajan määrittelystä monikansallisten yritysten piirissä toteutuvien työsuhteiden yhteydessä. Siitä aikaisemmin yksinomaisesta menetelmästä, jonka mukaan työnantajan määrittelyssä pitäydyttiin yksinomaan muo-

---

europ. 1974 s. 24 ss., *Schnorr,* Dr. soc. 1971 s. 164 ss. ja *Spyropoulos,* Rev. int. de droit comparé 1966 s. 51 ss.

[1] Näistä ongelmista ks. esim. *Birk* teoksessa Internationalrechtliche Probleme s. 324 ss. *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 113 ss. sekä *Walz*in teos.

[2] Ks. *Knapp,* kohta 112, jossa tällainen hypoteesi katsotaan sinänsä riittämättömäksi.

[3] *Knapp,* kohta 115. Tällaisen säännön noudattamisen edellytyksenä on tietenkin, että kyseinen työehtosopimus itse sallii kyseisenlaisen soveltamisen.

dollisiin juridisiin kriteereihin on alettu siirtyä kohti »reaalisin», taloudellisin argumentein tapahtuvaa määrittelyä: ei ole pysähdytty sen toteamiseen, muodostaako ulkomainen tytäryhtiö itsenäisen oikeushenkilön vai ei, vaan on pyritty selvittämään, muodostavatko tytäryhtiö ja emoyhtiö taloudellisesti yhtenäisen kokonaisuuden. Jos näin on asianlaita, »Il en résulte que le groupe sera l'employer réel». Ks. *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 116 ss. ja *Vacarien* väitöskirjaan L'employer sisältyvää laajempaa esitystä s. 147 ss. sekä saksalaiseen sosiaalivakuutusoikeuskäytäntöön liittyen *Birk,* IPRax 1984 s. 137 ss. ja vertailevalta kannalta *Morgenstern,* s. 61 ss. Mainittakoon vielä, että Ranskan työlakikirjaan on jo kymmenkunta vuotta sisältynyt säännös (L. 122-14-8.), jossa irtisanomistilanteita silmällä pitäen on työnantajaksi katsottu yritysryhmä kokonaisuudessaan.

Tähän ongelmaan on otettu kantaa myös ulkomaantyökomitean mietinnössä (KM. 1981: 62 s. 117 ss.), jossa on varovasti suositettu puhtaasti juridisin kriteerein tapahtuvasta määrittelytavasta luopumista. Vanhemmista lähteistä mainittakoon vielä *Despax*in artikkeli vuodelta 1961 (Dr. soc. 1961 s. 596 ss.), jossa hän mm. käsittelee kahta vuosilta 1959 ja 1960 olevaa, emoyhtiön työehtosopimukselle etusijan antavaa oikeustapausta ja joka päättyy toiveeseen »à harmoniser droit commercial et droit du travail de façon à ce que les objectifs du second qui affirme l'appartenance du travailleur à l'entreprise et la necessité d'une participation de celui-ci à sa gestion, ne soient compromis par une persistance de la conception classique du premier qui, fidèle à une notion purement patrimoniale de l'entreprise aujourd'hui dépassée, demeurerait malgré l'évolution de la branche voisine, un droit des biens figé dans ses structures traditionnelles». Konsernin työehtosopimuskelpoisuudesta Saksan liittotasavallan oikeuden kannalta ks. *Birk* teoksessa Internationalrechtliche Probleme s. 330 s. ja *Walz* s. 35 ss.

Tällainen menettelytapa ei siis vielä merkitse monikansallisen yrityksen eri toimipaikoissa noudatettavien työehtosopimusten harmonisointia, vaan on ainoastaan tulkinnallinen keino yrityksen piirissä toteutuvien työsuhteitten jatkuvaksi yhdenmukaiseksi sääntelyksi.

Pitemmälle menevän yhdenmukaisen sääntelyn pyrkimyksen taustana on ajatus ammattiyhdistysliikkeeseen perustuvan vastavoiman aikaansaamisesta monikansallisille yrityksille. Niiden kasvu ja yleistyminen merkitsee ymmärrettävästi vakavaa uhkaa ammattiyhdistysliikkeelle. Suuri monikansallinen yritys on usein voimavaroiltaan pienehköä teollisuusvaltiotakin voimakkaampi yksikkö, johon kuuluvien eri maissa olevien yritysten johtamisessa noudatettava politiikka määräytyy näiden maiden ulkopuolella sijaitsevan — ja kansallisen ammattiyhdistysliikkeen tavoittamattomissa olevan — emoyhtiön etujen vaatimusten mukaisesti. Monikansallinen yritys on liiketaloudellisesti parhaim-

millaan joustava ja muuntautumiskykyinen: esimerkiksi työvoimakustannusten noustessa tai työvoima-asioiden hoidon muutoin vaikeutuessa tietyssä maassa yritys saattaa lopettaa tuotantonsa siellä ja siirtää sen omalta kannaltaan edullisempaan maahan.

Varsinkin aikaisemmin ovat erityisesti yhdysvaltalaiset monikansalliset yritykset eri maissa kokonaan kieltäytyneet neuvotteluista ammattiyhdistysliikkeen kanssa tai sitten hyväksyneet neuvottelukumppaneikseen vain omalta kannaltaan »turvallisimmat» liitot. Neuvotteluihin ryhdyttäessä uhka työpaikkojen menetyksestä on vakava painostuskeino. Monikansalliset yritykset ovat usein onnistuneet sitomaan palkankorotukset tarkasti tuottavuuden nousuun (»productivity bargaining agreements»), jolloin vastuu korotusten aikaantulosta pyritään kokonaan siirtämään työntekijöille. Erityisen vaikeassa tilanteessa ovat kehittyvät maat, joissa ammattiyhdistysliike on — jos sitä yleensä on lainkaan — heikko ja joissa tarve uusista työpaikoista on suuri.[4]

Ammattiyhdistysliikkeeseen perustuva vastavoima ei ole ainoa keino monikansallisten yritysten toiminnan kontrolloimiseksi ja sääntelemiseksi. Tuloksia voidaan saavuttaa jo kansallisen lainsäädännön keinoin ja ennen kaikkea valtioidenvälisen yhteistoiminnan avulla.[5] Teollistuneissa maissa voidaan kansallisella lainsäädännöllä esimerkiksi saada aikaan tehokas ulkomaille suuntautuvien investointien valvonta, kehittyvissä maissa taas mahdolliset kansallistamistoimenpiteet ovat omansa hillitsemään monikansallisten yritysten toimintatapoja.[6] Myös kollektiivisia työsuhteita koskevassa lainsäädännössä voidaan yrityksen ulkomaiset toiminnot ottaa huomioon esimerkiksi määrättäessä tiet-

---

[4] Näistä ongelmista tarkemmin ks. *Baade* teoksessa Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises s. 405 ss., *Dubois,* Common Market Law Review 1974 s. 143 ss., *Däubler* teoksessa Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung s. 202 ss., *Matthies* teoksessa Multinationale Unternehmen. Anfang oder Ende der Weltwirtschaft s. 86 ss., OECD:n julkaisu The Industrial Relations and Employment Impacts of Multinational Enterprises, *Seham,* Law & Policy in International Business 1974 s. 340 ss. ja *Wedderburn,* The Industrial Law Journal 1 (1972) s. 12 ss. *Dubois*'n artikkeli on julkaistu myös ranskankielisenä, Dr. soc. 1973 s. 1 ss. sekä saksankielisenä, Arbeit und Recht 1975 s. 129 ss. Tavallaan mitalin toista puolta valottaa Ford-yhtiön palveluksessa olleen Robert *Copp*in artikkeli The Multinational Corporation and Industrial Relations. The Labour Affairs Function in a Multinational Firm, Labour Law Journal 1973 s. 453 ss. *Copp* korostaa kulloistenkin kansallisten olosuhteitten huomioon ottamista yrityksensä työsuhdepolitiikassa.

[5] Näitä kysymyksiä koskeva yleisesitys on esim. *Wallace,* Legal Control of the Multinational Enterprise.

[6] Monikansallisten yritysten ulkomaisten investointien valvontaan liittyvistä eräistä kysymyksistä ks. *Kuusi,* The Host State and the Transnational Corporation.

tyjen neuvotteluelinten kokoonpanoa.[7] Kansainvälisellä tasolla on monikansallisia yrityksiä koskevia erilaisia »käyttäytymiskoodeja» ja »-ohjeita» laadittu sekä YK:n, Euroopan yhteisöjen, OECD:n että ILOn piirissä. Työsuhdekäytäntöä ajatellen ovat näistä keskeisimmät OECD:n »Guidelines for Multinational Enterprises» (1976) ja ILOn »Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy» (1977).[8]

Ammattiyhdistysliikkeen liikkeellelähtö monikansallisia yrityksiä kontrolloivassa toiminnassa on ollut suhteellisen varovaista. Gérard *Lyon-Caen*in mukaan tähän voi olla olemassa kolme eri perustetta.[9] Ensinnäkin ammattiyhdistysliikkeen rakenne, toimintatraditio ja työntekijöiden järjestäytymisaste vaihtelevat huomattavasti maasta toiseen. Toiseksi myös työrauhavelvoite ja koko työtaisteluoikeus ovat eri maissa hyvin erisisältöiset. Tähän liittyy läheisesti työntekijäkunnan asenne kansainväliseen solidaarisuuteen: työntekijää kiinnostavat lähinnä hänen omaan työympäristöönsä liittyvät tekijät, kun taas esimerkiksi työtaisteluun ryhtyminen vieraassa valtiossa työskentelevän toverin puolesta voi tuntua vaikeammin perusteltavalta. Kansainväliseen toimintaan soveltuvan neuvottelujärjestelmän kehittymättömyys on kolmas asian edistymistä jarruttava rakenteellinen seikka. Lisäksi on huomattava, että esimerkiksi koulutustasoon ja kielitaitoon liittyvät seikat ovat käytännössä jatkuvasti vaikuttavia konkreettisia esteitä ammattiyhdistysliikkeen kansainvälisessä yhteistoiminnassa.[10]

Kansainvälinen ammattiyhdistysliike puolestaan koki hajaannuksen toisen maailmansodan jälkeisinä vuosina yhtenäisen alun jälkeen. 1940- ja 1950-lukujen vaihteessa erosivat lähes kaikki ei-kommunistiset liitot vain muutamaa vuotta aikaisemmin perustetusta Maailman Ammattiyhdistysten Liitosta (MAL,

---

[7] Ks. esim. *Dubois,* Common Market Law Review 1974 s. 153 s. ja *Däubler* teoksessa Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung s. 205 ss.

[8] OECD:n menettelyohjeita on sittemmin tarkistettu vuonna 1979 ja 1984. Näiden laaja-alaisten ohjeitten yksi kohta koskee työllisyyttä ja työmarkkinakysymyksiä. Ks. menettelyohjeista esim. *Blanpain,* The OECD Guidelines for Multinational Enterprises and Labour Relations. 1976—1979, Experience and Review, *Blanpain* teoksessa Comparative Labour Law and Industrial Relations s. 81 ss. sekä *Blanpain,* ELL Vol. 1. ILOn kolmikantajulistuksessa käsiteltyjä asioita ovat, englanninkielisin otsikoin, »General Policies», »Employment», »Training», »Conditions of Work and Life» sekä »Industrial Relations». Ks. julistuksesta lähemmin *Günter,* ELL Vol. 1.

[9] *Lyon-Caen,* Liber Amicorum Sanders s. 94 s.

[10] Yllä olevalla ei haluta vähätellä sitä kiinnostusta kansainväliseen yhteistyöhön ja kansainvälisen solidaarisuuden kehittämiseen, jota esim. pohjoismaisessa ammattiyhdistysliikkeessä on aktiivisesti osoitettu. Rakenteelliset ja käytännön esteet ovat vain olleet lähes voittamattomia. Ks. asiasta laajemmin *Engman*in teosta.

engl. World Federation of Trade Unions, WFTU) ja muodostivat Vapaiden Ammattiliittojen Kansainvälisen Liiton (VAKL, engl. International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU). Kolmantena maailmanjärjestönä on nykyään Maailman Työn Liitto (MTL, engl. World Confederation of Labour, WCL), joka perustettiin vuonna 1968 jatkamaan vuonna 1920 toimintansa aloittaneen Kristillisten Ammattiyhdistysten Kansainvälisen Liiton (KAKL, engl. International Federation of Christian Trade Unions, sekaannusten välttämiseksi ransk. lyhenne CISC) tehtäviä. MTL:n ohjelmassa ei enää vedota kristillisiin arvoihin. Eurooppalaisessa ammattiyhdistysyhteistyössä on nykyään keskeisessä asemassa vuonna 1973 taloudellisen yhdentymisen ilmapiirissä perustettu Euroopan Ammatillinen Yhteisjärjestö (EAY, engl. European Trade Union Confederation, ETUC). Pohjoismaiden ammatilliset keskusjärjestöt perustivat puolestaan vuonna 1972 Pohjolan Ammatillisen Yhteisjärjestön eli PAY:n. Lopuksi on vielä syytä mainita OECD:n yhteydessä toimiva Ammattiyhdistysliikkeen Neuvoa-antava Komitea (OECD Trade Union Advisory Committee, TUAC).[11] Kaikki maailmanjärjestöt ovat julkilausumissaan ottaneet kantaa monikansallisiin yrityksiin nähden. Varsinaisia konkreettisia toimenpiteitä ei kuitenkaan ole saatu aikaan.

Ammatillisesti laaja-alaisten federaatioiden ohella — ja ehkä erityisesti — kiinnittyy huomio tietyillä teollisuudenaloilla toimiviin liittojen kansainvälisiin sihteeristöihin (sekretariaatteihin). Nämä sihteeristöt, joista huomattavimpina voidaan mainita esimerkiksi metallialan International Metalworkers' Federation (IMF), kuljetusalan International Transport Workers Federation (ITF), lähinnä kemianteollisuuden International Federation of Chemical, Energy and General Workers' Unions (ICEF) sekä elintarvikealan International Union of Food and Allied Workers' Associations (IUF), toimivat eri tavoin säännellyssä yhteydessä edellä mainittuihin federaatioihin, mutta niillä on laaja autonomia omilla erityisaloillaan.[12]

Juuri sihteeristöjen toimesta otettiin askel erityisten yhtiöneuvostojen (»corporation councils») luomiseksi monikansallisia yrityksiä varten.[13] Tämä mer-

[11] Kansainvälisen ammattiyhdistysliikkeen kehityksestä ja järjestöistä ks. esim. *Hömppi—Tervonen—Väntänen, Windmuller,* ELL Vol. 1 sekä *Kari O. Virtanen.*

[12] Terminologisesti voidaan huomauttaa, että sihteeristö (»Secretatiat»)-termiä käytetään tarkkaan ottaen vain VAKL:n »yhteydessä» olevista järjestöistä, joita kaikki edellä mainitut ovat. MALin piirissä käytetään termiä »Trade Union International» ja MTL:n piirissä »International Trade federation». Alan esityksissä näyttää kuitenkin termi sihteeristö olevan yleisesti käytetty pääjärjestöstä riippumatta.

[13] Yleensä sihteeristöjen monikansallisiin yrityksiin liittyvästä työstä ks. *Windmuller,* ELL Vol. 1 s. 162 ss.

kitsi kansainvälisen ammattiyhdistysliikkeen piirissä ensimmäistä varsinaista rakenteellista sopeuttamista monikansallisten yritysten luomaan uuteen tilanteeseen. Ensimmäiset merkittävät neuvostot saatiin aikaan IMF:n piirissä vuonna 1966, jolloin neuvostoja perustettiin eräitä autoalan yrityksiä varten. Yhtiöneuvostoon kuuluu työntekijöiden edustajia kysymyksessä olevan yrityksen tuotantolaitoksista eri puolilta maailmaa. Myös yrityksen edustajia on voitu kuulla neuvostoissa.

Määräaikaisissa kokouksissa vaihdetaan tietoja tapahtumista eri tuotantolaitoksilla ja saatetaan koordinoida kansallisten liittojen toimintaa niitten piirissä. Tämä ymmärrettävästi heikentää yrityksen mahdollisuuksia toteuttaa tehokasta »hajoita ja hallitse» -politiikkaa. Nykyisessä kehitysvaiheessa informaation kokoaminen ja järjestäminen onkin keskeisellä sijalla yhtiöneuvostojen toiminnassa. Päämääränä on nykyaikaisia tiedontallennusmenetelmiä hyväksi käyttäen saada aikaan järjestelmä, joka antaa luotettavan perustan arvioitaessa yritysten taloudellista tilaa, kustannusrakennetta, investointi- ja tuotantopolitiikkaa sekä niiden pohjalta työvoiman tarvetta ja työvoimapolitiikkaa. Seuraavassa vaiheessa pyritään käytettävissä olevien tietojen pohjalta luomaan eri tuotantoyksikköjä varten yhtenäinen toimintastrategia, joka tarvittaessa mahdollistaa eri tuotantolaitoksissa mahdollisesti toimeenpantavien työtaistelutoimenpiteiden koordinoinnin.[14]

[14] Tällaisista koordinoiduista työtaistelutoimenpiteistä on jo saatukin kokemusta. Suorastaan klassilliseksi näyttää muodostuneen ranskalaisen lasi- ja kemikaalialan yhtymään St. Gobainiin liittyvä aktio vuonna 1971. Kun St. Gobainin liiketuloksesta oli saatu tietoja, jotka osoittivat yhtymän voiton huomattavaa kasvua, katsottiin ajan olevan kypsä yhteiselle esiintymiselle. Yhtymän eri maissa sijaitsevissa tuotantolaitoksissa toimivien 12 kansallisen ammattiliiton edustajista muodostettiin komissio, joka Genevestä käsin ohjasi eri maissa käytäviä neuvotteluja. Työehtosopimusten solmiminen ilman komission lupaa kiellettiin ja ryhdyttiin toimiin sen estämiseksi, että St. Gobain pyrkisi siirtämään tuotantoaan kriittisistä maista muualle. Yhdysvalloissa ja Italiassa St. Gobainin työntekijät ryhtyivät lakkoon. Työntekijöiden keskeisiin vaatimuksiin suostuttiin suhteellisen lyhyen ajan kuluessa. Seuraavana vuonna puolestaan hollantilainen AKZO-yhtymä, jolla oli keinokuituja valmistavia tuotantolaitoksia Belgiassa, Hollannissa, Saksan liittotasavallassa ja Sveitsissä, ilmoitti uuteen tuotantotekniikkaan siirtymisen aiheuttavan huomattavia työpaikkojen vähennyksiä. Ilmoituksen johdosta kyseisissä maissa toimivien ammattiliittojen edustajat pitivät kokouksen, jossa päätettiin AKZOon kohdistettavista työtaistelutoimenpiteistä. Ensimmäisinä toimina olivat istumalakot Hollannissa ja Liittotasavallassa sijaitsevissa tuotantolaitoksissa, minkä jälkeen tuolloinen ICF kehotti vielä muita eri liittoja ryhtymään omissa maissaan tiettyihin jatkotoimiin. Muutaman päivän kuluttua AKZO ilmoitti tulevansa edelleen jatkamaan tuotantoa myös suljetuiksi aiotuilla laitoksillaan. Myöhemmin perustettiin pysyvä komissio eri maissa toimivien liittojen jatkuvaa yhteydenpitoa varten. Tässä kappaleessa käsitellyistä kysymyksistä tarkemmin ks. esim. *Birk* teoksessa Internationalrechtliche Prob-

Eri osapuolilla ei ilmeisestikään vielä ole asenteellista ja järjestöllistä valmiutta monikansallisia yrityksiä koskevien monikansallisten työehtosopimusten solmimiseksi. Jos tällaista sääntelyä kuitenkin haluttaisiin lähteä toteuttamaan, voidaan *Birk*iin yhtyen luonnostella juridisesti kaksi vaihtoehtoista toimintamallia.[15] Ensinnäkin saattaisi emoyhtiö yksin solmia työehtosopimuksen koko ryhmää varten ja takaisi samalla sopimuksen noudattamisen koko yritysryhmän puolesta. Toisaalta kukin ryhmään kuuluva yhtiö voisi solmia omassa maassaan asianomaisen liiton kanssa työehtosopimuksen, jotka olisivat sisällöltään keskenään samanlaisia. Jälkimmäinen vaihtoehto on toteutettavissa kahdella eri tavalla: joko kukin yhtiö solmisi sopimuksen itsenäisesti tai sitten valtuuttaisi emoyhtiön solmimaan sopimuksen. Ensiksi mainittua vaihtoehtoa noudatettaessa kohdataan ongelma emoyhtiön solmiman työehtosopimuksen sitovuudesta tytäryhtiöön nähden: yhtiöoikeudellisiin näkökohtiin nojautuen voidaan *Birk*in mukaan vain katsoa, että tytäryhtiön velvoitteisiin noudattaa emoyhtiön antamia ohjeita voi osana kuulua velvollisuus emoyhtiön solmiman työehtosopimuksen noudattamiseen. Työntekijäpuolen osalta joudutaan ottamaan kantaa samaan kysymykseen kuin edellä eurooppalaisten työehtosopimusten mahdollisuuksia tarkasteltaessa. Minkä kansallisten liittojen tulee olla osallisina tällaisissa sopimuksissa, vai onko riittävää, että vain yksi liitto esiintyy osallisena? Millainen asema on kansainvälisillä liitoilla ja sihteeristöillä, voivatko ne esiintyä työehtosopimuspuolina omissa nimissään tai kansallisten liittojen valtuutuksen turvin?[16]

Toinen keskeinen ongelma koskee kyseisenlaisten työehtosopimusten oikeusvaikutuksia. Johdonmukaisimmalta tuntuu ottaa — jälleen *Birk*iin yhtyen — näiden oikeusvaikutusten määräämisen perustaksi se oikeusjärjestys, jonka alainen työehtosopimuksen solminut yhtiö on. Tilanne on huomattavasti yksinkertaisempi silloin, kun on valittu lähestymistapa, jossa kansalliset liitot solmivat kukin omassa maassaan siellä toimivan tytäryhtiön kanssa sisällöltään yhdenmukaistetun työehtosopimuksen. Nämä työehtosopimukset ovat juridi-

---

leme s. 335 ss., *Dubois,* Common Market Law Review 1974 s. 147 ss., *Däubler* teoksessa Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung s. 207 ss., *Erdmann* teoksessa Recht und Steuer im internationalen Unternehmensverbindungen s. 181 ss., *Lewinson,* Recht der Arbeit 1973 s. 378, *Matthies* teoksessa Multinationale Unternehmen. Anfang oder Ende der Weltwirtschaft s. 93 ss., *Seham,* Law & Policy in International Business 1974 s. 348 ss., *Smith,* Columbia Journal of Transnational Law 1972 s. 146 ss. ja *Wedderburn,* The Industrial Law Journal 11 (1972) s. 14 ss.

[15] *Birk,* Rivista italiana di diritto del lavoro 1982 s. 148 ss.

[16] Ks. näistä kysymyksistä laajemmin *Birk* teoksessa Internationalrechtliche Probleme s. 331 ss. ja *Walz* s. 119 ss.

selta luonteeltaan »kansallisia» siinä missä muutkin tuossa valtiossa päätetyt »normaalit» työehtosopimukset. Näin ollen niiden oikeusvaikutuksetkin määräytyvät riidattomasti kyseisen kansallisen oikeusjärjestyksen mukaisesti.[17]

2.5.3. Eräitä päätelmiä ylikansallisten työehtosopimusten soveltuvuudesta projektityön sääntelyyn

Ylikansallinen työehtosopimus on kieltämättä monelta kannalta kiehtova instituutio, joka on antanut runsaasti aihetta juridisiin pohdintoihin. Käytännön toteutuksiin ei kuitenkaan juuri ole päästy, ja tutkimuksetkin ovat liikkuneet lähinnä valmistelevalla, osapuolten asenteita, taloudellisia lähtökohtia ja juridisia edellytyksiä selvittävällä tasolla. Näyttää siltä, että tällaisia työehtosopimuksia voidaan saada aikaan vain tiettyjen suotuisten olosuhteitten vallitessa. Niitten valtioitten, joiden piirissä kyseisenlainen sääntely aiotaan saada aikaan, tulee muodostaa taloudellisesti ja juridisesti riittävän homogeeninen kokonaisuus, jonka piirissä työvoiman liikkuvuus on voimakasta. Näin on laita esimerkiksi Euroopan yhteisöissä tai Yhdysvalloissa ja Kanadassa. Tällaisten edellytysten vallitessa voidaan ylikansalliselle työehtosopimussääntelylle löytää sopiva rooli esimerkiksi täydentämään niitä järjestelyjä, jotka muutoin on toteutettu esimerkiksi valtioiden välisissä sosiaaliturvasopimuksissa. Työnantajan voimakas kansainvälistyminen, pysyvä etabloituminen eri valtioiden alueille, mihin liittyy työntekijäin kierto yksiköistä toiseen, voi sitten luoda akuutin tarpeen rajat ylittävien työehtosopimusten ja muun työsuhteen kollektiivisen sääntelyn aikaansaamiselle.

Suomalainen projektityö jakaantuu maantieteellisesti toisistaan kaukana oleville alueille, joissa vallitsevat hyvinkin erilaiset olot. Näitä alueita ovat toisaalta teollistuneet Euroopan markkinatalousmaat (erityisesti Pohjoismaat), sosialistiset maat (erityisesti Neuvostoliitto) ja kehittyvät maat (erityisesti Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan öljyä tuottavat valtiot). Näistä lähinnä vain Pohjoismaat muodostavat sellaisen taloudellisen, sosiaalisen ja oikeudellisen kokonai-

[17] Vaikka edellä onkin suhtauduttu epäilevästi ylikansallisten työehtosopimusten mahdollisuuksiin nykyisessä oikeudellisen ja taloudellisen kehityksen vaiheessa, on todettava, että Pohjois-Amerikassa on solmittu työehtosopimuksia, jotka käsittävät eräiden autoalan monikansallisten yritysten tuotantolaitoksia sekä Yhdysvalloissa että Kanadassa. Näiden aikaantulemiseen ovat kuitenkin ratkaisevasti vaikuttaneet paikalliset erityispiirteet: sekä yhdysvaltalaiset että kanadalaiset työntekijät voivat kuulua samoihin ammattiliittoihin ja näiden maiden työoikeus on pitkälti yhdenmukainen, ks. esim. *Morgenstern—Knapp,* ICLQ 27 (1978) s. 777. Euroopan yhteisöjen komission ehdotus eurooppalaiseksi osakeyhtiöksi tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman tähän aiheeseen.

suuden, joka edellä on katsottu ylikansallisen työehtosopimussääntelyn edellytykseksi. Suomalainen projektityö taas ei ole luonteeltaan ollut sellaista, että sen sääntely vaatisi juuri ylikansallisia työehtosopimuksia. Tyypillinen tilannehan meikäläisessä projektityössä on sellainen, että Suomesta palkattu työntekijä lähetetään ulkomaille saman työnantajan palveluksessa. Työvoiman »toisensuuntaista liikennettä» ei juurikaan ole esiintynyt. Tällöin on riittänyt, että Suomessa tehdään erityinen projektia koskeva työehtosopimus. Tilanne ei muutu tässä suhteessa silloinkaan, kun työnantajana ulkomailla esiintyy työyhtymä, jonka eräänä osakkaana on suomalainen, työntekijän Suomesta lähettänyt yritys. Vasta jos monikansallisten yritysten osuus suomalaisten työnantajien keskuudessa kasvaisi huomattavan suureksi ja samalla lisääntyisi suomalaisten työntekijöiden liikkuvuus näiden yritysten piirissä sekä vastaavasti ulkomaalaisten työntekijöiden liikkuvuus Suomeen päin, voisi olla tarpeen harkita ylikansallisen työehtosopimuksen tekemistä. Kansainvälinen tarkastelu osoittaa kuitenkin, etteivät varsinaisella projektiviennin alalla toimivat yritykset missään ole olleet tällaisen kehityksen kärjessä. Itse asiassa pitkälle menevä etabloituminen ulkomaille merkitsee jo sellaisen ulkomaantoimintojen strategian omaksumista, joka on toisella tasolla kuin perinteinen tavaranvienti ja projektivientikin.

3. YHTEISTOIMINTAMENETTELYSTÄ ULKOMAANTYÖSSÄ

Työsuhteen sääntelyyn liittyvistä instrumenteista otetaan tässä jaksossa viimeisenä käsiteltäväksi kysymys erilaisten yhteistoimintajärjestelmien soveltamisesta ja vaikutuksista ulkomaantyössä. Kysymys on osallistumisinstituutioista, joista asiayhteydestä riippuen saatetaan käyttää erilaisia termejä kuten yritysdemokratiajärjestelmä, myötämääräämisjärjestelmä tai tässä esityksessä yleiskäsitteenä käytettävä yhteistoimintajärjestelmä.[1] Olennaista näille kaikille on, että työntekijöille myönnetään oikeus saada tietoja, neuvotella tai päättää yksittäiseen tuotantolaitokseen tai koko yritykseen liittyvistä henkilöstöä koskevista sosiaalisista ja taloudellisista kysymyksistä.[2]

[1] Voidaan kyllä ajatella, että termi »osallistumisjärjestelmä» olisi neutraalisuutensa vuoksi vielä sopivampi käytettäväksi. Meillä on *Koskinen* väitöskirjassaan puhunut juuri »osallistumisjärjestelmistä». Kaikessa yhteistoiminnassa ei kuitenkaan ole kysymys varsinaisesta osallistumisesta. »Osallistumisjärjestelmää» vastaavia termejä ei myöskään ole paljoa käytetty alan ulkomaisissa esityksissä.

[2] Ks. *Birk*, Comparative Law Yearbook Vol. 4 1980 s. 69.

Yhteistoiminta voidaan lukea työoikeuteen, jolloin kysymys on lähinnä oikeudesta osallistua oman työpaikan olosuhteita, mutta myös yleensä yrityksen työntekijöiden asemaa koskevaan päätöksentekoon ensisijaisesti työpaikkatasolla, tai sitten yhtiöoikeuteen (»yhtiöoikeudellinen myötämääräämineen»), jolloin kysymys on työntekijöiden oikeudesta edustukseen työnantajayrityksen hallintoelimissä, erityisesti yhtiön hallituksessa tai hallintoneuvostossa.

Teknisesti työoikeudellinen yhteistoimintajärjestelmä voidaan toteuttaa joko perustamalla erityisiä yhteistoimintaneuvostoja (edustuksellinen tai institutionaalinen järjestelmä; erityisesti Saksan liittotasavalta) tai sitten niin, että yhteistoiminta toteutetaan käyttämällä hyväksi jo olemassa olevan työehtosopimusjärjestelmän mukaista neuvottelu- ja sopimusjärjestelmää (luottamusmiesjärjestelmä; Suomi, Ruotsi ja Englanti). Institutionalisoidun järjestelmän valitseminen tuo tullessaan ongelman ammattiyhdistysten toimintavallan tosiasiallisesta rajoittumisesta ja suhteesta uusien yhteistoimintaelimien toimivaltaan. Luottamusmiesjärjestelmässä on taas ongelmana eri järjestöjen keskinäisten suhteitten ja toiminta-alan sekä järjestäytymättömien työntekijöitten oikeuksien määrittely.[3]

Eroja on edelleen siinä normiperustassa, jolle yhteistoimintajärjestelmä on eri maissa rakennettu. Institutionalisoidussa järjestelmässä on lainsäädäntö keskeisellä sijalla, luottamusmiesjärjestelmässä taas työehtosopimukset ainakin merkittävältä osaltaan täydentävät mahdollisiin lakeihin sisältyviä säännöksiä. Normiperustasta riippumatta yhteistoimintamenettelyyn sisältyvien oikeuksien ja velvollisuuksien laajuus voi vaihdella suuresti: kysymyksessä voi olla tapauksesta riippuen joko työnantajan tiedottamisvelvollisuus, kuulemisvelvollisuus, yhteistä sopimista edellyttävä päätöksenteko tai päätösvallan lopullinen siirtäminen työntekijöille.[4]

Yhteistoimintajärjestelmien kehittäminen on yleensä ollut osa kollektiivisen työoikeuden kehittämistä. Tämän vuoksi edellä oleva työehtosopimusjärjestelmien oikeusvertaileva katsaus on osaltaan pohjana myös kyseisten valtioitten yhteistoimintajärjestelmien ymmärtämiselle. Seuraava oikeusvertaileva katsaus onkin pyritty laatimaan suppeaksi ja luonteeltaan täydentäväksi niin, että siinä on keskitytty yhteistoiminnan organisatorisiin järjestelyihin. Sen jäl-

[3] Ammattiyhdistysliikkeen asemasta, toimintatavoista ja rakenteesta eri Euroopan maissa ks. *Carew,* Democracy and Government in European Trade Unions sekä *Cella* ja *Treu* teoksessa Comparative Labour Law and Industrial Relations s. 166 ss.

[4] Tässä kappaleessa esitetyistä jaotteluista ks. tarkemmin *Kauppinen* s. 3 ss., jossa osallistumisen ulottuvuutta tarkastellaan erikseen yrityshierarkian eri tasoja, päätösvallan laajuutta ja eräitä teknisempiä ulottuvuuksia silmällä pitäen.

keen tarkastellaan niitä ongelmia, jotka liittyvät yhteistoiminnan kansainvälisyksityisoikeudellisiin aspekteihin. Tällöin ovat ensi sijalla esillä ne käsitykset, jotka asiasta on esitetty Saksan liittotasavallassa, sillä muista maista saatava aineisto on äärimmäisen niukkaa. Toisaalta on mielenkiintoista havaita, että tutkimuksen alussa käsitellyistä teoreettisista ongelmista on kysymys välittömästi sovellettavista normeista (»lois d'application immédiate») sellainen, joka monasti on tullut esille juuri yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

3.1. OIKEUSVERTAILEVA KATSAUS ERÄISTÄ YHTEISTOIMINTAJÄRJESTELMISTÄ

3.1.1. Ruotsi

Jos eri valtioissa omaksutut yhteistoimintajärjestelmät asetetaan samalle janalle sen mukaan, onko työntekijöiden edustus työnantajaa kohtaan eri tasoilla uskottu erityisille yhteistoimintaelimille vai ammattiyhdistyksille ja niiden edustajille, on nykyinen ruotsalainen järjestelmä janan jälkimmäisessä päässä.[1]

Ensimmäisten yritysneuvostojen perustamiseen johtanut yhteistoimintajärjestelmien kehittämisen alkuvaihe Euroopassa sijoittuu yleensä ensimmäisen maailmansodan jälkeiseen aikaan.[2] Ruotsissa solmittiin kuitenkin vasta vuonna 1946 SAF:n ja LO:n välillä sopimus yritysneuvostoista. Tämä sopimus korvattiin vuonna 1966 uudella yritysneuvostosopimuksella, joka sisälsi eräitä uudistuksia, mutta rakentui samoille keskeisille periaatteille kuin edellinen sopimus. Tässä työehtosopimukseen perustuvassa järjestelmässä yritysneuvoston työntekijäedustajien valinta oli uskottu paikalliselle ammattiosastolle sen itsensä päättämää menettelytapaa noudattaen. Yristysneuvoston tehtävänä oli palvella liikkeenjohdon ja ammattiosaston edustamien työntekijöiden välisen tiedottamisen ja neuvonpidon yhteyselimenä. Tiedottamisen ja neuvottelujen

[1] Tämä seikka vaikuttaa suoranaisesti myös Suomen sijoittumiseen janalla, sillä meidän yhteistoimintalakimme (L yhteistoiminnasta yrityksissä, YTL 725/78) organisatoriseksi malliksi otettiin Ruotsin vuoden 1977 MBL. Materiaaliselta sisällöltään YTL eroaa kuitenkin selvästi MBL:stä, ks. *Suviranta,* DL 1982 s. 157 s. Mainittakoon lisäksi, että meillä sekä yritysdemokratiakomitea (KM 1970: A3) että yritysdemokratian sovellutuskomitea (KM 1974: A99), joista edellisen mietintöön sisältyy laaja oikeusvertaileva katsaus, olivat institutionalisoidun järjestelmän kannalla (henkilökuntaneuvosto ja yhteistyökomitea). Yritysdemokratiakomitean suosituksista ja niiden toteuttamisesta ks. *Koskinen* s. 22 ss. ja 73 ss. Itse YTL:sta esim. *Laatunen—Savonen—Ylä-Hokkala* sekä *Tiitisen* väitöskirja s. 321 ss.

[2] *Kauppinen* s. 23.

kohteina olivat yrityksen tuotantoa, taloutta ja henkilöstöä koskevat asiat. Varsinaista päätösvaltaa yritysneuvostolle saatettiin antaa vain hyvin vähäisessä määrin. Kaiken kaikkiaan yritysneuvostojärjestelmän ei katsottu täyttäneen sille asetettuja toiveita.[3]

MBL:n voimaantullessa yritysneuvostoja koskevat sopimukset sanottiin irti. MBL puolestaan noudattaa aikaisempaa periaatelinjaa sikäli, että lakiin ei sisälly mitään yksityiskohtaisia määräyksiä yhteistoiminnan sisällöstä ja rajoista. Lain päätarkoituksena oli pikemminkin tukea työntekijöiden yrityksiä saavuttaa asianmukainen yhteistoiminta yrityksissä kuin asettaa yhteistoimintaa koskevia pakottavia normeja. Yhteistoimintaa on määrä konkreettisesti kehittää MBL 32 §:ssä tarkoitettuja yhteistoimintasopimuksia solmimalla. Yksityisellä sektorilla ei kuitenkaan vuoteen 1982 mennessä ollut kyetty vielä solmimaan yleisiä yhteistoimintasopimuksia, ellei lukuun oteta eräitä SAF:n ulkopuolisia aloja.[4] Tästä syystä MBL:ssä säännellyt yhteistoiminnan muodot ovat käytännössä saaneet aiottua ehkä laajemmankin merkityksen ja muun muassa työtuomioistuimessa on muodostunut ratkaisukäytäntöä, joka siis koskee alun perin työehtosopimusten tieltä väistyviksi tai täydennettäviksi tarkoitettuja säännöksiä.[5]

Tärkein työntekijöiden käytettävissä oleva keino vaikuttaa työnantajan päätöksiin MBL:ssä on yhteistoimintaneuvottelu (ks. 11—14 ja 38 §). Keskeisellä sijalla on 11 §:ssä työnantajalle eräissä tapauksissa asetettu oma-aloitteinen, primaarinen neuvotteluvelvollisuus asioissa, jotka koskevat huomattavia muutoksia työnantajan liiketoiminnassa (»verksamhetsfallet») ja huomattavia muutoksia työnantajan liikkeeseen kuuluvien työntekijöiden työoloissa tai työsuhteen ehdoissa (»arbetstagarfallet»).[6] Oma-aloitteista neuvotteluvel-

[3] Ks. *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 187 ss. ja *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 114 sekä *Kauppinen* s. 32 s.

[4] Ks. näistä yhteistoimintasopimuksista *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 378. Vuoden 1982 sopimus, »utvecklingsavtal» (UVA) on solmittu LO:n ja Privattjänstemannakartellen-järjestön (PTK) välillä.

[5] Ks. *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 201 ja 207 s., *Hanau* teoksessa Mitbestimmung s. 91 s. ja *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 115 s. Työehtosopimusten merkityksestä tässä suhteessa ks. myös SOU 1975: 1 s. 203. Suomen YTL:n 14 §:sähän on valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille annettu valtuudet sopia lain säännöksistä poiketen tietyistä lain 14 §:ssä luetelluista asioista. Lisäksi voidaan esimerkiksi yhteistoiminta-asioissa noudatettavista käytännön menettelytavoista sopia työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken, ks. *Laatunen—Savonen—Ylä-Hokkala* s. 126 ss. Kaikkien työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kesken allekirjoitettiinkin vuoden 1981 alussa mm. sopimus yhteistoiminnan edistämiseksi yrityksissä ja sopimus yhteistoimintaneuvottelukunnan perustamisesta.

[6] Ks. *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 139 ss. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Nor-

vollisuutta täydentää MBL 12 §, jonka mukaan työnantajan tulee muissakin tapauksissa työntekijäjärjestön pyynnöstä ryhtyä neuvotteluihin ennen liikkeeseen kuuluvia koskevan päätöksen tekemistä tai täytäntöönpanoa. Työnantajan tulee lykätä päätöksentekoa tai ainakin päätöksen täytäntöönpanoa neuvottelujen ajaksi. Lopullinen päätösvalta kuuluu kuitenkin työnantajalle, joka ei ole siis sidoksissa työntekijäpuolen näkemyksiin.[7]

Neuvotteluvelvollisuus rajoittuu 11 ja 12 §:n mukaan sellaisiin työntekijäjärjestöihin, joiden kanssa tehtyyn työehtosopimukseen työnantaja on sidottu. Tosin 13 §:ssä myönnetään vastaavanlainen neuvotteluoikeus myös työntekijäjärjestölle, johon nähden työnantaja ei ole tällä tavoin sidottu, mutta tällöin edellytetään, että asia liittyy tämän järjestön jäseniin. Yhteistoimintaneuvottelujen tasosta säädetään lain 14 §:ssä, että milloin työpaikalla on paikallinen ammattiosasto, tulee neuvotteluihin käydä ensi sijassa sen kanssa, ja ellei tällä tasolla päästä yksimielisyyteen, työnantajan tulee pyydettäessä jatkaa neuvotteluja keskusjärjestötasolla. Tällä tavoin on vältetty se keskittymisen vaara, joka muutoin saattaisi helposti liittyä järjestelmään, jossa ei tunneta liikekohtaisia edustuksellisia elimiä ja jossa neuvotteluoikeus on ensisijaisesti myönnetty vain työehtosopimussuhteessa työnantajaan oleville työntekijäjärjestöille. Toisaalta on huomattava, ettei MBL 32 §:ssä ole osoitettu, millä tasolla myötämääräämissopimuksia voidaan tehdä ja mille tasoille ulottuvista myötämääräämissopimusoikeuksista niissä voidaan sopia.[8]

---

den s. 379 ss. *Adlercreutz* lukee primaarin neuvotteluvelvollisuuden piiriin lisäksi MBL 38 §:ssä tarkoitetun tapauksen, jossa on kysymys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä, ELL Vol. 9 s. 202 s. *Schmidt*in mukaan — kuten MBL:n otsikoinninkin mukaan — 38 §:ssä on kysymys ammattiosastolle kuuluvasta erityisestä veto-oikeudesta, Facklig arbetsrätt s. 149. *Hanau*n mukaan MBL 38 § on lain ainoa kohta, jossa työntekijöille taataan »ein echtes Mitbestimmungsrecht», teoksessa Mitbestimmung s. 92.

[7] *Adlercreutz* katsookin, että »konsultaatio» olisi tässä yhteydessä saattanut olla »neuvottelua» asianmukaisempi termi, ks. ed. alav. mainittua kohtaa. Suomessa sen sijaan on YTL 7 §:n 4 momentissa mainituista asioista joko sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä tai sitten päätösvalta kuuluu viime kädessä henkilöstön edustajille. Pääosa ja merkittävimmät yhteistoiminta-asiat kuuluvat meillä kuitenkin kuulemismenettelyn piiriin.

[8] Ks. *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 203, *Hanau* teoksessa Mitbestimmung s. 97 ss. ja *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 108 ss. Suomen YTL on tässä kohden laadittu selvästi konkreettisemmin kuin MBL. YTL 6 §:äänhän on otettu peräti 15-kohtainen luettelo yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, minkä lisäksi 9 § käsittelee erikseen ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Yrityksen henkilöstön edustajia ovat meilläkin työehtosopimuksen perusteella valitut luottamus- ja yhdysmiehet (3 §) sekä järjestäytymättömien henkilöryhmien osalta erityisesti valitut edustajat (5 §). Yhteistoiminta tapahtuu työpaikka- ja yritystasolla (7 §, vrt. yhteistoimintasopimuksen 2 §).

Yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevissa 38—40 §:ssä yhteistoiminta rajoittaa voimakkaammin työnantajan päätäntävaltaa. Työehtosopimuksen solmineella ammattiliitolla on nimittäin oikeus asianmukaisten neuvottelujen jälkeen kieltää työnantajan aikoma toimenpide, jos sen voidaan ajatella johtavan lain tai työehtosopimuksen rikkomiseen taikka jos se muutoin on vastoin sopimusalalla hyväksyttyä käytäntöä (työntekijäpuolen veto-oikeus). Tosin on huomattava, että työnantajan esimerkiksi aliurakoitsijan kanssa solmima sopimus säilyttää siviilioikeudellisen pätevyytensä veto-oikeuden käytöstä huolimatta ja että lopullinen päätösvalta tässäkin tapauksessa on työnantajalla.[9]

Yhteistoimintamenettelyn välttämättömästi edellyttämä oikeus tiedonsaantiin ja siihen liittyvä vaitiolovelvollisuus on säännelty MBL:n 18—22 §:ssä. Työnantajan ns. primaarista tiedottamisvelvollisuudesta säädetään 19 §:ssä, että työnantajan tulee jatkuvasti pitää työntekijäjärjestö, jonka kanssa tehtyyn työehtosopimukseen työnantaja on sidottu, selvillä yrityksen tuotannollisesta ja taloudellisesta kehityksestä sekä henkilöstösuunnitelmasta.

Lisäksi työnantajan tulee antaa järjestölle tilaisuus tarkistaa eräitä työnantajan liiketoimintaan liittyviä asiakirjoja, kuten tilikirjoja. Tiedottamisvelvollisuuden laajuus määräytyy sillä perusteella, mitä järjestön jäsenten edunvalvonnan on katsottava vaativan. Järjestö harkitsee itsenäisesti, mistä asioista se tarvitsee tietoja.[10]

MBL:n tulkintaetuoikeutta koskevissa säännöksissä, erityisesti 33 §:ssä, työnantajalle aikaisemmin yksinomaisesti kuulunutta tulkintaoikeutta on siirretty työntekijäin järjestöille, ensi sijassa paikallisille ammattiosastoille. Mainitun 33 §:n mukaan on nimittäin riidassa, joka koskee yhteistoimintaan liittyvän työehtosopimusmääräyksen soveltamista tai sellaisen määräyksen perusteella tehtyä päätöstä, lopulliseen ratkaisuun saakka noudatettava työntekijäpuolen käsitystä oikeasta tulkinnasta. Kysymys voi siis olla sekä varsinaisesta yhteistoimintatyöehtosopimuksesta (32 §) että liittojenväliseen tai muuhun »tavalliseen» työehtosopimukseen sisältyvistä lausekkeista.

---

[9] *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 204, *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 147 ss. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 381 s. Suomen YTL 9 §:ään ei sisälly vastaavanlaista ehdotonta veto-oikeutta. Jos henkilöstön edustaja vaatii asian käsittelyä yhteistoimintamenettelyssä, ei työnantaja kuitenkaan menettelyn aikana saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

[10] *Adlercreutz,* ELL Vol 9 s. 205 s., *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 153 ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 382. YTL:ssa on työnantajan tiedottamisvelvollisuus säännelty lain 11 §:ssä.

Eräs luottamusmiespohjaisen toiminnan keskeinen edellytys on ymmärrettävästi luottamusmiesten aseman ja toimintaedellytysten luominen sellaiseksi, että he voivat asianmukaisesti täyttää tehtävänsä yhteistoiminta-asioiden hoidossa. Institutionalisoiduissa järjestelmissä vastaava turvan tarve on yleensä otettu huomioon sisällyttämättä esimerkiksi liikeneuvostoja koskeviin lakeihin neuvostojen jäsenten asemaa turvaavia säännöksiä. Ruotsissa puolestaan vuonna 1974 annettua yleistä irtisanomissuojalakia (LAS) täydentää samalta vuodelta oleva erityinen luottamusmiesten asemaa työpaikalla koskeva laki (FML). Myös FML on sillä tavoin laadittu, että lakia voidaan täydentää työehtosopimuksin[11] ja että sen mukaiset oikeudet kuuluvat sellaisille luottamusmiehille, jotka ovat työnantajan noudatettavaan työehtosopimukseen sidotun järjestön nimeämiä. Lain keskeisenä sisältönä on, ettei työnantaja saa estää luottamusmiestä hoitamasta asianmukaisesti ammattiyhdistystehtäviänsä. Luottamusmiestehtävä ei myöskään saa johtaa työolojen tai työsuhteen ehtojen huonontumiseen tuon tehtävän aikana eikä sen jälkeen. Laista johtuvissa riitakysymyksissä on tulkintaetuoikeus ammattiyhdistyksellä.[12]

Edellä käsiteltyä yleistä yhteistoimintajärjestelmää täydentää työsuojelun alalla säädetty järjestelmä. Se perustuu vuoden 1977 työympäristölakiin (arbetsmiljölag), jonka 6 luku koskee työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, sekä SAF:n, LOn ja PTK:n väliseen työympäristösopimukseen, joka itse asiassa oli ensimmäinen tiettyä alaa koskeva yhteistoimintasopimus. Työsuojeluasiamiesten asema ja tehtävät ovat paljolti samanlaiset kuin luottamusmiehillä yleensä. Merkittävä on työsuojeluasiamiehen oikeus keskeyttää työ eräissä tapauksissa turvallisuuden niin vaatiessa. Yli 50 työntekijän yrityksiin on aina perustettava työsuojelukomitea, jossa on edustajia sekä työnantaja- että työntekijäpuolelta. Komitean tulee valvoa työturvallisuutta, -terveyttä ja työympäristön laatua.[13]

[11] Liittojen välisillä sopimuksilla onkin laadittu työpaikkakohtaisia sovellutuksia luottamusmiesten toiminnalle. Näitä sovellutuksia on sekä LOn, Tjänstemännens Centralorganisationin (TCO) että Sveriges akademikers centralorganisation/Statstjänstemännens riksförbundin (SACO-SR) piirissä.

[12] Ks. *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 212 ss., *Hanau* teoksessa Mitbestimmung s. 113, *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 88 ss. ja 94 ss. ja *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 373 s. Suomessa luottamusmiesjärjestelmä on nimenomaan turvattu vuoden 1970 työsopimuslailla (53 §) ja järjestelmä on tarkemmin säännelty keskusjärjestöjen välisellä vuoden 1969 luottamusmiessopimuksella.

[13] Ks. *Adlercreutz,* ELL Vol. 9 s. 215 ss., *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 29, 89 s. ja 109 sekä *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 374 ja 423 ss. Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta työsuojelun alalla meillä ks. L työsuojelun valvonnasta (131/73) 2 luku.

Yhtiöoikeudellinen myötämääräämineen perustuu Ruotsissa vuonna 1976 annettuun lakiin osakeyhtiöitten ja taloudellisten yhdistysten palveluksessa olevien edustuksesta näiden yhteisöjen hallituksissa (lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, 1976: 351), joka korvasi vuodelta 1972 olleen samannimisen lain. Lain mukaan työehtosopimukseen sidotun paikallisen ammattiosaston, johon kuuluu yli puolet yrityksen työntekijöistä,[14] tehtävänä on päättää, ryhdytäänkö lain perusteella toimiin edustajien valitsemiseksi yrityksen hallitukseen. Lakia sovelletaan, jos yritys työllistää Ruotsissa keskimäärin vähintään 25 työntekijää.[15] Työntekijäedustajien määrä hallituksessa on yleensä kaksi, mutta jos hallitukseen kuuluu vain yksi jäsen, voi työntekijäpuolikin valita vain yhden edustajan. Puheenjohtajana toimii omistajatahon edustaja, jolla myös on äänestystilanteissa äänten mennessä tasan ratkaiseva ääni. Työntekijäedustajilla on hallituksessa periaatteessa sama asema kuin muillakin hallituksen jäsenillä, mutta he eivät saa ottaa osaa sellaisten kysymysten käsittelyyn, jotka koskevat neuvotteluja työntekijäjärjestön kanssa, työsopimuksen irtisanomista tai työtaistelua.[16]

Työntekijäedustajien tosiasialliset toimintamahdollisuudet on pyritty takaamaan ottamalla osakeyhtiölakiin säännös riittävän päätösvalmisteluaineiston antamisesta kaikille hallituksen jäsenille. Lisäksi nyt käsiteltävänä olevaan vuoden 1976 lakiin on otettu säännös edustajien oikeudesta ottaa osaa hallituksen mahdollisten työvaliokuntien toimintaan.[17]

---

[14] Tämän edellytyksen voi täyttää myös usea järjestö yhdessä. Jos kysymyksessä on konserni, valitsevat edustajat emoyhtiön hallitukseen ne järjestöt, jotka edustavat koko konsernin työntekijöitä.

[15] Ruotsissa työllistämisen vaatimus sulkee siis pois yrityksen ulkomaiset toiminnot tässä suhteessa.

[16] *Adlercreutz* epäilee kuitenkin, ettei tätä rajoitusta ole tarkoin noudatettu käytännössä, ELL Vol. 9 s. 221. Mainittakoon tässä yhteydessä vielä, että rajan selvittämiseksi toisaalta yhtiö- ja yhdistysoikeuden ja toisaalta MBL:n välillä muutettiin MBL:n 32 §:ää vuonna 1977 sillä tavoin, että todettiin selvästi, että yhteistoimintasopimuksin voidaan päätösvaltaa antaa työntekijäin enemmistönä hallitsemille yhteiselimille tai työntekijöiden edustajille ainoastaan ns. sisäisissä asioissa. Ns. ulkoisissa suhteissa yritystä edustavat aina esim. osakeyhtiölaissa säädetyt elimet. Ks. tarkemmin *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 123 s.

[17] *Aldercreutz,* ELL Vol. 9 s. 219 ss., *Hanau* teoksessa Mitbestimmung s. 95 ss., *Schmidt,* Facklig arbetsrätt s. 105 ss. sekä *Sigeman* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 375 ss. Uutena piirteenä ruotsalaisessa järjestelmässä ovat vuonna 1983 lailla (1983: 1092) perustetut palkansaajarahastot (»löntagarfonder»), joihin liittyvät säännökset antavat palkansaajille mahdollisuuden vaikuttaa yhtiökokouksen päätöksiin. Suomessa ei ole palkansaajien edustusta yrityksen päättävissä elimissä koskevaa lainsäädäntöä. Osakeyhtiölaissa on kysymys kuitenkin otettu huomioon, ks. *Suviranta* teoksessa Arbetsrätten i Norden s. 130. Käytännössä on valtionyhtiöitten piirissä ollut halukkuutta tällaisen järjestelmän toteutta-

3.1.2. Saksan liittotasavalta

Edellä mainitulla yhteistoimintajärjestelmien janalla Saksan liittotasavalta on Ruotsiin nähden vastakkaisessa päässä. Liittotasavallan yhteistoimintajärjestelmä perustuu ammattiyhdistysliikkeestä erillisille, moniportaisille yhteistoimintaelimille ja sitä säännellään yksityiskohtaisesti useassa eri laissa. Tämä institutionalisoitu, ns. työsuhteen muodollisiin ehtoihin keskittyvä järjestelmä on siis erillään työehtosopimuksin tapahtuvasta työsuhteen aineellisten ehtojen sääntelystä. Voidaan puhua työnantaja/työntekijä-suhteen dualistisesta sääntelystä.[1] Saksalaisessa yhteistoimintajärjestelmässä ovat edelleen keskeisellä sijalla liikkeen (»Betrieb») ja yrityksen (»Unternehmen») käsitteet. Näistä edellinen on organisatorinen yksikkö, jossa työnantaja pyrkii välittömiin työteknisiin päämääriin, kun taas yritys palvelee työnantajan yrittäjänä pitemmälle meneviä taloudellisia ja aineellisia päämääriä.[2] Liike on useiden työoikeudellisten säännösten kohteena, kun taas yritystä sääntelevät normit ovat voittopuolisesti kauppa- tai talousoikeudellisia.

Liikkeen (tuotantolaitoksen) tasolla toteutettavan työoikeudellisen yhteistoiminnan synty Saksassa liittyy Weimarin tasavallan aikaiseen taloudelliseen ja sosiaalipoliittiseen ajatteluun, joka sai ilmauksensa vuoden 1920 liikeneuvostolaissa (Betriebsrätegesetz).[3] Nykyisin tätä toimintaa säätelee vuodelta 1972 oleva vastaava laki (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG). Liikkeissä, joissa säännönmukaisesti työskentelee vähintään viisi vaalikelpoista työntekijää, tulee lain mukaan muodostaa liikeneuvosto (»Betriebsrat»),[4] joka on keskeinen Betriebsverfassung-instrumentti. Liikeneuvostovaaleissa ovat äänioikeutettuja kaikki 18 vuotta täyttäneet, vähintään kuusi kuukautta liikkeessä palvelleet työntekijät kansalaisuudestaan ja ammatillisesta järjestäytymisestään riippumatta. Vaalit toimitetaan erikseen työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta.[5]

---

miseen. Joulukuussa 1984 valtioneuvosto asetti komitean, jonka tehtävänä on »kansainvälinen kehitys ja Suomessa vallitseva yritysrakenne sekä toteutetut osallistumismuodot huomioon ottaen selvittää yritysten toiminnan kehittämiseksi sekä työnantajien ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tehostamiseksi palkansaajien osallistumismahdollisuudet yritysten hallintoon.» Komitean puheenjohtajana toimii kansliapäällikkö Raimo Pekkanen.

[1] Ks. tästä yleisestä taustasta *Dorow*, LM 1984 s. 62 ss., *Hueck—Nipperday* II/2 s. 1060 ss. ja *Ramm*, ELL Vol. 4. s. 14 s. ja 62 ss.

[2] Ks. *Ramm*, ELL Vol. 4 s. 169 ja *Söllner* s. 30.

[3] Historiallisesta kehityksestä lähemmin *Hueck—Nipperday* II/2 s. 1066 ss.

[4] *Dorow*in Lakimies-lehdessä julkaistun artikkelin suomennoksessa käytetään termiä yritysneuvosto (esim. LM 1984 s. 70), jota en tässä kohden itse systemaattisista syistä käytä.

[5] Vaalikelpoisuutta koskevat vaatimukset ovat eräissä kohdin ankarammat. Vaalimenettelyä säännellään BetrVG:ssä alkaen sen 14 §:stä. Säännöksiä on usein pidetty erittäin monimutkaisina, ks. *Söllner* s. 148 ss.

Kolmeksi vuodeksi kerrallaan valittavan neuvoston jäsenmäärä on riippuvainen liikkeen työntekijämäärästä. Neuvosto valitsee keskuudestaan juoksevien asioitten hoitoa varten liikevaliokunnan (»Betriebsausschuss», BetrVG 27 §).

Lainsäätäjän liikeneuvostoille tarkoittama yleinen tehtävä ja toiminnan luonne käy ilmi BetrVG 2 §:stä, jonka mukaan neuvoston ja työnantajan tehtävänä on luottamuksellinen yhteistyö (»vertrauensvoll zusammenarbeiten») työntekijöiden ja liikkeen hyväksi. Tarkoituksena ei siis ole yksipuolinen työntekijäin etujen ajaminen. Yhteistyöajatukseen liittyy läheisesti sekä neuvoston että työnantajan velvollisuus pidättyä liikkeen työrauhaa vaarantavista toimista (BetrVG 74 §).

Liikeneuvostojen toimiala on hyvin laaja: neuvosto voi käsitellä kaikkia individuaalisia ja kollektiivisia intressiriitoja sekä myös oikeusriitoja. *Ramm*in tapaan voidaan neuvoston toimintavaltuudet eri tilanteissa luokitella seuraavasti: 1) oikeus neuvotteluun, 2) oikeus tiedonsaantiin, 3) oikeus ehdotusten tekoon, neuvontaan ja kuulluksi tulemiseen sekä 4) varsinainen yhteispäätäntäoikeus. Keskeisenä sääntelyinstrumenttina useassa asiassa on työehtosopimuksen kaltainen, neuvoston ja työnantajan välinen liikesopimus (»Betriebsvereinbarung»).[6]

Liikeneuvoston toiminnan piiriin kuuluvat asiaryhmät ovat puolestaan: 1) yleiset asiat, kuten lakien, asetusten, työturvallisuusmääräysten sekä työehtoja liikesopimusten noudattamisen valvonta ja eräitten erityisryhmien (kuten vammaisten) aseman edistäminen työpaikalla, 2) sosiaaliasiat, kuten työajan järjestely, tapaturmien ja ammattitautien ehkäisy sekä eräitten sosiaalietujen kuten työmaaruokailun ja lomanviettopaikkojen järjestely, 3) henkilöstöasiat, kuten työhönotto ja irtisanominen, sekä 4) taloudelliset asiat, kuten liikkeen toiminnassa aiotut muutokset.

Asiaryhmistä ehdottomasti tärkein on sosiaaliasiat, joista BetrVG 87 §:n eri kohdissa mainitut kysymykset, joista yllä on esitetty esimerkkejä, kuuluvat varsinaisen yhteisen päätöksenteon piiriin (»notwendige» tai »zwingende Mitbestimmung»). Työnantaja voi näissä asioissa ryhtyä toimenpiteisiin vain neuvoston suostumuksella.[7] Tämä yhteinen päätöksenteko väistyy kuitenkin silloin, kun työnantajan toimenpide tarkoittaa lain säännöksen tai työehtosopi-

[6] *Ramm* ELL Vol. 4 s. 178. Liikesopimukset koskevat tyypillisesti eri edustuselinten organisatorisia seikkoja, kuten kokoa, tai sitten henkilöstön valintaan liittyviä seikkoja. Liike- ja työehtosopimuksen ollessa keskenään ristiriitaiset on etusija työehtosopimuksella (BetrVG 87 §).

[7] Elleivät asianomaiset pääse yhteisymmärrykseen, asian ratkaisee erityinen sovitteluelin (»Einigungsstelle», BetrVG 76 §), jonka perustamiseen työtuomioistuin voi vaikuttaa.

musmääräyksen toteuttamista. Yhteistoiminta taloudellisissa asioissa on ala, jossa työoikeudellinen yhteistoiminta sivuaa läheisesti varsinaista yhtiöoikeudellista myötämääräämistä. Kaikkiin yrityksiin, jotka normaalisti työllistävät yli 100 palkansaajaa, tulee perustaa erityinen talousvaliokunta (»Wirtschaftsausschuss», BetrVG 106 §). Liikeneuvoston valitseman talousvaliokunnan tehtävänä on lähinnä palvella liikkeen sisäistä tiedottamista: työnantajan tulee kertoa valiokunnalle muun muassa yrityksen taloudellisesta tilanteesta, tuotanto- ja markkinointinäkymistä sekä rationalisointisuunnitelmista. Yli 20 työntekijän liikkeissä on eräistä keskeisistä toiminnan muutossuunnitelmista ilmoitettava suoraan liikeneuvostolle, jolla on muutoksen toteuttamistavan ja aikataulun suhteen myötämääräämisoikeus (»Mitbestimmungsrecht», BetrVG 111—113 §).[8]

Liikkeen ja yrityksen keskinäistä suhdetta ilmentävät vielä BetrVG 47—53 §:n säännökset yhteisliikeneuvostosta (»Gesamtbetriebsrat»). Yhteisliikeneuvosto tulee muodostaa yrityksissä, joihin kuuluu useita yhteisen johdon alaisia liikkeitä. Yhteisliikeneuvoston jäseniä ei valita vaaleilla samaan tapaan kuin liikeneuvoston jäseniä, vaan liikeneuvostot lähettävät edustajansa yhteisliikeneuvostoon. Sen toimialaan kuuluvat kysymykset, jotka koskevat koko yritystä ja joihin ei näin ollen voida vaikuttaa yksittäisten liikeneuvostojen toiminnalla. Jos kysymyksessä on konserni, voidaan sen piirissä toimivien yhteisliikeneuvostojen päätöksellä muodostaa konsernia varten konserniliikeneuvosto (BetrVG 54—59 §).

Saksalaisen yhteistoimintajärjestelmän rakennetta tarkasteltaessa ei kuitenkaan saa jäädä huomaamatta, että ammattiyhdistysliikkeellä ja työnantajain järjestöillä on käytännössä tärkeä merkitys järjestelmän toiminnassa. Ensinnäkin on pidettävä mielessä, että työehtosopimuksella on BetrVG:n eräiden säännösten mukaan — edellä on viitattu 87 §:ään — etusija yhteistoimintamenettelyyn nähden. Lisäksi työpaikalla edustettuina oleville ammattiliitoille on eri tavoin annettu mahdollisuus tulla otetuiksi huomioon liikkeessä tapahtuvassa päätöksenteossa. Käytännössä noin 80 % liikeneuvostojen jäsenistä on myös ammattiyhdistyksen jäseniä.[9] Toisaalta yhteistoiminta sai vuoden 1972 BetrVG:ssä uuden merkityksen sikäli, että laissa ei rajoituta vain kollektiiviseen ehdotukseen, vaan eräissä tapauksissa myös yksittäisille työntekijöille myönnetään osallistumis- ja muistutusoikeus (81—85 §).[10]

---

[8] Liikeneuvoston tehtävistä ja toimintatavoista tarkemmin ks. *Dorow,* LM 1984 s. 70 ss., *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 181 ss. ja *Söllner* s. 154 ss.

[9] *Dorow,* LM 1984 s. 72 ja *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 186 s.

[10] *Dorow,* LM 1984 s. 69 ja *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 187 s.

Liikeneuvoston jäsenten aseman ja toimintamahdollisuuksien takaamiseksi on BetrVG:iin otettu säännöksiä, jotka paljolti vastaavat Ruotsin FML:n ja sopimusten sisältöä ja määräyksiä. Jäsenet ovat tarpeen mukaan vapautetut varsinaisista työtehtävistään, heille on annettava mahdollisuus tehtävänsä vaatimaan koulutukseen eikä heidän toimintaansa neuvoston asioissa saa häiritä (BetrVG 37 ja 78 §). Vaitiolovelvollisuudesta on erityissäännös (BetrVG 79 §).[11]

Yrityksen tasolla tapahtuvaa yhtiöoikeudellista myötämääräämistä (»Mitbestimmung») sääntelee Liittotasavallassa kolme soveltamisalaltaan ja sisällöltään poikkeavaa lakia. Niissä kaikissa on kysymys palkansaajien edustuksesta saksalaisen yhtiöoikeudellisen hallintomallin mukaisessa yhtiön hallintoneuvostossa (»Aufsichtsrat»). Laeista vanhin on vuonna 1951 annettu »Gesetz über Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie» (Montanmitbestimmungsgesetz tai MMitbG). Tämän sodanjälkeisissä vaikeissa oloissa aikaansaadun lain taustalla olivat toisaalta ammattiyhdistysliikkeen pyrkimykset perusteollisuuden kansallistamiseen ja toisaalta miehitysvaltojen pyrkimykset teollisuuden uudelleenorganisointiin.

> Tässä tilanteessa työnantajapuoli teki ammattiyhdistysliikkeelle tarjouksen edustuksesta yritysten hallintoneuvostoissa sekä siitä, että yritysten hallituksiin otettaisiin erityinen henkilö-, palkka- ja sosiaaliasioista vastaava jäsen (»Arbeitsdirektor»), jonka nimittämisessä palkansaajapuoli olisi keskeisessä asemassa.[12] Vuoden 1951 MMitbG koskee myötämääräämistä vuori-, rauta- ja terästeollisuuden yrityksissä, joissa pääsääntöisesti työskentelee yli 1000 työntekijää.[13] Näitten yritysten hallintoneuvostoissa on yleensä 11 jäsentä, joista 5 edustaa osakkeenomistajia 5:n edustaessa työntekijäpuolta. Viimeksi mainittujen valinnassa ammattiyhdistyksillä on keskeinen asema. Jäljelle jäävä 11. jäsen valitaan muiden 10 jäsenen esityksen perusteella. Yrityksen hallitukseen kuuluu edellä mainittu »Arbeitsdirektor».

Vuoden 1972 BetrVG:ia valmisteltaessa osoittautui poliittisesti mahdottomaksi sisällyttää lakiin säännöksiä myötämääräämisestä hallintoneuvostoissa. Asiassa päästiin ratkaisuun säätämällä, että edellisen, vuoden 1952 BetrVG:n myötämääräämistä koskevat 76—78 § pysytettiin edelleen voimassa. Tätä lakia sovelletaan sellaisiin rajavastuuyhtiöihin, kaivosyhtiöihin, kommandiittiyh-

[11] *Ramm,* ELL Vol. 4 s. 176 s. ja *Söllner* s. 146 s.

[12] Ks. *Däubler* teoksessaan Arbeitsrecht s. 355 s.

[13] Vuonna 1956 tehdyn muutoksen jälkeen laki soveltuu myös kyseisen alan yritysten Holding-yhtiöihin.

tiöihin, keskinäisiin vakuutusyhtiöihin sekä osuuskuntiin, joissa on yli 500 työntekijää.

Hallintoneuvoston jäsenistä kolmanneksen valitsevat yrityksen työntekijät. Ammattiyhdistyksillä ei ole osuutta tässä järjestelmässä. Muut 2/3 hallintoneuvoston jäsenistä edustavat omistajatahoja, ja heidät valitsee yhtiökokous. Laissa on erityissäännökset myös konsernitapauksia varten. »Arbeitsdirektor» ei kuulu vuoden 1952 BetrVG:n järjestelmään.

Vuonna 1976 tuli voimaan uusi »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer» (Mitbestimmungsgesetz, MitbG), joka sääntelee myötämääräämistä eri yhtiömuotoihin kuuluvissa, montaanialan ulkopuolisissa suuryrityksissä, jotka työllistävät yli 2000 työntekijää.

Näissä yrityksissä hallintoneuvoston paikoista — joita esimerkiksi alle 10 000 palkansaajan yrityksissä on 12 ja yli 20 000 palkansaajan yrityksissä 20 — puolet kuuluu omistajatahoille ja puolet työntekijätaholle. Ammattiyhdistysten asema on heikompi kuin MMitbG:n mukaisessa järjestelmässä. Työntekijäpuolen edustajat valitaan suhteellisilla vaaleilla ja näistä paikoista kuuluu esim. yli 8 000 henkeä työllistävissä yrityksissä 2 ja yli 20 000 henkeä työllistävissä yrityksissä 3 ammattiyhdistyksille. Muut paikat jaetaan työntekijöiden ja toimihenkilöiden kesken, kuitenkin niin, että yhden paikan tulee kuulua johtaville toimihenkilöille. Kun vielä otetaan huomioon hallintoneuvoston äänestysten tasatilanteiden ratkaisemiseksi omaksutut säännöt, jotka korostavat puheenjohtajan asemaa, on selvää, että työnantajapuolella on MitbG:n järjestelmässä työntekijäpuolta vahvempi asema. Myös MitbG:n mukaan yrityksen hallitukseen kuuluu »Arbeitsdirektor», joka ei kuitenkaan ole samalla tavoin työntekijäpuoleen sidottu kuin montaanialalla.

3.1.3. Ranska

Ranskalainen yhteistoimintajärjestelmä sijoittuu saksalaisen institutionaalisen järjestelmän ja ruotsalaisen luottamusmiespohjaisen järjestelmän välimaastoon. Ranskassa ovat liike- ja yritysneuvostot merkittävässä asemassa, mutta samalla on huolehdittu ammattiyhdistysliikkeen vaikutusmahdollisuuksista sekä neuvostoissa että niiden ulkopuolella.[1]

[1] *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 665 ss. Neuvostojen ja ammattiyhdistysten ohella Ranskan oikeudessa on kolmantena työntekijäedustuksen instituutiona erityiset työntekijäedustajat (»délégués du personnel»). Vuoden 1982 lainuudistusten (ks. ed. s. 173 s.) tavoitteena oli vahvistaa jokaista näistä instituutioista lisäämällä niiden tehtäviä ja valtaa. Erityisesti huomiota kiinnitettiin ammattiyhdistysten aseman voimistamiseen. Ks. esim. *Javillier,* Dr. soc. 1984 s. 31 ss.

Yritysneuvostot (»comités d'entreprises») otettiin Ranskassa käyttöön vuonna 1945 annetulla asetuksella ja nykyään niitä säätelee lokakuussa 1982 annettu laki.[2] Yritysneuvoston muodostaminen on pakollista yrityksissä, joihin kuuluu vähintään 50 palkansaajaa. Jos yritykseen kuuluu useita erillisiä liikkeitä, tulee niihin muodostaa oma liikeneuvosto (»comité d'etablissement»). Liikeneuvostot puolestaan nimeävät edustajansa erityiseen keskusyritysneuvostoon (»comité central d'entreprise»).[3] Lisäksi lähinnä pienillä ja keskisuurilla yrityksillä voi olla tiettyjä sosiaalisia kysymyksiä varten yritysten välisiä yritysneuvostoja (»comités interentreprises»). Vuoden 1982 lakiin otettiin vielä säännökset konsernineuvostosta (»comité de groupe», ks. Art. L. 439-1. ss.) sellaisia työntekijöitä varten, joiden työnantajayhtiöt ovat juridisesti itsenäisiä, mutta kuitenkin toisen yhtiön (emoyhtiön) tosiasiallisen valvonnan alaisia.[4] Seuraavassa keskitytään etupäässä yritysneuvostoihin.

Yritysneuvostot ovat sui generis -oikeushenkilöitä, jotka poikkeavat toisaalta sekä ammattiyhdistyksistä että aatteellisista yhdistyksistä. Kokoonpanoltaan ranskalaiset neuvostot ovat kolmikantaisia ja poikkeavat lähtökohdiltaan näin ratkaisevasti saksalaisen järjestelmän mukaisista, vain työntekijöistä koostuvista neuvostoista. Ranskalaisen liike-, yritys- ja keskusyritysneuvostoon kuuluu nimittäin yrityksen johtaja tai hänen edustajansa puheenjohtajana, valitut palkansaajaedustajat sekä yrityksen tasolla edustavien ammattiyhdistysten edustajat.[5] Yritysneuvostojen työntekijäedustajien luku määräytyy yrityksen palkansaajien luvun mukaan, mutta esimerkiksi työehtosopimuksella voidaan sopia suuremmista edustajamääristä, mikä osaltaan korostaa ammattiyhdistysliikkeen vaikutusmahdollisuuksia. Samalla tavoin voidaan puuttua myös yritysneuvostojen vaalimenettelyyn; normaalisti palkansaajat jaetaan kahteen vaalikollegioon, joista toiseen kuuluvat työntekijät ja toimihenkilöt, toiseen taas esimerkiksi työnjohtotehtävissä olevat. Ensimmäisellä äänestys-

[2] Loi No. 82-915 du 28 octobre 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel.

[3] Ks. Art. L. 435-1. ss. Ranskalaiset liikkeen ja yrityksen käsitteet vastaavat paljolti sitä, mitä edellä on esitetty Saksan liittotasavallan osalta, ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 680 ss. Palkansaajien vaadittavaa vähimmäismäärää laskettaessa otetaan huomioon mm. paikasta toiseen liikkuvat kauppaedustajat ja ulkomailla toimivat työntekijät. Liikeneuvoston ja keskusyritysneuvoston tehtävät ovat samankaltaiset kuin yritysneuvostolla, kukin neuvosto toimii vain omalla tasollaan, ks. *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 150 s.

[4] Ks. *Bélier,* Dr. soc. 1983 s. 439 ss.

[5] Vuoden 1982 lainuudistus toi eräitä muutoksia ammattiyhdistysedustajien valintaan. Menettelytapa on nyt erilainen riippuen siitä, onko yrityksessä yli vai alle 300 työntekijää. Samalla vahvistettiin ammattiyhdistysedustajien asemaa neuvostossa. Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 751 s. ja Art. L. 412-17. sekä 433-1. ss.

kierroksella oikeus ehdokkaiden asettamiseen on yksinomaan edustavilla ammattiyhdistyksillä, toisella kierroksella ehdokkaita voidaan valita muiltakin kuin ammattiyhdistysten listoilta.[6]

Yritysneuvostojen toiminnassa ovat keskeisellä sijalla sosiaaliset kysymykset (»attributions sociales»). Neuvostolla on tiettyjen sosiaalietujen (»oeuvres sociales») järjestelyissä (esim. työmaaruokala, lastentarha, lomakeskus) itsenäinen päätäntävalta. Jos kysymyksessä oleva etu on järjestetty itsenäisen oikeushenkilön perustalle (esim. aatteelliseksi yhdistykseksi perustettu urheilukerho), neuvostolla on oikeus osallistua sen hallintoon, kun taas eräissä muissa tapauksissa neuvostolla on vain oikeus valvoa etujen hallintoa (esim. työnantajan rakennuttamat työsuhdeasunnot).[7] Muissa työoloihin liittyvissä asioissa neuvoston toimintamahdollisuudet rajoittuvat lähes aina siihen, että liikkeenjohdon tulee ennen päätöksentekoa ilmoittaa asiasta ja tiedustella neuvoston mielipidettä. Näitä »konsultaatiotapauksia» lisättiin vuoden 1982 uudistuksessa. Yritysneuvoston mielipidettä tulee kysyä esimerkiksi työtahtia ja tuottavuutta koskevien muutosten yhteydessä ja muutoinkin työn uudelleenjärjestelystä, eräistä lomajärjestelyistä ja ammatillisen täydennyskoulutuksen järjestämisestä. Eräissä työaikakysymyksissä yritysneuvostolla sen sijaan on varsinainen veto-oikeus (Art. L. 212-4-1. ss.). Yritysneuvoston avuksi voidaan lisäksi muodostaa eräitä erityisvaliokuntia (»commissions spéciales»), jotka voivat käsitellä esimerkiksi työsuhdeasuntokysymyksiä tai työolojen parantamista yleensä.

Vuoden 1979 alusta on tietyn palkansaajamäärän ylittävissä yrityksissä tullut laatia vuosittain erityinen sosiaaliasiain tase (»bilan social», Art. L. 438-1. ss.). Taseessa käsitellään muun muassa palkkausta, työterveyteen ja -turvallisuuteen

---

[6] Äänioikeus (Art. L. 433-4.) edellyttää mm. ainakin 16 vuoden ikää ja kolmen kuukauden mittausta palvelua yrityksessä. Vaalikelpoisuus (Art. L. 433-5.) taas edellyttää mm. ainakin 18 vuoden ikää ja yhden vuoden palvelusta yrityksessä. Aikaisemmin, ennen vuotta 1972, vaalikelpoisuuden edellytyksenä ollut vaatimus Ranskan kansalaisuudesta on poistettu, mutta ehdokkaan tulee kuitenkin osata puhua ranskaa.

[7] Yritysneuvostojen tehtävistä sosiaalialalla yleensä ks. *Blanck—Jouvan* teoksessa Mitbestimmung s. 48 s., *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 759 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 144 ss. Vuoden 1982 lainuudistus ei kaikkiaan tuonut suuria muutoksia yritysneuvostojen tehtäviin, ks. *Glendon,* AJCL 32 (1984) s. 462 ss., *Kessler,* BlStSozArbR 1984 s. 113 ss ja *Lyon-Caen, A,* Dr. soc. 1982 s. 299 ss. »Oeuvres sociales» -etuuksia rahoitetaan paitsi jäsenmaksuilla, avustuksilla ja muilla sen tapaisilla erillä, myös työnantajan maksettavalla summalla (Art. L. 432-9.), ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 771 ss.

[8] Vuoden 1982 uudistukseen sisältyvät lisäksi säännökset uudesta työterveys-, työturvallisuus- ja työvaliokunnasta (»comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail»), Art. L. 236-1. ss.

liittyviä kysymyksiä sekä työntekijöiden ja heidän perheittensä elinolosuhteita yleensä sikäli kuin ne ovat yhteydessä yritykseen (työmatkakuljetukset, asuntoolot). Yritysneuvostolla on mahdollisuus vaikuttaa taseen sisältöön yritysjohdon laatiman luonnoksen pohjalta, ja vaikka tase ei sisälläkään varsinaisesti uutta tietoa, se tarjoaa kootun tiedoston vastaisen toiminnan pohjaksi.[9] Lisäksi laissa säädetään, mistä asioista työnantajan on tiedotettava yritysneuvostolle heti sen valinnan jälkeen ja määräajoittain. Myös tässä suhteessa vuoden 1982 uudistus toi muutoksia (Art. L. 432-1. ss.).[10]

Taloudellisissa asioissa yritysneuvostojen toimintamahdollisuudet ovat edelleen suppeat, vaikka vuoden 1982 uudistus merkitsi tässäkin suhteessa (»attributions économiques») eteenpäin menoa.[11] Neuvostolla on oikeus vain tiedonsaantiin, liikkeenjohdolla vain velvollisuus kysyä neuvoston mielipidettä. Neuvostolle tulee tiedottaa vuosittain tai neljännesvuosittain esimerkiksi yrityksen organisaation, liikkeenjohdon ja taloudellisesta kehityksestä sekä investointikysymyksistä. Eräissä tapauksissa yritysneuvostolle on tiedotettava ja mahdollisesti sen mielipidettä kysyttävä määräajoista riippumatta tarpeen ilmetessä. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi taloudellisesta laskusuhdanteesta johtuva joukkoirtisanominen tai yrityksen rakenteen muutos esimerkiksi osakkeenomistussuhteitten muutoksen johdosta. Jos työnantajayritys on osakeyhtiömuotoinen (»société anonyme»), siitä on voimassa vielä eräitä pitemmälle meneviä säännöksiä. Liikkeenjohdon tulee antaa yritysneuvostolle kaikki ne asiakirjat, jotka osakkeenomistajille annetaan yhtiökokousta varten. Neuvosto voi pyytää näistä asiakirjoista, kuten taseista ja tilintarkastuskertomuksesta, lisätietoja ja esittää niistä mielipiteensä yhtiökokoukselle. Kirjanpitoasioissa neuvostolla on oikeus asiantuntija-apuun. Yritysneuvostojen toiminta tulee myös varsin lähelle varsinaista yhtiöoikeudellista myötämääräämistä sikäli, että neuvosto voi lähettää kaksi tai neljä edustajaansa yhtiön johtokuntaan tai hallintoneuvostoon (Art. L. 432-6.). Kysymyksessä ei kuitenkaan ole varsinainen myötämääräämineen, sillä edustajilla on kyseisissä toimielimissä vain »voix consultative».[12]

Ammattiyhdistysliikkeen äänen kuuluminen on siis eri neuvostojen yhteydessä turvattu monella eri tavalla. Vuonna 1968 annetulla lailla lisättiin am-

[9] *Camerlynck, Lyon-Caen* ja *Pélissier* suhtautuvat sosiaalitaseen laatimiseen ja käyttömahdollisuuksiin kriittisesti, s. 800 ss.

[10] *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 795 ss.

[11] Emt. s. 777 ss.

[12] Yritysneuvostojen toiminnasta taloudellisissa kysymyksissä ks. myös *Blanc-Jouvan* teoksessa Mitbestimmung s. 49 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 148 ss.

mattiyhdistysten toimintamahdollisuuksia ja vuoden 1982 lailla uudistus vielä eteni. Nykyään kaikissa yrityksissä toimivilla edustavilla ammattiyhdistyksillä on oikeus perustaa yritykseen ammattiosasto (»section syndicale» Art. L. 412-6. ss.) sekä oikeus määrätä yli 50 palkansaajan yrityksissä yksi tai useampia luottamusmiehiä (»délégués syndicaux», Art. L. 412-11. ss.). Ammattiosaston perustamisoikeudella on haluttu varmistaa yhdistyksen mahdollisuudet jäsentensä tehokkaaseen edunvalvontaan yrityksessä. Tässä tarkoituksessa on säädetty muun muassa osaston oikeudesta ilmoittaa asiansa työnantajalle, oikeudesta ilmoitustauluihin ja kirjallisen informaation jakamiseen muuten yrityksessä, kokoontumisoikeudesta sekä työnantajan velvollisuudesta asettaa osaston käyttöön oma huone. Kunkin edustavan ammattiyhdistyksen nimeämien luottamusmiesten luku on riippuvainen yrityksen palkansaajamäärästä. Ranskan kansalaisuus ei nykyään ole luottamusmiehenkään aseman edellytys. Luottamusmies toimii työpaikalla yhdistyksensä edustajana ja sellaisena hänellä on muun muassa oikeus allekirjoittaa yritystason työehtosopimuksia.[13]

Kolmantena rinnakkaisena työntekijöiden edustusjärjestelmänä Ranskan oikeus tuntee erityiset työntekijäedustajat (»délégués du personnel»), joita koskevat ensimmäiset säännökset ovat jo toista maailmansotaa edeltäneeltä ajalta. Vuoden 1982 laki ei tuonut olennaisia muutoksia lähimpään edeltäjäänsä, vuoden 1946 lakiin nähden. Toisin kuin yritysneuvostojen osalta, perusyksikönä työntekijäedustajia valittaessa on liike, ei yritys. Työntekijäedustajia tulee valita kaikkiin liikkeisiin, joissa on vähintään 11 palkansaajaa (Art. L. 421-1.). Työntekijäedustajien tehtäviin kuuluu ensinnäkin välittää liikkeenjohdolle työntekijöiden muistutukset, jotka saattavat olla luonteeltaan joko individuaalisia tai kollektiivisia ja koskea sekä oikeus- että intressiriitoja. Lisäksi heidän tulee muun muassa valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista työpaikoilla (Art. L. 422-1. ss.). Luonteeltaan »poliittiset kysymykset», kuten ammattiyhdistystoiminta ja työhönoton periaatteet, eivät kuulu työntekijäedustajien toimialaan. Työnantajan kanssa muistutuksista neuvotellessaan työntekijäedustajalla on oikeus pyytää mukaansa luottamusmies. Liikkeen johtajan tulee lisäksi kutsua työntekijäedustajat neuvottelutilaisuuteen määräajoittain. Laissa on myös säännetty työntekijäedustajien sekä yritysneuvoston ja ammattientarkastajan (»inspecteur du travail») yhteistyötä. Työntekijäedustaja voi esimerkiksi välittää yritysneuvostolle saamansa, sen toimialaan kuuluvat toiveet ja ehdotukset.[14]

---

[13] Ammattiosastoista ja luottamusmiehistä ks. lähemmin *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 741 ss., *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 161 ss. ja *Pélissier,* Dr. soc. 1984 s. 41 ss.

[14] Työntekijäedustajien asemasta ja tehtävistä tarkemmin ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 736 ss. sekä *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 154 ss.

Yritysneuvoston jäsenten, luottamusmiesten ja työntekijäedustajien asemaa ja toimintamahdollisuuksia turvaavat useat eri laeissa olevat säännökset.[15] Niiden sisällöstä voidaan mainita muun muassa, että jo vaaleissa ehdokkaaksi asettuneen henkilön työsuhteen pysyvyys on turvattu ja että mainituissa tehtävissä toimivia koskevat erityiset irtisanomissuojasäännökset. He voivat hoitaa tehtäviään työaikana. Eri säännösten rikkominen voi tulla eri tuomioistuinten ja hallintoviranomaisten tutkittavaksi. Yhteistoiminnan asianmukaista toteuttamista koskevia rikkomuksia, joista eri laeissa on säädetty sakko- tai vankeusrangaistus, kutsutaan yhteisnimellä »délit d'entrave» (»estämisrikkomus»).[16]

Ranskan voimassa oleva oikeus ei edelleenkään tunne yleistä yhtiöoikeudellista myötämääräämistä sanan varsinaisessa merkityksessä.[17] Vuonna 1983 annetulla lailla, joka koskee »julkisen sektorin demokratisoimista» (Loi No. 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public), on nyt kuitenkin valtionyhtiöihin luotu tietynlainen myötämääräämisjärjestelmä.[18] Lisäksi Ranskassa on lainsäädännöllä jo aikaisemmin luotu erityinen yritysten voitonjakojärjestelmä (»participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises»), jonka tarkoituksena on saada investointien tuotto jaetuksi osaltaan myös työntekijöiden ja toimihenkilöiden kesken. Tämä järjestely voidaan toteuttaa joko työehtosopimuksin, alan edustavien ammattiyhdistysten kanssa tehdyin yrityssopimuksin (»l'accord d'entreprise») tai sopimalla asiasta yritysneuvoston piirissä.[19]

Yhtiöoikeudellisen myötämääräämisen toteuttaminen on jatkuvasti ollut keskustelun kohteena Ranskassa. Vuonna 1975 jätti mietintönsä ns. *Sudreaun* komitea,[20] jonka ehdotukset kohdistuivat kolmelle eri taholle. Ensinnäkin ammattiyhdistysten ja yritystasolla käytävien kollektiivisten neuvottelujen asemaa haluttiin vahvistaa, toiseksi haluttiin parantaa yritysneuvoston asemaa ja tehostaa sen toimintamahdollisuuksia. Kolmanneksi esitettiin, että yli 2 000 palkansaajan yrityksissä tulisi hallintoneuvoston jäsenistä 1/3:n olla palkansaajien valitsemia.

---

[15] Luottamusmiesten osalta ks. erityisesti *Teyssié,* Dr. soc. 1984 s. 59 ss.

[16] Ks. lähemmin *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 671 ss. ja 709 ss.

[17] Ks. kuitenkin edellä yritysneuvostojen kohdalla lausuttua.

[18] Ks. *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 819 ss.

[19] Näitä järjestelyjä on rohkaistu huomattavin verohelpotuksin, ks. lähemmin *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 571 ss. ja *Rojot,* ELL Vol. 4 s. 195 ss.

[20] *Sudreau, P,* Rapport du Comité pour la Réforme de l'entreprise. La Documentation Française. Paris 1975. Raporttia on Ruotsin oikeuteen verraten käsitellyt *Schmidt,* Festskrift Rodhe s. 405 ss.

3.1.4. Italia

Oikeusjärjestelmien läheisistä suhteista huolimatta toisaalta Italian ja toisaalta Saksan liittotasavallan ja Ranskan työoikeuden yhteistoimintajärjestelmillä ei ole paljoakaan yhteisiä piirteitä. Jo käsitteellisellä tasolla liikuttaessa voidaan *Runggaldier*in tavoin todeta, ettei Italian oikeus tunne saksalaisia ja ranskalaisia liikkeen ja yrityksen käsitteitä (Betrieb/etablissement — Unternehmen/entreprise) vastaavia termejä, vaan lainsäätäjä puhuu usein vain yleisesti »tuotantolaitoksesta» (»unitá produttiva»).[1] Kehitys Italiassa näyttää enemmän kuin muissa käsitellyissä maissa olleen altis poliittisten ja taloudellisten suhdanteiden vaikutuksille. Ammattiyhdistysliikkeen yhteydet poliittisiin puolueisiin ovat olleet huomattavan voimakkaat. Työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä ei juurikaan vallitse sellaista yhteistyöilmastoa, jollaista esimerkiksi BetrVG edellyttää, vaan pikemminkin voidaan puhua »jatkuvasti konfliktitilanteesta» (»conflittualità permanente»).

Ensimmäiset liikeneuvostot (»commissioni interni») perustettiin Italiassa metallialalla jo kuluvan vuosisadan alkupuolella. Fasistinen kausi merkitsi liikeneuvostojen toiminnan päättymistä, mutta fasismin murtumisen jälkeen erityisesti kommunistijohtoinen ammattiyhdistysliike ja keskusjärjestö CGIL (Confederazione generale italiana del lavoro) pyrki »commissione interne» -instituution elvyttämiseen. Asiassa meneteltiin niin, että sääntelyinstrumentiksi valittiin työehtosopimus — tällaisia sopimuksia solmittiin useita vuodesta 1943 alkaen vuoteen 1966 — mutta sen sijaan lainsäädäntöön ei otettu näitä neuvostoja koskevia säännöksiä. Vuoden 1966 työehtosopimuksen määräykset ovat ainakin muodollisesti edelleen voimassa. Sopimuksen mukaan neuvoston tulee osaltaan huolehtia työntekijöiden ja liikkeenjohdon suhteiden edistämisestä tuotannon normaalia kehitystä silmällä pitäen. Tässä tarkoituksessa neuvosto saattaa muun muassa valvoa työehtosopimusten ja työlainsäädännön noudattamista, sovitella työehtosopimusten tulkintariidoissa ja tehdä esityksiä työn ja sosiaalikysymysten järjestelyä koskevissa asioissa. »Commissione interne» -neuvoston vaaleissa ovat äänioikeutettuja kaikki yrityksen palkansaajat, työntekijä- ja toimihenkilöehdokkailla on kuitenkin omat listansa. Eri listoilta valittavien luku määräytyy tarkoin suhteellisuusperiaatteen mukaan. Tilastojen mukaan CGIL:oon kuuluvat ehdokkaat ovat yleensä saaneet yli puolet äänistä.[2]

---

[1] Ks. *Runggaldier* teoksessa Mitbestimmung s. 124 ss., jossa hän tekee selkoa erityisesti italialaisten »impresa» ja »azienda» käsitteiden sisällöstä.

[2] »Commissione interne» -järjestelmästä ks. lähemmin *Bognetti,* Comparative Law

»Commissione interne» -järjestelmä on siis muodollisesti kokonaan erillään ammattiyhdistyksistä. Ammattiyhdistysten vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi työpaikalla pyrki erityisesti kristillisdemokraattisesti suuntautunut CISL (Confederazione italiana dei sindicati liberi) luomaan 1960-luvulla työpaikkakohtaisten ammattiosastojen järjestelmän (»sezione sindicale aziendale», S.A.S.). S.A.S:een oli määrä kuulua kaikkien yhdistyksen työpaikalla toimivien jäsenten, mutta — toisin kuin »commissione internen» — sen ei ollut tarkoitus olla työpaikan ainoa yhteistoimintaelin. Nämäkään suunnitelmat eivät kuitenkaan osoittautuneet tuloksellisiksi, ja nykyään S.A.S.-osastoja on vain eräillä suurimmilla ja parhaiten järjestäytyneillä työpaikoilla.[3]

Taloudellisesti menestyksekkään 1960-luvun loppupuoli loi voimakkaita työsuhteisiin kohdistuvia muutosvaatimuksia työntekijöiden keskuudessa ja asetti ammattiyhdistysliikkeen varsinkin »kuumana syksynä 1969» vastaamaan uusiin haasteisiin. Kollektiivisissa työsuhteissa oli suuntaus keskitetystä sääntelystä desentralisaatioon. Yhteistoiminnan alalla jatkuvasti heikentyneet »Commissioni interni» jäivät kokonaan syrjään ja tilalle tulivat uusina instituutioina työntekijäedustaja (»delegato»), työpaikkaneuvosto (»consiglio di fabbrica» tai »consiglio dei delegati») sekä työpaikkakokous (»assamblea»).[4] Vuosina 1968—69 toimiinsa ryhtyneet työntekijäedustajat olivat ammattiyhdistyksiin kuulumattomien ryhmien valitsemia, mutta ammattiyhdistysliike onnistui vähitellen integroimaan edustajat omaan toimintaansa. Työntekijäedustajien valintatapaa ja asemaa ei ole säännelty yhtenäisesti, vaan ne ovat paljolti riippuvainen eri ammattiyhdistysten käytännöstä. Yleisesti voidaan kuitenkin sanoa, että edustajan valitsevat työpaikalla samanlaisessa asemassa olevien ja samanlaista työtä tekevien työntekijäin ryhmä kokouksessaan. Suurissa yrityksissä neuvosto valitsee keskuudestaan toimeenpanevan komitean (»comitato esecutivo») juoksevien asioiden hoitoa varten. Kaikki huomattavat ammattiliitot ovat — siis toisin kuin »commissioni interni» -neuvostojen osalta — hyväksyneet »consiglio di fabbrican» työpaikkatason orgaanikseen ja vuonna 1972 tekemässään sopimuksessa määritelleet niiden keskeiset tehtävät.

»Consiglio di fabbrica» on samanaikaisesti työpaikan kaikkien työntekijöiden edustuselin ja ammattiyhdistyksen perusorgaani liikkeen tasolla. Työpaikkaneuvostojen asema ja tehtävät määräytyvät osittain lain, mutta enem-

---

Yearbook Vol. 4 s. 110 s., *Giugni* s. 40 ss., *Runggaldier* teoksessa Mitbestimmung s. 130 ss. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 116 ss.

[3] Ks. *Giugni* s. 42 s. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 118.

[4] Ks. *Giugni* s. 45 s.

mälti työehtosopimusten määräysten ja työpaikkakokousten päätösten perusteella. Tällä kokouksella on muutoinkin tehtäviä työehtosopimusneuvottelujen tavoitteista päätettäessä ja valmiiksi neuvoteltuja sopimuksia hyväksyttäessä.[5] Mainitun vuoden 1972 sopimuksen mukaan työpaikkaneuvostojen tehtävät jakaantuvat kolmeen pääryhmään: 1) ammattiliiton poliittisten päämäärien toteuttaminen työpaikalla, 2) aloiteoikeuden käyttäminen työehtosopimusasioissa ja useissa taloudellisissa asioissa sekä työehtosopimusten solmiminen työnantajan kanssa ja 3) työntekijöiden vapauden ja arvonannon suojaaminen työpaikalla.

Toisin kuin esimerkiksi saksalaisessa järjestelmässä »consiglio di fabbrican» toiminnan pääpaino ei ole sosiaalisissa vaan henkilöstöön liittyvissä ja taloudellisissa asioissa. Edellä 2)-kohdassa tarkoitetuissa asioissa neuvostoilla on myös laaja tiedonsaantioikeus, joka koskee muun muassa yritysjohdon suunnitelmia tuotannon siirtämisestä ja lopettamisesta. Neuvoston solmimien työehtosopimusten normimääräykset tulevat velvoittaviksi kaikissa kyseisen tason työsuhteissa. Toisin kuin saksalaisilla »Betriebsrat»-neuvostoilla, »consiglio di fabbricalla» on laajat mahdollisuudet panna toimeen työtaistelutoimenpiteitä.[6]

Työntekijäedustajien ja työpaikkaneuvostojen toimintamahdollisuuksien määräytymisessä ja takaamisessa on tärkeällä sijalla aikaisemmin mainittu vuoden 1970 »statuto dei lavoratori»,[7] jonka mukaan »consiglio di fabbricalla» on lisäksi eräissä asioissa varsinainen myötämääräämisoikeus.

Varsinaista yhtiöoikeudellista myötämääräämistä ei Italiassa ole toteutettu, vaikka vuoden 1948 perustuslain 46 artiklassa tunnustetaankin työntekijöiden oikeus »a collaborare, nei modi e nei limiti dalle leggi, alla gestione delle aziende». Varsinkin ammattiyhdistysliike on suhtautunut kielteisesti tällä tavoin toteutettavaan myötämääräämiseen, jonka voidaan katsoa merkitsevän työnantaja- ja työntekijäpuolen tietynlaisen etuyhtenäisyyden tunnustamista.[8] Viime aikoina mielialat ovat tässä suhteessa lientyneet erityisesti valtionyhtiöit-

[5] *Giugni* s. 46.

[6] »Consiglio di fabbrican» asemasta ja tehtävistä tarkemmin ks. *Bognetti,* Comparative Law Yearbook Vol. 4 s. 114 ss., *Runggaldier* teoksessa Mitbestimmung s. 133 ss. ja *Treu,* ELL Vol. 6 s. 118 s.

[7] Ks. ed. s. 183.

[8] Mainittakoon, että fasistisella kaudella Pohjois-Italiassa Salòn hallinnon kaudella toteutettiin järjestelmä, jossa työntekijät osallistuivat yrityksen hallintoneuvostoihin (»consiglio di gestione») osakkeenomistajien kanssa, ks. *Bognetti,* Comparative Law Yearbook Vol. 4 s. 109 s.

ten osalta.[9] Toisaalta Italiassa on myös pyritty kehittämään järjestelmää, joka antaisi työntekijöille osuuden yrityksen investointien tuotosta.[10]

3.1.5. Englanti

Englantia on usein pidetty tyyppiesimerkkinä puhtaasti luottamusmiespohjaisesta järjestelmästä, jolle institutionalisoitu yhteistoiminta on tuntematon.[1] Kuten aikaisemmin on todettu, englantilainen »collective bargaining» on kuitenkin laaja-alainen käsite, jolle on tyypillistä työehtosopimusten voimassaolosta riippumaton jatkuvuus ja jossa oikeus- ja intressiriitojen välisellä erolla ei ole merkitystä. Kyseessä on paljolti vapaamuotoinen, hajanainen ja autonominen jatkuva »hallinnollinen» prosessi,[2] jossa työntekijäpuolelta on keskeisellä sijalla pitkälle kehittynyt, moniportainen luottamusmiesjärjestelmä (»shop stewards: ordinary stewards, senior stewards and convenors»).[3] Sellaisena sen rinnalta on ehkä vaikeata löytää tilaa itsenäiselle ja erilliselle yhteistoimintajärjestelmälle.[4] Sotaa seuranneena aikana »collective bargaining» laajeni valtakunnalliselta tasolta voimakkaasti työpaikkatasolle.[5] Se säilytti tällöinkin alkuperäisen muotonsa ja välttyi edelleen institutionalisoitumiselta. Vuonna 1968 mietintönsä jättäneen lordi *Donovan*in johtaman »Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations» -komitean mietinnössä[6] esitettiin tilanteen selkiyttämistä niin, että saataisiin aikaan kiinteät menettelymuodot määräävät työpaikkakohtaiset sopimukset »shop floor» -tason neuvotteluja ja erimielisyyksien ratkaisua varten. 1960-luvun lopulta lähtien tällaisia sopimuksia onkin saatu aikaan entistä laajemmassa määrin.

[9] Yhtiöoikeudellisen myötämääräämisen taustasta ja asiaa koskevista eri esityksistä ks. *Runggaldier* teoksessa Mitbestimmung s. 148 ss.

[10] Ks. *Treu,* ELL Vol. 6 s. 159 s.

[1] Itse asiassa englannin kielessä ei ole täsmällistä omaperäistä termiä yhteistoiminnalle tai myötämääräämiselle. Yleisesti voidaan puhua työntekijöiden osallistumisesta (»worker participation») ja tietyissä yhteyksissä on käytetty saksalaisen »Mitbestimmung»-termin käännöstä »codetermination».

[2] Näistä luonnehdinnoista ks. *Davies* teoksessa Mitbestimmung s. 64 ja siinä olevat viitteet.

[3] Eri liittojen luottamusmiehet muodostavat työpaikan luottamusmiesneuvoston. Luottamusmiesten asemaa ja toimintamahdollisuuksia turvaava säädös on vuoden 1975 »Employment Protection Act».

[4] Asiallisesti »collective bargaining» voi sisältää sen, mikä muualla on erotettu erityiseksi yhteistoiminnaksi, ks. *Hepple—O'Higgins* s. 15.

[5] *Davies* teoksessa Mitbestimmung s. 63.

[6] Her Majesty's Stationery Office, London 1968.

Täysin vailla institutionalisoitua yhteistoimintajärjestelmää ei Englantikaan ole. Vuonna 1974 säädetty »Health and Safety at Work Act», jota vuoden 1975 »Employment Protection Act» on osittain täydentänyt, sisältää nimittäin säännöksiä työpaikkojen työturvallisuusasiamiehistä (»safety representatives») ja työturvallisuustoimikunnista (»safety committees»). Tämäkin järjestelmä liittyy läheisesti työehtosopimusjärjestelmään sikäli, että asiamiesten nimeäminen on vain sellaisten ammattiyhdistysten tehtävänä, jotka työnantaja on hyväksynyt työehtosopimuskumppaneikseen. Vähintään kaksi asiamiestä voi kirjallisesti pyytää työturvallisuustoimikunnan perustamista työnantajalta, jonka tulee käydä asiasta eräitä neuvotteluja ja perustaa toimikunta kolmen kuukauden kuluttua pyynnöstä. Tarkemmat määräykset työturvallisuusmiesten asemasta ja tehtävistä sisältyvät työvoimaministerin antamiin ohjeisiin, jotka nekin kuitenkin jättävät eräitä keskeisiä kysymyksiä — kuten asiamiesten lukumäärän eri yrityksissä — avoimiksi. Lisäksi eräät »Employment Protection Actin» säännökset, jotka koskevat joukkoirtisanomisia (»redundancies») ja ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen vuoksi toimeenpantuja irtisanomisia, määräävät työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta sekä viimeksimainitun kysymyksen osalta käsittelystä »industrial tribunal»-tuomioistuimessa.[7]

Englannin oikeus ei myöskään tunne varsinaista yhtiöoikeudellista myötämääräämistä. Vuonna 1977 jätti kuitenkin mietintönsä lordi *Bullock*in johtama »Committee of Inquiry on Industrial Democracy» -komitea,[8] joka esitti työntekijöiden edustuksen toteuttamista osakeyhtiöiden hallituksissa. Esityksen mukaan tuli yli 2 000 palkansaajan yhtiöiden hallitusten jäsenistä 1/3:n olla osakkeenomistajien edustajia, 1/3:n palkansaajien edustajia sekä 1/3:n palkansaajien ja osakkeenomistajien yhdessä valitsemia riippumattomia edustajia.[9] Palkansaajien edustajien valinta perustui olemassa olevan ammattiyhdistysorganisaation hyväksikäyttöön. Yrityksessä työehtosopimuspuoliksi tunnustettujen ammattiyhdistysten luottamusmiehistä muodostettaisiin erityinen »Joint Representation Committee», jonka tehtävänä on päättää hallituksen pal-

[7] Englantilaisten työehtosopimusten yhteistoimintaa edellyttävistä lausekkeista voidaan mainita erityisesti konepajateollisuuden alalla merkittäviksi tulleet »status quo» -lausekkeet. Näiden lausekkeiden mukaan työnantajan tulee, yleensä ennen kuin hän toteuttaa yrityksen työsuhteisiin huomattavasti vaikuttavan muutoksen, neuvotella asiasta ammattiyhdistysedustajien kanssa, ks. *Davies* teoksessa Mitbestimmung s. 66 ss.

[8] Her Majesty's Stationery Office, London 1977.

[9] Komitea halusi siis edelleen säilytettäväksi perinteisen englantilaisen kaksiportaisen (yhtiökokous — hallitus) yhtiöhallintojärjestelmän, jossa ei siis tunneta erillistä hallintoneuvostoa (ns. saksalainen malli). Komitean enemmistö hylkäsi myös saksalaisen järjestelmän liikeneuvosto- ja vastaavien elinten esittämistä koskevan ajatuksen.

kansaajaedustajien valintatavasta. Eräänä, mutta ei ainoana, vaihtoehtona on tällöin se, että yhtiön kaikki palkansaajat valitsevat edustajat vaaleilla. *Bullock*in komitean mietintö kohtasi voimakasta vastustusta työnantajien taholta, eikä ammattiyhdistysliikekään ollut sen ansioista yksimielinen. Työväenpuolueen hallitus antoi kuitenkin tästä huolimatta eräitä lakiesityksiä, joissa — tosin eräin huomattavin muutoksin — pyrittiin toteuttamaan mietinnön ehdotuksia. Konservatiivihallituksen tultua valtaan vuonna 1979 asia ei kuitenkaan ole juuri lainkaan edistynyt.[10]

3.1.6. Euroopan talousyhteisön piirissä valmistelluista esityksistä yhteistoiminnan alalla

EEC:n merkittävimmät kannanotot yhteistoiminnan alalla sisältyvät toisaalta jo edellä viitattuun euroopanyhtiötä (Societas Europae, S.E.) koskevaan säännöstöön ja toisaalta komission ehdotukseen viidenneksi direktiiviksi, joka koskee jäsenvaltioiden osakeyhtiöitä koskevan lainsäädännön yhtenäistämistä. Näistä kumpikaan ei toistaiseksi ole toteutunut.

> Ensimmäisen euroopanyhtiötä koskevan esityksen, »Proposal for a Council Regulation Embodying a Statute for European Companies», komissio esitti ministerineuvostolle vuonna 1970 (ks. EC Bull., Supplement 8/1970). Esitystä käsiteltäessä tehtyjen muutosehdotusten johdosta komissio antoi vuonna 1975 uuden esityksen, »Amended proposal for a Council regulation on the statute for European companies» (euroopanyhtiön statuutit), joka edustaa asian viimeisintä kehitysvaihetta ja johon jäljempänä oleva esitys perustuu (ks. EC Bull., Supplement 4/1975). Viidettä direktiiviä koskeva esitys (»Proposal for a fifth Directive on the Structure of Companies incorporated with limited Liability», »struktuuridirektiivi») on peräisin vuodelta 1972 (ks. EC Bull., Supplement 10/72). Ajatusta yhteistoiminnasta osakeyhtiöissä on edelleen kehitelty komission »vihreässä kirjassa» (»green paper») nimeltään »Employee participation and company structure in the European Community» (EC Bull., Supplement 8/75). Euroopanyhtiön alkuvaiheita on meillä käsitellyt *Jokela,* XII lakimiespäivien pöytäkirja s. 175 ss.

Euroopanyhtiön kaavailtu yhteistoimintajärjestelmä muistuttaa suuresti monessa kohden saksalaista järjestelmää. Statuuttien 100 artiklan mukaan jokaiseen euroopanyhtiöön, jolla on vähintään kaksi ainakin 50 palkansaajan lii-

[10] Mainittakoon kuitenkin, että postilaitoksen hallinnossa on jonkin aikaa ollut käynnissä kokeilu työntekijöiden osallistumisesta hallintoon. *Bullock*in komitean mietinnöstä tarkemmin ks. *Davies* teoksessa Mitbestimmung s. 77 ss. ja *Hepple,* ELL Vol. 5 s. 176 s.

kettä eri jäsenvaltioissa, tulee muodostaa erityinen »European Works Council» (EWC).[1] EWC:n suhteesta kansallisiin yhteistoimintaelimiin käydyssä keskustelussa esitettiin usealta taholta mielipiteitä, joiden mukaan EWC:lle tulisi viimeksi mainittuihin nähden ainoastaan toissijainen asema.[2] Vuoden 1975 ehdotuksessa on kuitenkin lähdetty eurooppalaisen ja kansallisen järjestelmän tasa-arvoisen yhteensovittamisen periaatteesta: ellei euroopanyhtiön omissa statuuteissa nimenomaan määrätä toisin, yhtiön liikkeisiin kansallisen lainsäädännön mukaisesti muodostetut elimet jatkavat EWC:n muodostamisen jälkeenkin oman lakinsa mukaisissa tehtävissään (101 art.).[3]

Se seikka, millaiset toimintaoikeudet ammattiyhdistyksillä on eri jäsenvaltioissa toimivissa liikkeissä, määräytyy jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön mukaan (102 art.). EWC:n jäsenet valitaan välittömissä ja salaisissa vaaleissa siinä järjestyksessä kuin statuuttien liitteessä II määrätään. EWC:n jäsenten asemaa ja toimintamahdollisuuksia turvaavat määräykset on otettu statuuttien 112—118 artiklaan.

EWC:n yleisenä tehtävänä on euroopanyhtiön työntekijöiden etujen valvominen (119 art.).[4] Tämä tehtävä on pyritty rajaamaan niin, että kansallisten yhteistoimintaneuvostojen ja ammattiyhdistysten toimintavaltuuksia ei loukata. Näin ollen asiat, jotka voidaan järjestää jo yksittäisen liikkeen piirissä, eivät kuulu EWC:n toimivaltaan. EWC ei myöskään voi puuttua asiaan, joka kuuluu kansallisen työehtosopimuksen sääntelyn piiriin.[5]

EWC:llä on ensinnäkin oikeus saada tietoja yhtiön hallitukselta. Eräistä

---

[1] Ks. myös *Walz* s. 84 ss. Itse euroopanyhtiön muodostaminen voi tapahtua niin, että eri jäsenvaltioiden lakien mukaan muodostetut »kansalliset» yhtiöt fuusioituvat tai perustavat holding-yhtiön S.E.-statuuttien mukaisesti. Euroopanyhtiö voidaan muodostaa myös yhtiöiden yhteisenä tytäryhtiönä (»joint subsidiary company»), ks. statuuttien 2 artikla.

[2] EC Bull., Supplement 4/75 s. 181.

[3] Statuuttien liitteessä I mainitaan kysymykseen tulevat kansalliset yhteistoimintaelimet. Oikeusvertailussa edellä käsiteltyjen maiden osalta voidaan huomata, ettei Englannin kohdalla ole voitu nimetä mitään yhteistoimintaelintä ja että Italian kohdalla mainitaan nyt jo käytöstä pois jääneet »commissioni interni» -neuvostot »consigli di fabbrica» -neuvostojen rinnalla.

[4] Ks. tehtävistä myös *Walz* s. 85 s.

[5] Mainittakoon, että statuuttien 119 artiklan 2 kappaleessa kuitenkin mainitaan, että eurooppalaisessa työehtosopimuksessa EWC:lle voidaan antaa valtuutus täydentävien sopimusten solmimiseen. Statuuttien 127 artiklassa käsitellään edelleen EWC:n oikeutta solmia S.E:n hallituksen kanssa sopimuksia (»agreements») 123 artiklassa tarkoitetuissa kysymyksissä (kuten palkkausjärjestelmät, työturvallisuus, sosiaaliedut; näissä kysymyksissä EWC:llä on varsinainen yhteispäätäntäoikeus). Nämä sopimukset vastaavat hyvin läheisesti saksalaisia »Betriebsvereinbarung» -sopimuksia, eikä niissä työntekijöille myönnettyjä etuja saa huonontaa työsopimuksin.

kysymyksistä (kuten S.E:n toiminnan yleisestä taloudellisesta kehityksestä ja työllisyysnäkymistä sekä tuotanto- ja investointisuunnitelmista) hallituksen tulee raportoida EWC:lle vähintään neljästi vuodessa. EWC:lle tulee myös antaa tiedoksi samat asiat ja asiakirjat kuin osakkeenomistajille (121 art.). Lisäksi hallituksen tulee pyydettäessä toimittaa EWC:lle kirjallinen selvitys kaikista sellaisista kysymyksistä, joitten viimeksi mainittu katsoo koskevan S.E:n tai sen työntekijöiden keskeisiä etuja. Artiklassa 123 luetellaan asiat, joissa hallituksella ei ole päätösvaltaa ilman EWC:n suostumusta.[6] Jos EWC ei anna asiassa suostumustaan tai viivyttää kohtuuttomasti lausuntoaan, asian ratkaisee erityinen välitystuomioistuin, jonka jäsenistä S.E:n hallitus nimittää puolet EWC:n nimittäessä toisen puolen. Lievemmänasteinen myötävaikuttaminen on toteutettu statuuttien 124 ja 125 artikloissa, joissa mainitaan asiat, joissa S.E:n hallituksen tulee EWC:lle toimittamansa selvityksen perusteella (126 art.) kuulla EWC:tä ennen lopullista päätöksentekoa. Nämä asiat liittyvät esimerkiksi palkkausperusteisiin, tuotannon siirtämiseen ja pitkäaikaiseen yhteistyöhön ulkopuolisten yritysten kanssa.[7]

Jos S.E. on konsernissa emoyhtiön asemassa, tulee siinä eräin edellytyksin muodostaa erityinen »Group Works Council» (GWC), jonka tehtävät ovat EWC:tä ylemmällä tasolla: GWC:n toimialaan kuuluvat vain tehtävät, joita ei voida hoitaa jäsenyritysten omissa edustuselimissä.[8] Muutoin GWC:n asema, tehtävät ja oikeudet vastaavat sisällöltään olennaisesti sitä, mitä EWC:lle on alemmalla tasolla uskottu.

Euroopanyhtiön statuuttiesityksessä haluttiin toteuttaa myös palkansaajien yhtiöoikeudellinen myötämääräämineen.[9] S.E:n hallintoneuvostoon valittavien palkansaajaedustajien vaalitavasta määrätään statuuttien liitteissä III olevissa määräyksissä. Vaalit ovat yleensä välilliset; vain siinä tapauksessa, että S.E:een kuuluu ainoastaan yksi liike, vaalit toimitetaan välittöminä.[10]

---

[6] Ks. edellistä alaviitettä. Näihin asioihin kuuluvat lisäksi yleiset työhönotto-, ylennys- ja erottamisperusteet, ammatillinen täydennyskoulutus sekä eräät työaikaan ja lomiin liittyvät kysymykset.

[7] Eräisiin näistä asioista liittyvästä mahdollisesta jatketusta neuvotteluprosessista ks. statuuttien 127 artikla ja EC Bull., Supplement 4/75 s. 188.

[8] Tässäkin tapauksessa työehtosopimussääntelyllä on etusija. Lisäksi 134 artiklassa viitataan eurooppalaisiin työehtosopimuksiin samalla tavoin kuin edellä alav. 5:ssä on 119 artiklan osalta esitetty.

[9] Ks. myös *Walz* s. 86 ss.

[10] Valitsijamiesvaaleissa noudatetaan paljolti samoja periaatteita kuin EWC:n jäsenten vaaleissa. Jos valintaan oikeutettujen palkansaajien enemmistö päättää, ettei hallintoneuvostoon valita palkansaajaedustajia, ei edustusta toteuteta (138 art.).

Komission ehdotus viidenneksi direktiiviksi puolestaan perustuu ajatukselle, jonka mukaan jäsenvaltioiden osakeyhtiön rakennetta koskevien lakien eroavaisuudet ovat vakava este yhtiöiden toiminnan laajentamiseksi esimerkiksi fuusioin kansallisten rajojen ylitse. Paitsi yhtiöoikeudelliselta kannalta, nämä erot ovat osaltaan esteenä Talousyhteisön perusperiaatteiden toteutumiselle työntekijöiden kannalta. Jotta Talousyhteisö olisi todellinen yhteisö myös työntekijöille, on pidettävä huoli siitä, ettei heidän asemansa yhtiön asioihin vaikuttamisessa eroa suuresti jäsenvaltiosta toiseen siirryttäessä. Tämän vuoksi tulee euroopanyhtiöprojektista riippumatta pyrkiä siihen, että työntekijäedustusta koskeva jäsenvaltioiden lainsäädäntö saadaan harmonisoiduksi. Täydellistä yhtenäistämistä ei sen sijaan voida tässä kohdin pitää realistisena toiveena. Tältä pohjalta komissio suosittikin alun perin kahta vaihtoehtoista tapaa (saksalaisperäisten ja hollantilaisten vaikutteiden mukaan) toteuttaa palkansaajaedustus yhtiöiden hallintoelimissä.

Asia on kuitenkin osoittautunut vaikeaksi. Sen ollessa käsiteltävänä EEC:n parlamentissa valmistui muun muassa uusia työryhmäraportteja, joissa esitettiin uudenlaisia malleja myötämääräämisen toteuttamiseksi. Vuonna 1983 komissio antoikin uuden, paljolti muutetun esityksen viidenneksi direktiiviksi.[11] Direktiivin ja komission vuoden 1975 »vihreän kirjan» tavoitteiden toteutuminen ei kuitenkaan edelleenkään näytä olevan välittömän tulevaisuuden asia.

[11] Direktiivin taustasta, valmistelusta ja ns. *Schmidt*in ja *Geurtsen*in raporteista ks. lähemmin *Hopt,* Rev.trim. de droit commercial et de droit économique 1981 s. 401 ss. ja ZfA 1982 s. 207 ss. sekä *Westermann,* RabelsZ 48 (1984) s. 161 ss. Vuoden 1983 esitys on julkaistu EC Bull., Supplement 6/83. Toiseen asiaan liittyvä, runsaasti keskustelua herättänyt direktiiviesitys on ns. *Vredeling*-direktiivi, joka koskee työntekijöiden oikeutta informaatioon ja konsultointiin erityisesti monikansallisissa konserneissa (»informointidirektiivi»). Siinä on kysymys sellaisten työntekijäedustajien oikeuksista, jotka eivät kuulu jäseninä työnantajayhtiönsä hallinto-, johto- tai valvontaelimiin. Alkuperäinen »*Vredeling*-esitys» (Proposal for a Council Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures, in particular transnational undertakings) on julkaistu EC Bull., Supplement 3/80. Vuonna 1983 on tässäkin asiassa annettu uudistettu esitys, EC Bull., Supplement 2/83. Ks. esim. *Morgenstern* s. 100 ja 108, *Desouches—De Penanster,* Rev. trim. de droit commercial et de droit économique 1983 s. 509 ss. sekä *Westermann,* RabelsZ 48 (1984) s. 169 ss. Nyttemmin on asia saanut vielä uuden käänteen sikäli, että erityinen ad hoc -työryhmä on laatinut vuonna 1984 uuden ehdotuksen direktiiviksi. Sen on luonnehdittu poikkeavan aikaisemmasta sikäli, että lähtökohta on pikemminkin sosiaali- kuin työoikeudellinen. Tammikuussa 1985 jäsenvaltioilta saaduissa lausunnoissa asetuttiin, Englantia lukuun ottamatta, selvästi kannattamaan työryhmän ehdotusta. Komission tehtäväksi jää nyt päättää, miltä pohjalta ja millä tavoin asiaa viedään eteenpäin. Mainittakoon, että meillä on Työelämän suhteiden neuvottelukunnassa laadittu selvityksiä ja käännöksiä nyt esillä olleista direktiiveistä.

3.2. YHTEISTOIMINTA JA LAINVALINTA

Euroopan yhteisöjen oikeuden tarkastelu on osoittanut, että sekä yhteistoimintaa koskevien materiaalisten normien harmonisoimiseen että monikansallisia yrityksiä koskevien yhtenäisten yhteistoimintajärjestelyjen aikaansaamiseen liittyy huomattavia käytännöllisiä ja periaatteellisia vaikeuksia. Yhtenäistämisajatusten kehittely varsinkin projektivientiä ajatellen on vähintäinkin ennenaikaista samoista syistä, jotka edellä on esitetty ylikansallisia työehtosopimuksia käsiteltäessä. Näin ollen joudutaan keskittymään eri kansallisten normien soveltamiseen liittyviin kansainvälisyksityisoikeudellisiin ongelmiin. Nämä ongelmat pelkistyvät kysymykseksi kansallisten yhteistoimintanormistojen alueellisen soveltamisen rajoista: voidaanko esimerkiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua laki (YTL, 725/78) soveltaa ulkomailla tehtävään työhön. Kuten alempana käsiteltävässä ulkomaantyökomitean mietinnössä esitetään, voi tällaisessa soveltamisessa laajasti ymmärrettynä olla kysymys siitä, että Suomessa ryhdytään yhteistoimintamenettelyyn ulkomailla tapahtuneitten seikkojen johdosta, tai sitten siitä, että ulkomaisessa työkohteessa noudatetaan YTL:n mukaista järjestelmää. Oikeusvertailun perusteella on selvää, että eri valtioiden aineellisen yhteistoimintaoikeuden rakenteessa kulkeva suuri rajalinja luottamusmiespohjaisten ja institutionaalisten järjestelmien välillä on tekijä, joka vaikuttaa keskeisesti myös alan kansainvälisyksityisoikeudellisten periaatteiden muotoutumiseen. Toinen kansainvälisen yksityisoikeudenkin piirissä vaikuttava merkittävä eroavaisuus on jako toisaalta varsinaiseen työoikeudelliseen yhteistoimintaan ja toisaalta yhtiöoikeudelliseen yhteistoimintaan eli myötämääräämiseen.

3.2.1. Työoikeudellinen yhteistoiminta

3.2.1.1. Oikeustieteessä ja -käytännössä esitetyistä näkemyksistä

3.2.1.1.1. Luottamusmiespohjaiset järjestelmät

YTL:n valmistelutöissä ei otettu kantaa lain kansainväliseen soveltamisalaan liittyviin ongelmiin. Asiaan kiinnitettiin huomiota jo lain voimaantulovuonna 1979 ilmestyneessä *Laatusen, Savosen* ja *Ylä-Hokkalan* kommentaarissa. Tekijät omaksuivat alueperiaatteeseen nojautuen näkemykseen, jonka mukaan Suomen työoikeus ei ulotu maan rajojen ulkopuolelle.[1] Tästä syystä yhteistoi-

[1] *Laatunen—Savonen—Ylä-Hokkala* s. 29. Sama kanta toistetaan sellaisenaan kommentaarin uudistetussa laitoksessa vuodelta 1983 (s. 34).

mintalainkaan säännökset eivät ole voimassa ulkomaisissa työkohteissa. Eri asia on heidän mukaansa kuitenkin, »voidaanko työehtosopimuksella sopia yhteistoimintalain soveltamisesta joko kokonaan tai osin» ulkomaisissakin työkohteissa. Tällöinkään ei sopimus »ainakaan saa olla ristiriidassa asemamaan pakottavan lainsäädännön kanssa». Muutoin kysymys jätetään kommentaarissa avoimeksi.

Ulkomaantyökomitea puolestaan katsoi ulkomailla työskentelyn aiheuttavan kaksi jo edellä viitattua erityyppistä oikeudellista ongelmaa lain soveltamisessa.[2] Näistä ensimmäinen liittyy lain 7, 9 ja 11 §:ssä säännellyn neuvottelu- ja tiedottamisvelvollisuuden toteuttamiseen kotimaassa silloin, kun kysymyksessä on asia, joka kyllä pelkästään Suomea koskevana kuuluisi YTL:n soveltamispiiriin, mutta jolla on liittymiä vieraisiin valtioihin. Toinen ongelma taas koskee suoranaisesti YTL:n noudattamista maan rajojen ulkopuolella eli sitä, »onko työnantajan täytettävä yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet ulkomaisessa työkohteessa, jos asia koskee yrityksen kotimaista toimintaa tai jos asia koskee ulkomaista työkohdetta». Ensiksi mainitun ongelman osalta komitea kuitenkin katsoi, että se liittyi niin etäisesti komitean tehtäviin, ettei siihen ollut aihetta ottaa kantaa mietinnössä.[3] Toisenkaan ongelman osalta komitea ei esittänyt mitään täsmällisiä sääntöjä, ja asiaa tarkasteltiin lähinnä käytännön kannalta. Komitea katsoi kuitenkin, että YTL:a voidaan soveltaa periaatteessa ulkomaisillakin työpaikoilla ja että tämä käy mutkattomimmin päinsä silloin, kun työpaikalla on pelkästään tai lähes pelkästään suomalaisia työntekijöitä. Tilanne on ongelmallisempi silloin, kun samalla työpaikalla on myös kohdemaasta tai kolmansista maista olevia työntekijöitä, ja varsinkin silloin, kun kohdemaan oma yhteistoimintajärjestelmä on pakottavasti sovellettava myös kyseisellä työpaikalla tai kun kohdemaan lainsäädäntö rajoittaa YTL:n mukaisen järjestelmän noudattamista tai suorastaan kieltää sen. Komitea katsoi YTL:n luottamusmiespohjaisuudesta ja sen tällä tavoin läheisestä suhteesta työehtosopimusjärjestelmään johtuvan, että »milloin työssä kuitenkin noudatetaan suomalaista työehtosopimusta ja työpaikalla on tällaiseen sopimukseen perustuva luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmä», tulisi työpaikalla samalla noudatettavaksi YTL:n mukainen yhteistoimintamenettely. Paikallisista säännöksistä, yhteistoimintajärjestelmistä ja olosuhteista johtuvat rajoitukset on kuitenkin otettava huomioon. Käytännössä voitaneen komitean kannan mukaan siis useimmissa tapauksissa soveltaa YTL:n normeja ulkomaisellakin työpaikalla joko sellaisinaan tai tietyin, kulloisestakin tilanteesta

[2] KM 1982: 61 s. 39 ss.

[3] KM 1982: 61 s. 40.

riippuvin modifikaatioin. Lisäksi komitea suositteli, että silloinkin, kun lain säännöksiä ei sinänsä sovelleta ulkomaantyössä, yrityksen tulisi »mahdollisuuksien mukaan» soveltaa »sen pääperiaatteita suomalaisiin työntekijöihinsä».[4]

Mitä yhteistoimintaan erityisesti työturvallisuuden alalla tuli, komitea katsoi edelleen, että myös ulkomaisella työpaikalla työnantajan ja työntekijäin on TTurvL:n 9 §:n 3 momentin mukaisesti yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta. Silloin kun työsopimukseen tulee sovellettavaksi Suomen laki, on vielä huomattava, että TSL 32 §:n 2 momentti sisältää nimenomaisen velvoitteen työturvallisuuden ja -terveyden alalla.[5] Se seikka, että työsuojeluhallinnosta annetun lain mukaista viranomaisvalvontaa ei edellä selostetun kannan mukaan voida ulottaa ulkomaisille työpaikoille, ei ole sen paremmin yhteistoiminnan este kuin edellytyskään.

Edellä on jo työehtosopimusoikeuden yhteydessä käsitelty sitä kantaa, joka Ruotsissa MBL:n esitöiden yhteydessä on omaksuttu lain soveltamisesta kansainvälisissä tapauksissa.[6] Sen mukaanhan myötämääräämislakia sovelletaan lähtökohtaisesti jokaisella työpaikalla, jolla on »dominerande knytning till Sverige eller svenska förhållanden». Tätä yleissääntöä konkretisoitiin niin, että voimakkaimpien liittymien katsottiin kohdistuvan Ruotsiin silloin, kun työtä muutoin kuin vain väliaikaisesti tehdään Ruotsissa tai kun ulkomailla tehtävässä työssä työsuhteen osapuolet ovat ruotsalaisia. Luottamusmiespohjaisen järjestelmän kannalta keskeisen FML:n esitöissä lausutaan samaan tapaan, että lakia sovelletaan ulkomaillakin tehtävässä työssä, jos luottamusmies on otettu tehtäväänsä Ruotsissa ja jos kummatkin osapuolet ovat ruotsalaisia oikeussubjekteja.[7] *Bogdan*in mukaan osapuolilla lienee tässä yhteydessä tarkoitettu yksittäistä luottamusmiestä ja työnantajaa, ei siis ammattiyhdistystä ja työnantajaa.[8]

Kuten edellä on kuvattu, *Bogdan* kritisoi voimakkaasti MBL:n valmistelutöissä esitettyjä kansainvälisyksityisoikeudellisia näkemyksiä. Hänen mukaansa kollektiivisen työoikeuden liittymiä valitessa tulee suhteessa työnantajapuoleen antaa etusija ammattijärjestön, ei siis yksittäisen työntekijän kansalaisuudelle. Tältä pohjalta *Bogdan* piti tavoitteenaan koko kollektiivista työoikeutta koskevan yhtenäisen lainvalintasäännön luomista, mutta ei kuitenkaan kehittänyt asiaa loppuun asti. On vielä huomattava, että *Bogdan* keskittyy kollektii-

[4] KM 1982: 61 s. 41.
[5] KM 1982: 61 s. 41.
[6] Ks. ed. s. 211 s.
[7] Hallituksen esitys 1974: 88 s. 214.
[8] *Bogdan,* SvJT 1979 s. 102.

visessa työoikeudessa työehtosopimusoikeuteen ja ahtaassa mielessä ymmärretty yhteistoimintaoikeus jää taka-alalle.

Joka tapauksessa on selvää, että *Bogdan*in mukaan MBL:ää tulee kokonaisuudessaan — siis mukaan lukien esimerkiksi säännökset neuvotteluvelvollisuudesta, tiedottamisvelvollisuudesta, tulkintaetuoikeudesta ja ammattiyhdistysten veto-oikeudesta — soveltaa ulkomaantyössä silloin, kun tätä työtä koskee ruotsalaisen työntekijäjärjestön kanssa tekemä työehtosopimus. Toisaalta on pääteltävissä, että esimerkiksi edellä mainituista yhteistoimintavelvoitteista kaksi ensimmäistä voivat tulla kyseeseen ulkomaantyössä silloinkin, kun työ ei ole ruotsalaisen työehtosopimuksen alainen.[9] Kytkentä työehtosopimukseen ei siis ole välttämätön. Monikansallisiin yrityksiin liittyviä ongelmia tutkiessaan *Bogdan* toteaa vielä nimenomaisesti, että jos ruotsalainen emoyhtiö, jolla on tytäryhtiöitä ulkomailla, toteuttaa ulkomaisessa toiminnassaan muutoksia, jotka vaikuttavat myös kotimaiseen toimintaan, emoyhtiöillä on Ruotsissa MBL 11 §:n mukainen neuvotteluvelvollisuus.[10] Toisaalta ruotsalaisen tytäryhtiön ulkomainen emoyhtiö ei ole MBL:n velvoitteiden alainen, vaikka sen päätöksillä olisikin ratkaiseva merkitys tytäryhtiön toimintasuunnalle ja -edellytyksille.

3.2.1.1.2. Institutionaaliset järjestelmät

Saksan liittotasavallassa on varsinkin vuoden 1972 BetrVG:iin liittyen omistettu suhteellisen paljon huomiota myös yhteistoiminnan kansainvälisille kysymyksille. Tälle tarkastelulle on ominaista yhteistoimintanormien tarkoitusperän huomioon ottaminen ja yleistyksien välttäminen: tyypillistä on eteneminen instituutioittain.

> Mainittakoon, että vanhemmassa oikeudessa omistettiin keskeisesti huomiota yhteistoimintasäännösten kvalifikaatiolle: oliko Betriebsverfassung-instituutiota sinänsä pidettävä julkis- vai yksityisoikeudellisena. Vuoden 1920 Betriebsrätegesetz luonnehdittiin sekä oikeuskirjallisuudessa että varsinkin -käytännössä pääasiassa julkisoikeudelliseksi. Vuoden 1952 BetrVG:n voimassaoloaikana tilanne kuitenkin alkoi muuttua niin, että nykyään epäilemättä valtaosa tutkijoista luonnehtii yhteistoimintaoikeuden yksityisoikeuden piiriin kuuluvaksi. Luonnehdin-

[9] Ks. *Bogdan,* SvJT 1979 s. 106: »Som det har visats gäller den svenska kollektiva arbetsrätten under vissa omständigheter även på arbetsplatser belägna utomlands. Av detta bör man dock inte dra den slutsatsen att vanliga svenska kollektivavtal också har samma tillämpningsområde».

[10] *Bogdan* SvJT 1979 s. 106.

nan kehityksestä ks. *Schlüpers-Oehmen* s. 51 ss. BAG:n käytännössä kuitenkin on julkisoikeudelliseen kvalifikaatioon liittyvä territoriaalisuusperiaate ollut edelleen voimakkaasti edustettuna, BAG:n käytännöstä tässä suhteessa ks. *Schlüpers-Oehmen* s. 29 ss. Ks. kehityksestä *Beitzke,* Der Betrieb 1958 s. 225, *Birk,* RIW/AWD 1975 s. 590, *Däubler,* RabelsZ 39 (1975) s. 449, *Gamillscheg* s. 368 s. sekä *Walz* s. 47 s. ja 52 s. *Gamillscheg* oli Internationales Arbeitsrecht -teoksessaan sillä kannalla, että Liittotasavallan yhteistoimintaoikeus kuuluu yksityisoikeuden alaan, vaikka onkin osa sosiaalisen oikeusvaltion ideaa. Alalla noudatettavaa liittymäsääntöä muodostaessaan hän esittää, että myös yhteistoimintajärjestelmän tulee noudattaa yleistä työstatuuttia. Jos ulkomailla työskentelevien saksalaisten työntekijöiden työsuhteisiin työsopimusoikeudellisten liittymäsääntöjen perusteella tulevat sovellettaviksi Liittotasavallan aineellisen työoikeuden säännökset, »vetävät nämä mukanaan» myös yhteistoimintasäännökset, jos niiden soveltamisen yleiset edellytykset täyttyvät (kuten liikkeen työntekijöiden vähimmäismäärä). Toisaalta *Gamillscheg* näkee käytännön syistä aiheelliseksi asettaa kuitenkin sellaisen lisäedellytyksen, että ainakin valtaosan liikkeen työntekijöistä tulee olla yleisen säännön perusteella Liittotasavallan työoikeuden alaisia; saksalaisen yhteistoimintajärjestelmän edellyttämää työpaikan harmonista kokonaisuutta ei sen sijaan häiritse se seikka, että saksalaisen »pääjoukon» ohella työhön osallistuu myös muutama vieraan työstatuutin alainen paikallinen työntekijä. On kuitenkin mahdollista, että ulkomainen lainsäädäntö velvoittaa työnantajan pakottavasti noudattamaan paikallista yhteistoimintanormistoa myös niissä työsuhteissa, jotka muutoin ovat Liittotasavallan lain alaisia. Näissä tapauksissa Liittotasavallan yhteistoimintajärjestelmän tulee *Gamillschegin* mukaan luonnollisesti väistyä paikallisen järjestelmän tieltä. Kysymykseen ei siis tule eri järjestelmien täydentävä tai rinnakkainen soveltaminen. Käänteisesti *Gamillscheg* katsoo, että ulkomainen yhteistoimintajärjestelmä voi epäilyksettä tulla Liittotasavallassa sovellettavaksi liikkeessä, jossa työskennellään ulkomaisen työstatuutin alaisuudessa. Ks. edellä olevan johdosta *Gamillscheg* s. 370 ss. Vuoden 1972 kirjoituksessaan International Encyclopedia of Comparative Law -teokseen *Gamillscheg* käsittelee yhteistoimintakysymyksiä vain lyhyellä maininnalla. Hän esittää, että vallitsevan mielipiteen mukaan vain Liittotasavallassa toimivat liikkeet ovat vuoden 1972 BetrVG:n alaisia, Int. Encycl. Comp. L. s. 20. Poikkeavana kantana *Gamillscheg* viittaa kuitenkin omaan aikaisempaan esitykseensä. Vuoden 1982 Caracasin kongressin yleisraportissaan *Gamillscheg* toistaa territoriaalisuutta ilmentävän pääsäännön. Lisäksi hän täydentää sitä toteamalla, että myös ulkomailla tilapäisesti työskentelevät työntekijät kuuluvat edelleen saksalaisen liikeneuvoston piiriin, eivät sen sijaan pysyvästi siirretyt, vaikka heidän työsuhteensa olisikin edelleenkin Liittotasavallan oikeuden alainen. Kaikki saksalaiset yritykset ovat Liittotasavallan yhteistoimintaoikeuden alaisia, vaikka niissä työskentelisikin yksinomaan ulkomaisia työntekijöitä. Kun Liittotasavallan oikeus ei kuitenkaan tunne pakko-

keinoja liike- tai yritysneuvostojen perustamiseksi, *Gamillscheg* epäilee, että ulkomaisessa omistuksessa olevat yritykset saattavat toisinaan tyytyä pelkästään omien lakiensa mukaisiin järjestelyihin. Ulkomailla toimivat saksalaisessa omistuksessa olevat yritykset eivät puolestaan ole BetrVG:n alaisia. Toisaalta on huomattava, että ulkomaisen yrityksen saksalaisia liikkeitä varten voi tulla muodostettavaksi yhteisliikeneuvosto ja talousvaliokunta, jos vain niiden perustamisen yleiset edellytykset täyttyvät, ks. lähemmin *Gamillscheg,* Report Caracas s. 48 s.

Vuoden 1972 BetrVG:ia laadittaessa ei, lukuun ottamatta aluksella suoritettavaa työtä koskevia erityissäännöksiä,[1] kiinnitetty lainkaan huomiota lain soveltamiseen liittyviin kansainvälisyksityisoikeudellisiin kysymyksiin.[2] Oikeuskirjallisuudessa on julkis- ja yksityisoikeuden väliseen rajanvetoon perustuvien kriteerien jäätyä taka-alalle kiinnitetty enenevästi huomiota myös yhteistoimintanormien tehtävään toteuttaa Liittotasavallan perustuslaissa omaksuttuja yhdenvertaisuustavoitetta sekä yleistä sosiaalivaltioperiaatetta. Yhteistoimintasäännöstö ilmentää pyrkimystä muuttaa työntekijän asema pelkästään työnantajan direktiovallan objektista subjektiksi, jolla on selvästi määräämisvaltaa työhönsä ja työympäristöönsä liittyvissä asioissa.[3] Samalla on kiinnitetty huomiota kansainvälisen yksityisoikeuden teorioihin »lois d'application immédiate» -tyyppisistä normeista, yksipuolisten liittymäsääntöjen vahvistuvasta asemasta ja ehdottomuusperiaatteesta sen positiivisessa muodossa.[4]

Territoriaalisuusperiaate tulee itse asiassa tälläkin tavoin aina noudatettavaksi kotimaassa toimivissa yrityksissä samoin kuin luonnehdittaessa yhteistoimintasäännöstö julkisoikeudelliseksi, mutta nyt mainitut kriteerit oikeuttavat ja suorastaan myös vaativat — toisin kuin julkisoikeudelliseen luonnehtimiseen turvauduttaessa — ulottamaan Liittotasavallan yhteistoimintasäännöstön vaikutukset ainakin eräissä suhteissa maan rajojen ulkopuolelle enemmän kuin vain heijastusperiaatteen nojalla olisi mahdollista.[5] Taustalla on tällöin lisäksi ajatus, että yhteistoimintasäännöstö (samoin kuin myötämääräämissäännöstö) liittyy yrityksen kokonaisuuteen niin, että myös sen ulkomaiset toimin-

[1] BetrVG 114—116 §, ks. niiden johdosta *Birk,* Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 61 ja 67 sekä *Däubler,* RabelsZ 39 (1975) s. 447.

[2] Euroopassa lienee lainsäädännössä puututtu yhteistoiminnan kansainväliseen ulottuvuuteen vain Espanjassa ja Hollannissa. Kummassakin maassa on yksipuolisella liittymäsäännöllä rajoitettu yhteistoimintanormien soveltamisala pääasiassa oman valtion alueeseen, ks. *Birk,* RIW/AWD 1975 s. 594 ja siinä mainitut lähteet.

[3] Tällaista argumentaatiota esittää varsinkin *Däubler,* RabelsZ 39 (1975) s. 451 ss.

[4] Ks. esim. *Birk,* RIW/AWD 1975 s. 589 ss.

[5] Territoriaalisuusperiaatteeseen ja sen kehitykseen liittyvistä kysymyksistä tässä suhteessa ks. *Schlüpers-Oehmen* s. 57 ss.

not tulee ottaa huomioon. Liikeyritys ymmärretään taloudellisena kokonaisuutena, eikä eri maissa toimivien yksiköiden itsenäiselle juridistekniselle luonteelle anneta ratkaisevaa merkitystä.[6] Lisäksi on viitattu aikaisemmin jo muissa yhteyksissä vakiintuneeseen käsitykseen, jonka mukaan normien tehokkaan viranomaisvalvonnan päättymisestä oman maan rajalle ei voida tehdä päätelmää siitä, että normi ei voisi sinänsä tulla sovellettavaksi maan rajojen ulkopuolella.[7]

Yksityiskohtaisessa tarkastelussa on yleensä tutkittu erikseen liikeneuvostoihin, yhteisliikeneuvostoihin, konserniliikeneuvostoihin ja talousvaliokuntiin liittyviä kysymyksiä toisaalta silloin, kun kysymyksessä on ulkomaisen yrityksen toiminta Liittotasavallassa ja toisaalta silloin, kun kysymyksessä ovat saksalaisen yrityksen ulkomaiset toiminnot. Asia on ongelmattomin Liittotasavallassa toimivien liikkeitten liikeneuvostojen osalta. BetrVG:ssä ei kiinnitetä huomiota työnantajan tai työntekijän kansalaisuuteen: liikeneuvosto on valittava ulkomaalaisessakin omistuksessa olevassa kotimaisessa liikkeessä ja kotimaisten työntekijöiden ohella myös ulkomaalaiset työntekijät ovat äänioikeutettuja ja vaalikelpoisia (toisin kuin vuoden 1952 BetrVG:n mukaan) neuvoston vaaleissa. Ratkaisevaksi kriteeriksi jää siis kysymys siitä, onko liikettä pidettävä kotimaisena (»inländischer Betrieb») vai ei. Myönteinen luonnehdinta johtaa velvollisuuteen perustaa liikeneuvosto.[8]

Tästä kannasta seuraa johdonmukaisesti edelleen, että jos useilla ulkomaisen yrityksen saksalaisilla liikkeillä on omat liikeneuvostonsa, näiden tulee normaalisti muodostaa myös yhteisliikeneuvosto. Jos konsernin ulkomaalaisella emoyhtiöllä on Liittotasavallassa useita tytäryhtiöitä, voi konserniliikeneuvosto (»Teilkonzernbetriebsrat») tulla normaaliin tapaan muodostettavaksi. Sen sijaan esiintyi vielä vuoden 1972 BetrVG:n soveltamisen alkuvaiheissa epäilyksiä siitä, oliko laissa yli sadan palkansaajan yrityksiin yritystasolla perustettavaksi määrätty talousvaliokunta-instituutio (»Wirtschaftsausschuss») pakollinen myös Liittotasavallassa toimivissa ulkomaisissa yrityksissä. Tässäkin

[6] Ks. esim. *Birk,* Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 82.

[7] Tällöin tehdään siis ero »Anwendungsbereich» ja »Geltungsbereich» -käsitteiden välille. Ks. *Däubler,* RabelsZ 39 (1975) s. 459.

[8] Ongelmallisia ovat tässä suhteessa erityisesti vieraitten valtioitten ja kansainvälisten järjestöjen toiminnot Liittotasavallassa. *Birk* pitää joka tapauksessa selvänä, että jos vieraan valtion toiminta Liittotasavallassa on luonteeltaan taloudellista (»wirtschaftlich», ks. Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 71), liikeneuvoston perustamisen yleiset edellytykset määräytyvät kaikissa kotimaisen liikkeen tapauksissa yksin omaan BetrVG:n mukaan. Ks. asiasta liikeneuvostojen osalta myös *Birk,* RIW/AWD 1975 s. 591 s. ja *Boldt,* IWB 1975 s. 154 sekä *Schlüpers-Oehmen* s. 159 ss.

kohden tilanne selkiytyi varsin nopeasti sekä oikeuskäytännössä että -tieteessä myönteiseksi talousvaliokuntaa koskevien säännösten pakottavuudelle tällaisia ulkomaalaisia yrityksiä kohtaan.[9]

Heijastusperiaatetta on liikeneuvostojen osalta kehitellyt erityisesti *Birk*.[10] Hän käsittelee erikseen tapauksia, joissa ulkomaantyöhön on lähetetty liikkeen yksittäisiä työntekijöitä tai työntekijäryhmiä, sekä tapauksia, joissa liikkeen muodostava koko työntekijäryhmä (sirkus, näyttelijäseurue) lähtee työhön ulkomaille. *Birk* ei näe estettä sille, että yhteistoimintasäännöstö kaikissa näissä tapauksissa »matkustaa työntekijöiden mukana» (»mitreist»). Yksittäinen työntekijä säilyttää esimerkiksi äänioikeutensa ja vaalikelpoisuutensa kotimaan liikeneuvoston vaaleissa, työryhmän jäsenet voivat järjestää eräitä BetrVG:ssä tarkoitettuja ryhmäkokouksia[11] ja esimerkiksi teatteriseurueeseen sovelletaan BetrVG:ia sellaisenaan kulloisenkin ulkomaantyön aikana. *Birk* katsoo, että näissä tapauksissa heijastusperiaate voi tulla sovellettavaksi aina 12 kuukauden mittaiseen ulkomaantyöhön asti.[12]

---

[9] BAG katsoi eräässä vuonna 1974 antamassaan ratkaisussa (ks. lähemmin NJW 1975 s. 1091), että talousvaliokunnan muodostaminen oli pakollista Liittotasavallassa toimivan sveitsiläisen vakuutusyhtiön työntekijöitä varten. Aikaisempi vastustava kanta perustui käsitykseen talousvaliokunta-instituution yhtiöoikeudellisesta luonteesta: yhtiön ulkomailla oleva johto ei voinut taloudellisissa asioissa olla Liittotasavallan lain alainen. Puoltavan kannan edustajat luonnehtivat talousvaliokunnan osaksi työoikeudellista yhteistoimintaa ja korostivat sitä, että valiokunnan laissa säädetyt tehtävät liittyvät yleensä enemmänkin yrityksen sisäiseen rakenteeseen (rationalisointi, organisaatiomuutokset) kuin suoranaisesti taloudelliseen toimintaan. Käytännössä voi tietenkin olla vaikeata saada ulkomaiselta yritysjohdolta näitäkään tehtäviä varten tarvittavia tietoja. Yhteisliikeneuvostoon, konserniliikeneuvostoon ja talousvaliokuntaan liittyvistä kysymyksistä ks. lähemmin *Birk*, Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 72 ss., RIW/AWD 1975 s. 592 s., RabelsZ 46 (1982) s. 408 ja Recht der Arbeit 1984 s. 137 s., *Boldt*, IWB 1975 s. 154 ss., *Däubler* teoksessa Transnatinale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung s. 219 ss., *Grassmann*, *ZGR 1973 ss. sekä Morgenstern* s. 107 s.

[10] Ks. *Birk*, Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 77 ss. sekä myös *Schlüpers-Oehmen* s. 186 ss.

[11] Tässä kohdin noudatettavista rajoituksista ks. *Birk*, Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 79 s.

[12] Myös *Morgenstern* esittää yleisesti hyväksyttynä sääntönä, että kotimaassa toimiva asianomainen neuvosto valvoo liikkeen sellaisten työntekijöiden etuja, jotka työskentelevät tilapäisesti ulkomailla. Toisaalta on huomattava, että BAG on vuonna 1980 antanut ratkaisun (21. 10. 1980 — 6 AZR 640/79), jonka mukaan yhteistoimintamenettelyyn Liittotasavallassa kuuluvaa velvollisuutta kuulla irtisanomistapauksissa liikeneuvostoa ei tullut ulottaa sellaiseen irtisanomiseen, joka koski kotimaasta nimenomaan ulkomaantehtävään palkattua työntekijää, vaikka työ olikin luonteeltaan tilapäinen. Ks. ratkaisusta *Richardi*, IPRax 1983 s. 217 ss. sekä kommenttia IPRax 1983 s. 232 ss. *Morgenstern* toteaa myös, että ulkomaantyöhön lähetetyt kokonaisetkin työntekijäryhmätkin (»whole work units») voivat

Asiat muuttuvat mutkallisimmiksi silloin, kun tarkasteltavaksi otetaan saksalaisyrityksen kiinteämpi etabloituminen ulkomaille. Tässä suhteessa territoriaalisuusperiaate näyttää eräiden oikeustieteessä viime aikoina esitettyjen kannanottojen mukaan säröilleen niin, että saksalaiset yhteistoimintasäännökset on voitu edellyttää ainakin eräissä suhteissa otettaviksi huomioon saksalaisyritysten ulkomaisissa toiminnoissa muutoinkin kuin vain heijastusperiaatteen nojalla. Lähtökohtana on tosin selvästi jatkuvasti, että ulkomailla toimivan liikkeen yhteistoimintajärjestelyissä noudatetaan vain toimintavaltion säännöksiä.[13] Tämä seikka ei kuitenkaan välttämättä näyttäisi estävän ottamasta saksalaisten yritysten ulkomailla toimivien liikkeitten työntekijöitä huomioon silloin, kun yrityksen piirissä Liittotasavallassa toteutetaan BetrVG:n mukaista yhteistoimintaa. Käytännössä se merkitsisi vaikutusmahdollisuuksien antamista ulkomailla vakinaisesti toimivalla henkilöstölle eräiden yrityksen Liittotasavallassa perustettujen yhteistoimintaelinten valinnassa ja toiminnassa. Tällaisia elimiä olisivat yhteisliikeneuvostot, talousvaliokunnat ja konserniliikeneuvostot, joiden jäsenten valinnasta edellä kuvatuin tavoin vastaavat joko liikeneuvostot tai yhteisliikeneuvostot. BetrVG:n soveltamisalan laajentaminen merkitsisi, että ulkomailla toimivissa liikkeissä paikallisen lainsäädännön mukaisesti muodostetuille vastaaville elimille annettaisiin vaaleissa ja toiminnassa samat oikeudet kuin saksalaisille elimille.[14]

---

olla kotimaan yhteistoimintasäännösten alaisia »as long as the entire unit consists of workers subject to national law». Hän viittaa tässä yhteydessä erityisesti Liittotasavallan ja Euroopan sosialististen maiden käytäntöön, ks. *Morgenstern* s. 110.

[13] Varsinkaan *Birk* ei ole aina pitänyt tätä kannanottoa ehdottomana. Hänen mukaansa ei nimittäin Liittotasavallan oikeuden kannalta ole sinänsä estettä sillekään, että saksalaisen yrityksen ulkomaiseen liikkeeseen sovelletaan BetrVG:a sikäli kuin se on »teknisesti mahdollista ja järkevää», Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 81. Tästä huolimatta liikkeen sijaintipaikkaa on pidettävä yhteistoiminnan kannalta keskeisenä liittymänä, ja varsinkin sijaintimaan pakottavia säännöksiä on pyrittävä kunnioittamaan Liittotasavallassakin. Myös liikkeen työntekijäkunnan kansalaisuudella ja heidän työsuhteisiinsa yleensä sovellettavalla lailla on merkityksensä BetrVG:n soveltamista harkittaessa. Edullisimmuusperiaate ei *Birk*in mukaan voi tässä suhteessa tulla kysymykseen.

[14] Tällaista tulkintaa ovat puoltaneet sekä *Birk*, Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 82 ss., *Däubler*, RabelsZ 39 (1975) s. 462 ss. ja *Grassmann*, ZGR 1973 s. 324 ss. Tältä pohjalta lienee selvää, että jos edellisessä alaviitteessä mainittua *Birk*in suositusta noudattaen ulkomailla toimivaan liikkeeseen perustetaan BetrVG:n mukainen liikeneuvosto, sillä on esim. yhteisliikeneuvoston valinnassa sama asema kuin yrityksen saksalaisten liikkeitten liikeneuvostoilla. Vrt. *Morgenstern*, joka saksalaiseen oikeuskäytäntöön viitaten on esittänyt, että »the foreign subsidiaries of an undertaking, whether separately in corporated or not, are not taken into account in determining the threshold number of workers bringing certain legislative provisions into operation». Lauseeseen liittyvässä alaviitteessä hän toteaa, että

Ulkomaisten liikkeitten työntekijät voitaisiin siis tämän kirjallisuudessa esiintyneen kannan mukaan esimerkiksi ottaa huomioon harkittaessa yhteisliikeneuvoston perustamista ja sen jäsenmäärää. Ulkomailla toimivalla saksalaista liikeneuvostoa vastaavalla yhteistoimintaelimellä olisi myös oikeus lähettää edustajansa Liittotasavaltaan perustettavaan yhteisliikeneuvostoon. Tällaiselle yhteistoimintamahdollisuuksien laajentamiselle esitetyt perusteet ovat nojanneet jo mainittuun pyrkimykseen toteuttaa mahdollisimman laajalti BetrVG:n ratiota. Esimerkiksi yhteisliikeneuvostojen luomisen tarpeellisuus perustui siihen tosiseikkaan, että monta liikettä käsittävässä yrityksessä tehdään yksittäisen liikkeen palveluksessa olevien työntekijöiden asemaan vaikuttavia päätöksiä yritysjohdon tasolla, jolloin erillisten liikeneuvostojen vaikutusmahdollisuudet ovat riittämättömät.[15] Pelkästään se seikka, että jonkin yrityksen liikkeistä osa sijaitsee valtakunnan rajojen ulkopuolella, ei saa mitätöidä tämän laissa säädetyn yhteistoimintajärjestelyn toteuttamista.[16]

Tällaista suositusta sovellettaessa jouduttaisiin ottamaan kantaa siihen, mitä vieraan valtion oikeuden mukaan muodostettuja yhteistoimintaelimiä voidaan pitää sellaisina, että niille saatetaan uskoa nyt tarkoitetut BetrVG:n mukaiset tehtävät. Läntisen Manner-Euroopan piirissä ei kuitenkaan tässäkään suhteessa kohdattaisi vaikeuksia. Näyttää nimittäin selvältä, että ainakin edellä käsitellyn euroopanyhtiön statuuttiluonnoksen liitteessä I tarkoitetut työntekijöiden edustuselimet ovat sellaisia, että ne nyt kysymyksessä olevassakin tarkoituksessa voitaisiin katsoa saksalaisia »Betriebsratia» ja »Gesamtbetriebsratia» vastaaviksi.[17] Maat, joissa ei lainkaan tunneta institutionaalista yhteistoimintajärjestelmää, eivät sen sijaan luonnollisestikaan voisi kuulua tällaisen BetrVG:n soveltamisen piiriin, ellei niiden alueilla toimiviin liikkeisiin sitten perusteta vapaaehtoisesti BetrVG:n mukaisia liikeneuvostoja. Toisaalta on huomattava, etteivät kaikkien maitten liike-, henkilöstö- tai yritysneuvostot nimestään huolimatta välttämättä täytä niitä vaatimuksia, joita esimerkiksi Liittotasavallassa toimivaan yhteisliikeneuvostoon edustajansa lähettävälle liiketason neuvos-

---

eräät auktoriteetit ovat toista mieltä. *Morgenstern* s. 110 s. Vrt. myös *Birk,* RabelsZ 46 (1982) s. 407 ja Arbeit und Recht 1984 s. 137.

[15] Mainittakoon, että yhteisliikeneuvoston perustaminen tuli pakolliseksi vasta vuoden 1972 BetrVG:ssä, vuoden 1952 BetrVG:n mukaan se oli vapaaehtoinen.

[16] Ks. esim. *Däubler,* RabelsZ 39 (1975) s. 463: »Die skizzierte konzeption hat neben der kollisionrechtlichen auch die materiellrechtliche Konsequenz, dass alle Arbeitnehmer gleichermassen zum Unternehmen gehören; jede Differenzierung aufgrund des Arbeitsorts oder anderer Merkmale würde eine Systemwidrigkeit bedeuten».

[17] Ks. *Birk,* Festschrift Schnorr on Carolsfeld s. 83.

tolle on asetettava. Erityisesti *Däubler* on korostanut neuvostojen demokraattisen luonteen ja vaikutusmahdollisuuksien turvaamisen tarvetta.[18]

Ranskassa on yhteistoiminnan kansainvälisille kysymyksille omistettu selvästi vähemmän huomiota kuin Liittotasavallassa, vaikka Ranskan oikeudella on toisaalta tarjottavana yksi näyttävä esimerkkitapaus. Conseil d'Etat antoi nimittäin vuonna 1973 ratkaisun asiassa *Syndicat général du personnel de la Compagnie des Wagon-lits,* johon liittyvissä oikeustieteellisissä kirjoituksissa on tullut esiin myös monia kiintoisia teoreettisia näkökohtia.[19]

Tapauksessa osallisena ollut »Compagnie internationale des wagon-lits et de tourisme» oli osakeyhtiömuotoinen yritys, jonka toiminta ulottui useitten Euroopan valtioitten alueille ja jonka hallinnon keskus oli Brysselissä, Belgiassa. Yrityksen eri toimipaikoissa Ranskassa oli aikaisemmin kyllä toiminut eräitä liikeneuvostoja, mutta 1960-luvun lopulla yrityksessä toimiva C.G.T:hen kuuluva ammattiyhdistys halusi työntekijäedustuksen rakennetta muutettavaksi muun muassa niin, että yrityksen Ranskassa tapahtuvaa toimintaa varten muodostettaisiin oma keskusliikeneuvosto. Yrityksen johto ja hallinnolliset viranomaiset (alueellinen ammattientarkastaja ja asianomainen ministeriö) suhtautuivat vaatimukseen kielteisesti, mutta Conseil d'Etat kumosi viranomaisten päätökset kyseisin osin. Päätöksessään tuomioistuin toteaa muun muassa:

> »...; que le législateur a ainsi entendu assurer à tout travailleur employé dans les conditions ci-dessus indiquées l'exercise des droits reconnus par ladite ordonnance dont les dispositions doivent être appliquées par toute personne physique ou morale exerçant en France les responsabilités de l'employer; qu'il suit de là que la circonstance qu'une entreprise employant en France plus de qinquante salariés a son siège social à l'étranger ne saurait la faire echapper à l'application de la législation sur les comités d'entreprises; qu'il lui appartient, au contraire, d'instituer la participation d'un tel comité à ses activités d'employer en France dans toute la mesure du possible; ...»[20]

Päätöksen keskeisenä sisältönä on siis, että vuoden 1945 asetus tuli sovellettavaksi jokaisen Ranskassa työnantajana toimivan fyysisen tai oikeushenkilön harjoittamaan, yleiset edellytykset täyttävään liikkeeseen riippumatta siitä, oliko asianomaisen yrityksen keskushallinto (»siège») Ranskassa vai ulkomailla.

---

[18] Ks. *Däubler, RabelsZ 39 (1975) s. 465.*

[19] *Ks. Questiaux*'n muistiota tapauksesta, Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 344 ss. tai Dr. Soc. 1974 s. 42 ss., sekä *Francescakis*in sen johdosta laatimaa kirjoitusta Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 273 ss. Vuoden 1982 lainuudistuksilla ei näyttäisi olevan vaikutusta kyseisiin periaatteisiin.

[20] Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 351.

Yrityksen keskushallinnon paikalla on kuitenkin merkityksensä asetusta sovellettaessa: asetus on kaikilta osiltaan noudatettava, kun yrityksen keskushallinto sijaitsee Ranskassa, mutta kun keskushallinto sijaitsee ulkomailla, asetusta sovelletaan vain niin pitkälle kuin kulloisissakin olosuhteissa on mahdollista (»dans toute la mesure du possible»).

Questiaux lähtee asiaa koskevassa muistiossaan vuoden 1945 asetuksen soveltamisalasäännöksen tulkinnasta ja toteaa, että asetus on tarkoitettu yleisesti sovellettavaksi kaikissa Ranskassa toimivissa liikkeissä. Lisäksi hän viittaa Ranskan vuoden 1946 perustuslain johdantoon, jossa on taattu työntekijöiden oikeus työsuhteiden kollektiiviseen sääntelyyn ja yrityksen asioiden hoitoon osallistumiseen (»gestion des entreprises»), ja toteaa kaikkien työoloja koskevien normien olevan vakiintuneen käsityksen mukaan luonteeltaan »de police et de sûreté» Cc 3 artiklan tarkoittamassa mielessä.[21] Samalla hän viittaa »ordre public social» -käsitteeseen asetuksen pakottavan soveltamisen puolesta puhuvana seikkana sekä asetuksen julkisoikeudellisiin piirteisiin.[22] Näillä perusteilla ja edellyttäen että asetuksen ensisijaisena tarkoituksena siis on maassa toimivien työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen, kysymys asetuksen soveltamisesta muuttuu juridisesta käytännölliseksi. Pohtiessaan näin aktualisoitunutta ja edellä Conseil d'Etat'n päätöksessä viitattua kysymystä siitä, missä määrin on käytännössä mahdollista soveltaa asetuksen säännöksiä yrityksen keskushallinnon ollessa ulkomailla, *Questiaux* pitää selvänä, etteivät asetuksen osakeyhtiömuotoisiin yrityksiin liittyvät erityissäännökset voi tulla sovellettaviksi. Esimerkiksi belgialaisen yhtiön ei tietenkään voida ajatella perustavan Ranskan osakeyhtiölain mukaisia hallintoelimiä. Yritysjohto voi sen sijaan olla Ranskassa asianmukaisesti edustettuna yhteistoiminta-asioissa ja keskusliikeneuvosto voi kokoontua asetuksessa edellytetyn yrityksen liikepaikan sijasta Ranskassa tapahtuvien toimintojen keskuspaikassa.[23] Näin ollen voivat yhteistoimintaa sosiaalisissa asioissa koskevat säännökset tulla aina sovellettaviksi.

Questiaux'n teoreettiset argumentit Conseil d'Etat'n ratkaisun puolesta eivät sykähdytä erikoisuudellaan, vaikka niitten asiallista oikeellisuutta ei voida

[21] Cc 3 artiklasta ks. edellä s. 29 s. *Questiaux* katsoo siis yhteistoimintasäännösten vain epäsuoran liittymisen työolojen sääntelyyn riittäväksi kyseiselle luonnehdinnalle.

[22] Ks. *Questiaux,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 347 s. Mainituilla perusteilla *Questiaux* torjuu *Rouast*in melko pian vuoden 1945 asetuksen voimaantulon jälkeen esittämän käsityksen, jonka mukaan asetuksen luonne on ehdottoman territoriaalinen muun muassa niin, ettei sen mukaan perustettava neuvosto voi toimia yhdessä elinten kanssa, jotka ovat järjestetyt kyseisen vieraan valtion lakien mukaisesti.

[23] *Questiaux,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 349.

kiistää. Muistio ei myöskään ole teoreettisesti selväpiirteinen, vaan lähinnä kooste perinteisestä ranskalaisesta dogmatiikasta. *Francescakis*in kannanotto ratkaisuun on puolestaan teoreettisesti kiintoisa sen vuoksi, että hän katsoo »lois d'application immédiate» -opin olevan omansa — ilman aikaisemmista dogmeista saatavaa tukea — ratkaisun selittämisen perustaksi.[24]

Francescakis lähtee liikkeelle välittömästi sovellettavien normien opin soveltamisen määrittelystä: kysymyksessä on ad hoc -tapahtuva harkinta, jossa otetaan huomioon ja pyritään tasapainottamaan toisaalta tietyn oman lain soveltamisen välttämättömyys valtiossa voimassa olevien instituutioiden ja järjestyksen kannalta (»les exigences de l'organisation étatique») ja toisaalta perinteisen kansainvälisyksityisoikeudellisen metodin vaatimus oman ja vieraan oikeuden samanarvoisesta kohtelusta.[25] *Questiaux*'n asiassa keskeisinä pitämiä pääargumentteja, vetoamista Cc 3 artiklaan, ordre public social -käsitteeseen ja yhteistoimintasäännösten läheiseen yhteyteen julkisen oikeuden kanssa, *Francescakis* pitää tapaukseen riittämättöminä ja soveltumattomina. Hänen mukaansa *Questiaux*n »*Rouast*in rakentamaa linnoitusta vastaan tekemä hyökkäys», joka perustui yhtiöoikeudellisen näkökohdan torjumiseen ja työntekijöiden subjektiivisten oikeuksien merkityksen korostamiseen, sai kyllä puolelleen Conseil d'Etat'n, mutta ei kuitenkaan ollut perusteluiltaan oikeaan osunut.[26] Oikein ymmärrettynä asiassa oli kysymyksessä »une donnée institutionnelle de l'entreprise, laquelle intéresse l'organisation de l'Etat lui-même, au sens de la doctrine des lois d'application immédiate».[27] Yhteistoiminta liittyy *Francescakis*in mukaan siis sillä tavoin elimellisesti ranskalaiseen yhteiskuntajärjestykseen, että sitä koskevat normit ovat luonteeltaan välittömästi sovellettavia. On kuitenkin pantava merkille, että tästäkin luonnehdinnasta huolimatta

[24] Ks. *Francescakis,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 277; »Il ne s'agira dans ce qui va suivre que de prendre à témoin l'arrêt rendu le 29 juin 1973 par l'Assemblée du Conseil d'Etat dans l'affaire du *Syndicat général du personnel de la Compagnie des Wagon-lits* pour soutenir que la doctrine des lois d'application immédiate est parfaitement à son aise pour l'exliquer et qu'il apporte des indications fort intéressantes sur la mise en oeuvre de cette doctrine s'agissant de problèmes qui sont à la pointe de l'actualité juridique et que la doctrine »conflictualiste» a vraiment du mal à maîtriser».

[25] Rev.crit d.i.p. 1974 s. 275.

[26] *Francescakis,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 285. *Francescakis* tekee myös laajahkosti selkoa *Rouast*in alaviitteessä 22 mainituista ajatuksista, s. 278 ss.

[27] *Francescakis,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 285, argumentointi jatkuu jäljempänä, ks. s. 287: »Vue de la sorte, le comité central d'entreprise apparaît bien comme intéressant non pas distinctement l'organisation politique, sociale ou économique du pays, mais bien, cumulativement, ces trois plans de l'organisation étatique ou même comme intéressant, proprement, principalement et synthétiquement l'organisation politique du pays».

Conseil d'Etat'n päätöksessään asettama varauma »dans le mesure du possible» säilyttää merkityksensä.[28]

Camerlynck, Lyon-Caen ja *Pélissier* esittävät oppikirjassaan Conseil d'Etat'n päätöksen lopputuloksen voimassa olevassa oikeudessa noudatettavaksi säännöksi. Perusteluiden osalta he yhtyvät *Questiaux*'n esittämiin argumentteihin.[29] Myös *Lyon-Caen* ja *Lyon-Caen* ottavat lähtökohdakseen Conseil d'Etat'n ratkaisun. Lisäksi he kiinnittävät huomiota sen rajoittuneisuuteen: ratkaisu koskee vain yrityksiä, jotka ovat perustaneet Ranskaan epäitsenäisiä liikkeitä (»etablissements non personnalisés»). Ranskassa muutoin toimivat ulkomaiset yritysryhmät (»groupes de sociétés») kuuluvat kyseisen periaatteen piiriin vain, jos ne muodostavat »une unite économique et sociale». Ranskan oikeushan ei tuolloin tuntenut erityistä konserniliikeneuvostoa.[30] Jos toisaalta kysymyksessä on ulkomailla toimiva liike, sovellettavaksi tulee yksinomaan asianomaisen vieraan valtion laki, eivätkä liikkeen työntekijät kuulu saman yrityksen ranskalaisissa liikkeissä harjoitettavan yhteistoiminnan piiriin. Territoriaalisuusperiaate on siis kaikkiaan näissä asioissa selvästi vahvempi kuin Liittotasavallassa.

Institutionalisoidun yhteistoimintajärjestelmän omaksuneista maista Italiassa ei käytettävissäni olevien lähteiden perusteella ole erikseen käsitelty yhteistoiminnan kansainvälisiä kysymyksiä.[31]

3.2.1.1.3. Eräitä muita ratkaisumalleja

Edellä on käynyt ilmi, että tahdon autonomian asema on muodostanut tärkeän ongelman sekä kansainvälisessä työsopimusoikeudessa että kansainvälisessä työehtosopimusoikeudessa. Yhteistoimintakysymyksiä käsiteltäessä tahdon autonomia on sen sijaan eurooppalaisessa kirjallisuudessa jäänyt taka-alalle. *Däubler* pitää kuitenkin mahdollisena, että työehtosopimuksessa määrättäisiin saksalaisen yhteistoimintajärjestelmän noudattamisesta saksalaisen

[28] Ks. *Francescakis,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 289: »Constations... Qui sont faites seulement pour attirer l'attention sur ce que les décisions de ce type apparaissent dans un Etat moderne comme de véritables opérations de gestion étatique, qui ne s'accommodent pas de principes rigides».

[29] *Camerlynck—Lyon-Caen—Pélissier* s. 687 s.

[30] *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 135 ss. Ks. myös *Questiaux,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 350 ja *Francescakis,* Rev.crit. d.i.p. 1974 s. 291. Vuoden 1982 lain mukainen »comité de groupe» tulee kysymykseen vain sellaisten yhtiöiden osalta, joiden »siège social» on Ranskassa (Art. L. 439-1.).

[31] Ne jäävät siis esimerkiksi *Panebiancon* yleisesityksen ulkopuolelle.

yrityksen ulkomailla toimivissa liikkeissä.[1] Tällainen lakiviittaus murtaisi siis territoriaalisuusperiaatteen, jonka mukaan ulkomailla toimivaan liikkeesen tulee muodostaa vain kyseisen vieraan valtion lain mukainen liike- tai vastaava neuvosto, ei BetrVG:n mukaista liikeneuvostoa. Kun tämänsisältöisiä työehtosopimusmääräyksiä ei kuitenkaan vielä ole Liittotasavallassa käytössä, *Däubler* ei käy kehittämään ajatusta eteenpäin. Työehtosopimusperusteisten ratkaisujen mahdollisuuksia on lähinnä *Däubler*iin pohjautuen tutkinut edelleen *Schlüpers-Oehmen*. Hänen mukaansa tämä tie ei voi tarjota yleisesti hyväksyttyä ratkaisumallia.[2]

Szászy puolestaan noudattaa yhteistoiminnankin kansainvälisten kysymysten osalta omaperäistä linjaa. Hän toteaa kaikkien länsimaisessa kirjallisuudessa esitettyjen ratkaisumallien olevan epätyydyttäviä ja suosittaa sovellettavaksi erityistä *lex constituendi* -sääntöä:

> »In the opinion of the present writer the works democracy, the works constitution, the organization of the trade union, the works council, the works collective and their jurisdiction have to be established according to the law under whose rules the trade union, the works council, the works collective, the works constitution in their entirety has been called into being, i.e. here the *lex constituendi* is decisive. As a rule the *lex constituendi* is identical with the law of the trade union or the seat of works, i.e. the *lex situs*. I.e. the *lex constituendi sive situs, la loi du centre d'exploitation* is decisive. The period of the mandate of the works council, the obligation of the employer to defray expenses, the inviolability of the members of the works council, and the safeguarding of members against notice from the employer have to be established according to this law.»[3]

Pääsääntöisesti tulee siis *Szászy*n mukaan yhteistoiminta-asioissa *lex constituendi*na sovellettavaksi sen valtion laki, jonka mukaan kyseinen yhteistoimintaorganisaatio on työpaikalla perustettu. Tämä laki taas on yleensä työn tekopaikan laki. Jos näin määräytyvä laki taas poikkeaa kyseistä työtä sääntele viin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin sovellettavasta laista, tulee etusija antaa työehtosopimukselle tai työsopimusstatuutille.[4]

---

[1] *Däubler*, RabelsZ 39 (1975) s. 461. Työsopimuksiin sisältyvät lakiviittaukset eivät tässä yhteydessä tule kysymykseen. Voimatasapainoseikkoihin viitaten *Däubler* puoltaa muutoinkin tahdon autonomian toteuttamista työsopimuksen sijasta työehtosopimuksessa.

[2] Ks. *Schlüpers-Oehmen* s. 88 ss. Säännöstasolla hän ottaa lähtökohdakseen BetrVG 3 §:n, jonka mukaan liikkeisiin, joiden erikoislaatuisuuden vuoksi normaalien liikeneuvostojen perustaminen ei ole mahdollista, voidaan työehtosopimusteitse perustaa muunlaisia työntekijäin edustuselimiä. Ks. myös *Birk* teoksessa Internationalrechtliche Probleme s. 352 s.

[3] *Szászy* s. 344 s.

[4] *Szászy* s. 345.

Jo pinnallinen tarkastelu osoittaa *Szászyn* säännön riittämättömäksi, jopa vain näennäisratkaisuksi. Korostaessaan viime vaiheessa osaltaan työn tekopaikan asemaa hän ei juurikaan poikkea territoriaalisuusperiaatteesta. Kun kehäpäätelmän tavoin todetaan, että esimerkiksi liikeneuvostoon sovelletaan sen valtion lakia, jonka mukaan se on perustettu, jää vaille vastausta se edellä keskeiseksi muodostunut kysymys, missä määrin vieraassa valtiossa voidaan muodostaa oman oikeuden mukaisia yhteistoimintaelimiä tai ulkomaantyötä tekevät työntekijät voivat osallistua yhteistoimintaan kotimaassa.[5]

3.2.2. Yhtiöoikeudellinen myötämääräämінen

Yhtiöoikeudellinen myötämääräämінen, jolla siis tarkoitetaan työntekijöiden oikeutta osallistua ensisijaisesti osakeyhtiöitten hallintoelinten toimintaan, on kansainvälisyksityisoikeudellisena kysymyksenä jäänyt työoikeudellista yhteistoimintaa vähäisemmälle tarkastelulle. Vertailumaista ainoastaan Saksan liittotasavallassa ongelmaa on tutkittu laajemmin.[1]

Ruotsin vuoden 1976 laki osakeyhtiöitten ja taloudellisten yhdistysten palveluksessa olevien edustuksesta näiden yhteisöjen hallituksissa on tarkoitettu koskemaan Ruotsissa Ruotsin lainsäädännön mukaan muodostettuja osakeyhtiöitä ja taloudellisia yhdistyksiä. Lisäksi 5 §:ssä säädetään selvästi, että työntekijäedustajien valinnan edellytyksenä olevaa työntekijöiden vähimmäismäärää laskettaessa otetaan huomioon vain Ruotsissa työskentelevät henkilöt. Vaikka nimenomaista säännöstä kansainvälisistä tapauksista ei lakiin sisällykään, näyttää edellä olevan perusteella selvältä, että esimerkiksi ruotsalaisten yhtiöitten ulkomaiset tytäryhtiöt ja ruotsalaisten yhtiöitten muutoin ulkomailla toimivat työntekijät jäävät laissa säädettyjen järjestelyjen ulkopuolelle.

Liittotasavallan myötämääräämisjärjestelmä on epäilemättä perinteisin ja pisimmälle kehittynyt. Kuitenkaan ei vuoden 1976 MitbG:iin sen paremmin kuin vuoden 1951 montaanimyötämääräämislakiin tai vuoden 1952 BetrVG:iin sisälly kansainvälisiä tapauksia koskevia säännöksiä.[2] Oikeuskirjallisuudessa esi-

---

[5] Ks. myös *Schlüpers-Oehmenin* kritiikkiä Liittotasavallan oikeuden kannalta, s. 75. Varsinkin saksalaisessa kirjallisuudessa on nyt mainittujen lisäksi toki esitetty useita muitakin teorioita territoriaalisuusperiaatteesta poikkeaviksi liittymäsäännöiksi — kuten *Pragerin* »Sitz des kollektiven Arbeitsverhältnisses» — mutta ne eivät tuo olennaista uutta jo muotoutuneeseen kokonaiskuvaan.

[1] Ranskan osalta ks. mainintaa *Lyon-Caen—Lyon-Caen* s. 137 s.

[2] Tätä seikkaa koskevaa arvostelua ks. erit. *Lutter,* Festschrift Zweigert s. 251 ss.

tetyt käsitykset myötämääräämisen kansainvälisistä ongelmista ovat puolestaan olleet eri suuntiin käyviä ja ilmentävät eräänlaista aaltoliikettä.

Keskeisiä ongelmia ovat konsernioikeudelliset kysymykset toisaalta siitä, otetaanko saksalaisten emoyhtiöitten ulkomaisten tytäryhtiöitten tai muitten ulkomaisten liikkeitten työntekijät huomioon myötämääräämisen edellyttämää työntekijöiden vähimmäismäärää laskettaessa ja annetaanko heille oikeus osallistua hallintoneuvoston työntekijäedustajien valintaan, sekä toisaalta siitä, ulottuuko saksalainen myötämääräämisjärjestelmä Liittotasavallassa toimivien tytäryhtiöitten ja muiden liikkeiden ulkomaisiin emoyhtiöihin. Lähtökohtana on ollut puhtaasti yhtiöoikeudellinen näkemys, joka korostaa kunkin yhtiön erillisyyttä ja hallintoelinten rakenteen määräytymistä yhtiön oman henkilöstatuutin nojalla.[3] Tältä pohjalta vastattiin kumpaankin mainituista kysymyksistä varsinkin aikaisemmin kielteisesti.[4] 1970-luvun ensimmäisellä puoliskolla, siis ennen vuoden 1976 MitbG:n voimaantuloa, omaksuivat kuitenkin muun muassa *Birk, Däubler* ja omasta aikaisemmasta kannastaan poiketen *Grassmann* ensimmäisen kysymyksen osalta lievemmän kannan.[5]

Laajimmin on käsitystään perustellut *Däubler*. Hänkin pitää riidattomana lähtökohtana, että saksalaisen yhtiön hallintoneuvoston kokoonpanon määrää yksinomaan Liittotasavallan yhtiöoikeus; oman ja vieraan oikeuden kumulatiivinen soveltaminen ei tule kysymykseen. Territoriaalisuusperiaate ei kuitenkaan tässä kohden ole sillä tavoin ehdoton, että sen perusteella voitaisiin kieltää saksalaisen emoyhtiön ulkomaisen tytäryhtiön tai liikkeen työntekijöiltä vaikutusmahdollisuudet emoyhtiön hallintoneuvoston toiminnassa. *Däubler* vetoaa kantansa tueksi niihin Liittotasavallan perustuslakituomioistuimen kansainvälisluontoisissa perheoikeudellisissa asioissa omaksumiin ratkaisuihin, joissa eräät EGBGB:n yksipuoliset liittymäsäännöt on syrjäytetty yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisina.[6] Vaikka Bundesverfassungsgericht ei olekaan vielä kehittänyt erityisiä kansainvälisissä yhteistoimintatapauksissa noudatettavia periaatteita, johtuu jo yhdenvertaisuusperiaatteesta sekä ulkomaisten tytäryhtiöitten ja haaraliikkeitten läheisestä yhteydestä ja riippuvuudesta kotimaises-

[3] Henkilöstatuutin valinnassa voi puolestaan olla ratkaisevana joko rekisteröimispaikka tai päähallinnon sijaintipaikka, ks. ed. s. 309 s.

[4] Ks. tästä esim. *Grassmann*, ZGR 1973 s. 328 ja s. 330.

[5] *Birk*, Festschrift Schnorr von Carolsfeld s. 82 ja RIW/AWD 1975 s. 594 ss., *Däubler*, RabelsZ 39 (1975) s. 451 ss. ja *Grassmann*, ZGR 1973 s. 326 ss. Näiden kannanottojen taustalla olivat myös materiaalisen oikeuden kommentaariteoksissa tapahtuneet asennemuutokset. Samalla kannalla on *Birk* myös myöhemmässä esityksessään teoksessa Internationalrechtliche Probleme s. 353 ss.

[6] Ks. ed. s. 106 s.

ta emoyhtiöstä, ettei territoriaalisuusperiaatteesta voida pitää ehdottomasti kiinni. Sitä ei edellytä myöskään yhtiöoikeudellisesta näkökulmasta tapahtuva tarkastelu. Pikemminkin voidaan sanoa, että saksalaisen myötämääräämisen tavoitteet jäävät osittain saavuttamatta, jos kyseisille työntekijäryhmille ei anneta asianmukaisia vaikutusmahdollisuuksia hallintoneuvostojen valinnassa ja toiminnassa. Ulkomailla toimivan henkilöstön »mukaan otosta» aiheutuvia erityiskysymyksiä tarkastellessaan *Däubler* toteaa kuitenkin, että jos vieraassa valtiossa ei esimerkiksi poliittisista syistä voida panna toimeen asianmukaiset edellytykset täyttävää vaalia kyseisessä tarkoituksessa, siellä sijaitseva yhtiö tai liike joudutaan jättämään emoyhtiön myötämääräämisen ulkopuolelle. Muut käytännölliset esteet ovat yleensä voitettavissa.

Nyt esitettyihin käsityksiin nähden *Lutter* on vuoden 1976 MitbG:iin perustuvassa artikkelissa jälleen vastakkaisella kannalla.[7] *Lutter*in tarkastelukulma on puhtaasti yhtiöoikeudellinen ja hän ottaa lähtökohdakseen MitbG:n säännösten sanamuotoon perustuvan tulkinnan. Hän katsoo, että lainsäätäjä olisi kyllä *voinut* nimenomaisesti määrätä ulkomaiset tytäryhtiöt otettaviksi huomioon saksalaisen emoyhtiön myötämääräämisjärjestelmässä, mutta mistään yleisistä periaatteista ei johdu, että sen olisi tullut näin menetellä. Tulkittuaan vallitsevaa oikeustilaa MitbG:n pohjalta hän toteaa edelleen päätelmänään, että MitbG jättää saksalaisen emoyhtiön ulkomaiset tytäryhtiöt joka suhteessa soveltamisalansa ulkopuolelle.[8] Myöskään tahdon autonomian avulla ei asiaan nykyisessä tilanteessa voida saada korjausta.[9]

Ulkomaiseen emoyhtiöön saakka eivät Liittotasavallan myötämääräämislait ulotu. Käytännössä ei myöskään ole havaittu, että emoyhtiön sijaitessa sellaisessa maassa, jonka oikeus tuntee työntekijäin edustuksen yhtiön hallintoelimissä, olisi saksalaisen tytäryhtiön työntekijöille annettu myötämääräämisoikeus emoyhtiön hallintoneuvostossa.[10]

---

[7] *Lutter,* Festschrift Zweigert s. 252 ss., ks. myös ed. s. 354 ss.

[8] *Lutter,* Festschrift Zweigert s. 259 ja 262. Tämä näkemys lienee nykyään luonnehdittava Liittotasavallassa vallitsevaksi, ks. *Birk,* Recht der Arbeit 1984 s. 138. Frankfurtin Landgericht on melko paljon huomiota herättäneessä ratkaisussaan 1. 4. 1982 katsonut toisaalta, että nimenomaan määräaikaiseen ulkomaantyöhön lähetetty työntekijä tulee ottaa huomioon laskettaessa vuoden 1976 myötämääräämislain soveltamisen edellyttämää työntekijämäärää, vaikka ulkomaisten tytäryhtiöitten ja itsenäisten liikkeitten työntekijöitä ei tällöin tulekaan ottaa huomioon. Ks. ratkaisusta ja sen perusteluista IPRax 1983 s. 234 ss. sekä *Richardi,* IPRax 1983 s. 219 ss. ja vrt. edellä käsiteltyyn, myötämääräämistä koskevaan BAG:n vuoden 1980 ratkaisuun.

[9] *Lutter,* Festschrift Zweigert s. 269.

[10] Ks. *Däubler,* RabelsZ 39 (1975) s. 466 ss., *Grassmann,* ZGR 1973 s. 329 ss. ja

Mitä taas tulee kysymykseen ulkomaisten emoyhtiöiden Liittotasavallassa toimivien tytäryhtiöiden ja haaraliikkeitten myötämääräämisoikeudelliseen asemaan, on senkin osalta omaksuttava ratkaisu selväpiirteinen. Saksalaiset tytäryhtiöt ovat pakottavasti Liittotasavallan myötämääräämislakien alaiset: yleisten edellytysten täyttyessä tulee niissä toteuttaa työntekijöiden edustus hallintoneuvostossa.[11]

3.2.3. Suuntaviivoja Suomessa noudatettaviksi ratkaisulinjoiksi

Suomen yhteistoimintalaissa omaksuttu luottamusmiespohjainen järjestelmä on lähtökohtaisesti joustavammin ja yksinkertaisemmin sovellettavissa ulkomaantyötapauksissa kuin institutionalisoitu järjestelmä. YTL:n mukaisen yhteistoiminnan edellytyksenähän ei välttämättömästi ole uusien, itsenäisten orgaanien valinta, vaan yhteistoiminta nojautuu jo olemassa olevaan luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmään, joka puolestaan nojautuu työehtosopimuksiin. Työehtosopimussääntelyn ulottaminen ulkomaisille työpaikoille on edellä kerrotun mukaisesti puolestaan olennainen ja luonteenomainen piirre suomalaista ulkomaantyön sääntelyä, ja sen myötä ainakin suuremmissa projektikohteissa on toteutettu myös suomalaista luottamusmiesjärjestelmää vastaava järjestelmä. Tällaisessa tilanteessa ei meillä käsittääkseni ole vähäisintäkään perustetta ottaa kansainvälisten tilanteiden ratkaisemisen lähtökohdaksi sellaista teoreettista kannanottoa, ettei YTL lainkaan ulottuisi maan rajojen ulkopuolelle.

Argumentaation on perustuttava toisenlaisiin, lain tarkoitusperiin sekä yhteistoiminnan piiriin kuuluviin asioihin ja ulkomaantyöhön liittyviin asiallisiin ja käytännöllisiin näkökohtiin. Näitä seikkoja painotettaessa ei kuitenkaan ole aihetta väistyä siitä sinänsä territoriaalisuusperiaatteen mukaisesta lähtökohdasta, että Suomessa pysyväisesti toimivissa ulkomaisten yhtiöitten tytäryhtiöissä, liikkeissä ja työpaikoilla tulisi periaatteessa noudattaa YTL:a, joka on tässäkin mielessä luonteeltaan pakottava. Jos kuitenkin suomalainen järjestelmä jäljempänä esitettävin tavoin voi tulla sovellettavaksi ulkomailla, tu-

Lutter, Festschrift Zweigert s. 259. Omana ongelmaryhmänään, johon erityisesti *Däubler* on paneutunut, on konserniyritysten välisten sopimusten merkitys myötämääräämisen toteuttamisessa.

[11] Joskus on jopa esitetty, että työntekijämäärältään yleiset edellytykset täyttävän ulkomaisen yhtiön haaraliikkeen täytyisi organisoitua Liittotasavallassa osakeyhtiöksi myötämääräämisen toteuttamiseksi. Näin pitkälle ei kuitenkaan ole käytännössä menty, ks. *Grassmann*, ZGR 1973 s. 330.

lee meidänkin peilikuvatapauksissa hyväksyä ulkomaisen järjestelmän soveltaminen.

Ongelmaa siitä, onko — ulkomaantyökomitean mietinnön sanoja jälleen käyttääkseni — »työnantajan täytettävä yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet ulkomaisessa työkohteessa, jos asia koskee yrityksen kotimaista toimintaa tai jos asia koskee ulkomaista työkohdetta» — on tarkasteltava erikseen sen mukaan, onko kyseinen kohde suomalaisen työehtosopimuksen alainen vai ei.

Työehtosopimukseen turvautuminen yhteistoimintasäännöstön soveltamisen ratkaisevana instrumenttina ei näytä yleensä olevan mitenkään vieras ajatus. Keski-Euroopassa se on tullut esille varsinkin Saksan liittotasavallassa, jossa erityisesti *Däubler* on pitänyt mahdollisena ulottaa työehtosopimukseen sisällytettävän lakiviittauksen koskemaan myös yhteistoimintakysymyksiä. Meillä taas ovat *Laatunen, Savonen* ja *Ylä-Hokkala* jättäneet pohdittavaksi, voidaanko työehtosopimuksin sopia YTL:n soveltamisesta joko kokonaan tai osittain myös ulkomaisissa työkohteissa. Ulkomaantyökomitea on omaksunut pitemmälle menevän kannan: jo suomalaisen työehtosopimuksen soveltamisesta ja tähän perustuvasta luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmästä työpaikalla sinänsä seuraa YTL:n mukaisen yhteistoimintajärjestelmän noudattaminen. Työehtosopimukseen ei siis tarvitsisi sisällyttää asiasta erityistä lakiviittausta. *Bogdan*in suosittaman kannan mukaan MBL tulee ulkomailla sovellettavaksi jo silloin kun sekä työnantaja että ammattijärjestö ovat ruotsalaisia. Kaikkiin nyt mainittuihin ratkaisumalleihin liittyy varauma siitä, että paikallinen lainsäädäntö, muut järjestelyt ja olosuhteet voivat ainakin tietyssä määrin koitua esteeksi kotimaisen säännön soveltamiselle.

Kysymystä harkittaessa näyttää selvältä, ettei ole estettä sille, että ainakin YTL 14 §:ssä tarkoitetut työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopia yhteistoimintalain soveltamisesta myös ulkomaisilla työpaikoilla. Kun toisaalta otetaan huomioon, että tällainen soveltamisalan laajentamisesta määrääminen ei merkitse sellaista disponointia, jolla puututtaisiin rajoittavasti edes mainitussa 14 §:ssä mainittuihin asioihin saati muihin lain pakottaviin säännöksiin, ei voine olla mitään estettä sillekään, että työehtosopimuksissa yleensäkin — osapuolten valtakunnalliseen luonteeseen huomiota kiinnittämättä — määrättäisiin yhteistoimintalaki sovellettavaksi ulkomaisillakin työpaikoilla. Paikallisista olosuhteista mahdollisesti johtuvat rajoitukset määräytyvät myöhemmin kussakin tapauksessa erikseen. Tältä pohjalta edettäessä voidaan edelleen omaksua se kanta, että esimerkiksi rakennusalan yleisiin työehtosopimuksiin ja ulkomaantyön eri-

tyisiin työehtosopimuksiin sisältyvät lakiviittaukset Suomen työoikeuteen käsittävät myös yhteistoimintalain.[1]

Ulkomaantyökomitean omaksuma suositus edellyttää puolestaan lisäharkintaa. Edellä olevan mukaisesti sen käyttöala jää koskemaan tapauksia, joissa ulkomainen työkohde on sellaisen kotimaisen työehtosopimuksen kattama, johon ei lainkaan sisälly määräystä Suomen oikeuden soveltamisesta. Työpaikalla tulee olla tähän sopimukseen perustuva luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmä. Komitean suositusta ei ole perusteltu, mutta on ilmeistä, että sen taustalla on käsitys työsuhteen kollektiivisen sääntelyn eri muotojen läheisestä yhteenkuuluvuudesta. Käsitys on sama, joka on johtanut *Bogdan*in ajattelemaan yhtenäisen, koko kollektiivisen työoikeuden käsittämän liittymäsäännön omaksumista. Nähdäkseni tämä ratkaisu onkin hyväksyttävä silloin, kun luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmä muodostaa yhtenäisen asiallisen pohjan sekä työehtosopimus- että yhteistoiminta-asioissa, kuten meillä ja Ruotsissa on asian laita. Sen sijaan tällaista ratkaisua ei voitaisi puoltaa esimerkiksi Saksan liittotasavallassa, jossa toisaalta työehtosopimusoikeus ja toisaalta yhteistoimintaoikeus ovat luodut eri perustoilta. Näistä syistä katson ulkomaantyökomitean kyseisen suosituksen olevan meikäläisissä oloissa oikeaan osunut.

Ne tapaukset, joissa ulkomailla tehtävä työ ei ole kotimaisen työehtosopimuksen alainen, kuuluvat ulkomaisessa kirjallisuudessa esitettyjen käsitysten mukaan riidattomasti territoriaalisuusperiaatteen piiriin. Johtavana ajatuksena on sekä Saksan liittotasavallassa että Ranskassa, että yhteistoiminta määräytyy sen valtion lain mukaan, jossa kyseinen liike sijaitsee.[2]

On kuitenkin huomattava, että nämä kannanotot on esitetty institutionalisoidun yhteistoimintajärjestelmän omaksuneissa maissa ja pysyvämpää ulkomaantoimintaa kuin projektivientiä silmällä pitäen. Luottamusmiespohjaisen yhteistoiminnan ulottamiselle ulkomaisille projektityöpaikoille ei ole samanlaisia periaatteellisia ja käytännöllisiä esteitä kuin institutionalisoidun järjestelmän ja varsinaisen etabloitumisen kysymyksessä ollessa. Lisäksi on otettava huomioon, että erityisesti saksalaisessakin institutionaalisessa järjestelmässä heijastusperiaate on hyväksytty lainsoveltamisprinsiipiksi yhteistoiminnan-

[1] Kysymys on kuitenkin työehtosopimuksen tulkinnasta ja on mahdollista, ettei nyt esitetty vastaa työehtosopimuspuolten yhteistä käsitystä asiasta.

[2] Ks. esim. *Schlüpers-Oehmen*in väitöskirjansa yhteenvedossa muodostaman kollisionormin ensimmäistä osaa: »Die Betriebsverfassung wird nach dem Recht des Staates beurteilt, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.», s. 217. Meidän oikeutemme kannalta voidaan viitata myös siihen, että jos järjestäytyneet työntekijät ovat työpaikalla enemmistönä, luottamusmies edustaa yhteistoiminnassa suhteessa työnantajaan myös järjestäytymättömiä työntekijöitä (YTL 5 §).

kin alalla. Esimerkiksi työntekijäryhmä, joka on Liittotasavallasta komennettu tilapäiseen ulkomaantyöhön, säilyy saksalaisen »Betriebsverfassungin» piirissä.[3]

Ymmärtääkseni myös meillä voidaan puoltaa samankaltaisen ratkaisun omaksumista. YTL:n tarkoituksena oleva yrityksen toiminnan ja työolosuhteitten kehittäminen ja eri relaatioissa tapahtuvan yhteistoiminnan tehostaminen lisäämällä työntekijöiden ja toimihenkilöiden vaikutusmahdollisuuksia työtään ja työpaikkaansa koskevissa asioissa voisi vaarantua varsinkin runsaasti ulkomaanprojekteja toteuttavissa yrityksissä, jos ulkomaiset työpaikat jätettäisiin kokonaan lain ulkopuolelle. Varsinkin työntekijöiden kannalta on pidettävä epätyydyttävänä, jos heidän YTL:n mukaiset oikeutensa lakkaisivat ulkomaille siirryttäessä, alkaisivat taas komennuksen päättyessä lakatakseen jälleen uuteen projektityöhön siirryttäessä. Tältä kannalta katsoen näyttää oikealta hyväksyä sekin ulkomaantyökomitean suositus, jonka mukaan suomalaisen yrityksen tulisi mahdollisuuksien mukaan ja linjaorganisaation puitteissa toteuttaa YTL:n pääperiaatteita suomalaisiin työntekijöihinsä ulkomailla näissä tapauksissa. Pääperiaatteiden toteuttaminen on luonnollisesti riippuvainen kulloisistakin olosuhteista, muun muassa projektin työntekijäkunnan koostumuksesta sekä paikallisesta lainsäädännöstä. Vaikeudet ovat kuitenkin vähäisemmät kuin institutionalisoidussa järjestelmässä.[4] Ulkomaantyön ollessa luonteeltaan vakinaista ei YTL:n soveltaminen nyt kuvatuin tavoin voi tulla kysymykseen, mutta minkään tarkan aikarajan määrääminen ei tässäkään yhteydessä ole mahdollista. Jos työnantajana ulkomailla on siellä toimiva itsenäinen oikeushenkilö, sen piirissä mahdollisesti toteutettava yhteistoiminta määräytyy lähtökohtaisesti paikallisen lain mukaan, eikä YTL:a vieraana lakina voida soveltaa.

Edellä on yhteistoimintasäännöstöä tarkasteltu yksinomaan kollektiivisen työoikeuden yhteydessä niin, ettei yksittäisten työntekijöiden työsopimusstatuuttiin ole kiinnitetty huomiota. Useimmissa, ja erityisesti nykyisen meikäläisen käytännön mukaisten työehtosopimusten alaisissa tapauksissa työsopimusstatuuttikin on Suomen laki. Tällöin yhteistoimintaan velvoittavana normina tulee sovellettavaksi myös työsopimuslain 32 §:n 2 momentti, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän on oltava yhteistoiminnassa työpaikalla työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseksi ja niiden edistämiseksi. Toi-

---

[3] *Schlüpers-Oehmen*in kollisionormin kolmas osa kuuluu: »Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt sind nehmen an der Betriebsverfassung teil, solange sie den inländischen Betrieb angehören.»

[4] Nyt esitetyt näkökohdat ovat sovellettavissa myös yhteistoimintaan työturvallisuuden alalla.

saalta ei pelkästään se seikka, että suomalaisten projektityöntekijäin tai osan heistä työsopimukset ovat vieraan valtion lain alaiset, sinänsä estä YTL:n tai sen pääperiaatteiden soveltamista.

Ulkomaantyökomitea katsoi toimeksiantonsa ulkopuolelle kuuluvaksi ongelman suomalaisen työnantajan tiedottamis- ja neuvotteluvelvollisuudesta kotimaassa asiassa, joka kyllä vain Suomea koskevana kuuluisi YTL:n soveltamispiiriin, mutta jolla on liittymiä vieraisiin valtioihin. Käytännössä tällainen asia saattaisi liittyä esimerkiksi olennaisiin muutoksiin ulkomaanprojektin henkilöstön työtehtävissä ja töiden järjestelyssä sekä siirtoihin tehtävistä toisiin taikka tällaisen henkilöstön työhönoton periaatteisiin, menetelmiin ja työhön perehdyttämisen järjestelyihin (YTL 6 § 1 momentti 1 ja 8)-kohta). Ongelmaksi saattaa nousta myös yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttö projektitehtävissä (YTL 9 §). Kaikki vasta mainitut kysymykset ovat sellaisia, että niillä mitä todennäköisimmin on heijastusvaikutuksia yrityksen toimintaan ja sen henkilöstön asemaan myös kotimaassa, vaikka toimenpiteiden ensisijaisena kohteena on ulkomaanprojektin toteuttamisen järjestely.

Tämä on erityisen selvää yrityksissä, joissa on runsaasti ulkomailla ajoittain toimivaa ja kiertävää henkilöstöä tai joiden tuloksesta huomattava osa muodostuu ulkomaantoiminnasta. Tällöinhän ulkomaanprojektiin kohdistuvat ratkaisut voivat vielä myöhemmin tulla vaikuttamaan muihinkin kuin juuri tuolloin ulkomailla olevaan henkilöstöön. Sen sijaan esimerkiksi jo lopullisesti miehitetyn, erillisen projektikohteen säännöllisen työajan aloittamiseen ja lopettamiseen tai lepo- ja ruokailutaukoihin liittyvät asiat (YTL 6 § 1 momentti 6)-kohta) eivät ole sellaisia, että niihin liittyisi tällainen heijastusvaikutus. Ymmärtääkseni juuri kyseisenlainen heijastusvaikutus onkin kriteeri, jonka nojalla ulkomaantyökomitean avoimeksi jättämä kysymys tulee ratkaista.[5] Jos siis aiottu toimenpide on sellainen, että sillä tosiasiallisesti, vaikkakin vain vastaisuudessa voi olla vaikutuksia yrityksen kotimaassa olevan henkilöstön asemaan tai toimintaan, on siitä suoranaisesti ulkomaanprojektiin liittyvänäkin neuvoteltava myös kotimaassa. Tällainen ratkaisusuositus aiheuttaa luonnollisesti tulkintavaikeuksia, mutta ne ovat tuskin ylipääsemättömiä. Kovin pienissä asioissa ei kahdenkertaista neuvottelua tietenkään tule käynnistää.

Kun meillä ei ainakaan vielä ole toteutettu yhtiöoikeudellista myötämääräämistä, ei siihen liittyviin kansainvälisiin kysymyksiin ole aiheellista puuttua tässä yhteydessä. Asiaa myöhemmin mahdollisesti kehiteltäessä on kansainväliset aspektit kuitenkin syytä ottaa huomioon.

[5] Huomiota on kiinnitettävä myös YTL 7 §:n 1 momentin sanamuotoon, jonka mukaan työnantajan on neuvoteltava »niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.»

IV LOPPUPÄÄTELMIÄ

Edellä on erikseen työsopimuksen, työehtosopimuksen ja yhteistoimintasäännöstön osalta luonnosteltu ratkaisumalleja, joita olen meidän oikeutemme kannalta pitänyt sopivina kansainvälisluontoisten tapausten sääntelemiseksi tai sääntelyn periaatteiksi. Muutama kokoava huomautus on ehkä vielä tarpeen.

Ulkomailla toimivien projektityöntekijöiden asemaan voidaan työsopimusta ylemmällä tasolla vaikuttaa lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, yhteistoimintamenettelyä ja kansainvälisiä valtiosopimuksia hyväksi käyttäen. Käytännössä sääntely tapahtuu samanaikaisesti useaa keinoa käyttäen ja eri keinot ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa.

Lainsäädäntö on meillä selvästi puutteellinen. Pidän ensiarvoisen tärkeänä, että ainakin valmisteilla olevaan kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevaan lainsäädäntöön sisällytettäisiin nimenomaiset työsopimukseen sovellettavaa lakia koskevat säännökset. Näiden säännösten sisältöön vaikuttavista teoreettisista ja käytännöllisistä tekijöistä on tehty selkoa edellä. Asiassa on vaikuttamassa monia eri suuntiin käyviä tekijöitä, joiden yhteisenä nimittäjänä on eri valtioiden erityyppisten pakottavien normien huomioon ottaminen työsopimussuhteeseen pääasiallisesti sovellettavan lain ohella. Nämä tekijät, jotka ovat saaneet ilmauksensa esimerkiksi ajatuksissa yksipuolisten liittymäsääntöjen uudesta tulemisesta sekä oman ja vieraan valtion tiettyjen normien välittömästä sovellettavuudesta (»d'application immédiate»), ovat osoittaneet klassillisen liittymäsääntötekniikan perusteiltaan ja metodeiltaan riittämättömäksi. Julkis- ja yksityisoikeuden väliselle erolle perustuva argumentaatio on menettänyt keskeisen merkityksensä, »hard and fast» -tyyppiset liittymäsäännöt ordre public -korjauskeinoineen eivät useinkaan voi tarjota tyydyttäviä ratkaisuja. Toisaalta on myönnettävä, ettei mikään uudemmista teorioista voi tarjota pohjaa koko työoikeuden alan kattavan liittymäsääntöjärjestelmän luomiseksi. Tätä seikkaa ei kuitenkaan pidä lukea osoitukseksi ky-

seisten teorioiden heikkoudesta, vaan se on väistämätön seuraus käsiteltävän juridisen ja faktisen aineiston monimuotoisuudesta.[1]

Tästä monimuotoisuudesta johtuu, että tarvittava laintasoinen liittymäsääntö on rakennettava joustavaksi. Tällöin ei ensinnäkään tule pyrkiä tahdon autonomian kokonaan syrjäyttävään ratkaisuun. Käytännössä esiintyvät tilanteet ovat niin vaihtelevia, ettei yksinkertaisesti ole varaa kääntää selkäänsä sellaiselle yksittäistapauksia palvelevalle räätälintyölle, jota huolellisesti pohdittu lakiviittaus parhaimmillaan edustaa. Käytännössä tämä seikka tulee kaiketi useimmiten esille johtavien toimihenkilöiden osalta, mutta se ei ole vailla merkitystä erikoistuneiden ammattityöntekijöiden eikä »rivityöntekijöidenkään» osalta. Toisaalta liittymäsäännön tulee antaa liikkuma-alaa niin, että pääsääntöisesti sovellettavalle laille ei anneta yksinomaista asemaa työsuhteen sääntelyssä. Tulee siis avoimesti hyväksyä se käytännön todeksi osoittama seikka, että esimerkiksi tosiasiallisen työntekopaikan lain — työn tavanomaisen tekopaikan lain ollessa työsopimusstatuuttina — tai työn tavanomaisen tekopaikan lain — tosiasiallisen työntekopaikan lain ollessa työsopimusstatuuttina — tietyt pakottavat normit ovat niin vahvasti vaikuttavia, ettei niitä vieraassakaan forumissa ainakaan kokonaan voida sivuuttaa.

Kun julkis- ja yksityisoikeuden väliselle erolle perustuvasta argumentaatiosta luovutaan, joudutaan myös lakiviittauksen tai kiinteän liittymäsäännön perusteella määräytyvän statuutin alaa harkitsemaan uudelleen. Kysymyksessä ei ole enää pelkästään työsopimusstatuutti, joka nimensä mukaan rajoittuisi suppeimmillaan vain juuri itse työsopimukseen liittyviin ongelmiin kuten kysymyksiin irtisanomissuojasta ja -korvauksista. Pikemminkin on puhuttava laajemmin työsuhdestatuutista, jonka alaan kuuluvat monet julkisoikeudellisestikin sävyttyneet normit. Asia on tullut selvästi esiin työsuojelua ja työturvallisuutta käsiteltäessä. Kysymys on itse asiassa samasta seikasta, jota *Gamillscheg* tarkoitti jo vuonna 1959 puhuessaan »julkisoikeudellisten normien yksityisoikeudellisesta ytimestä».

Nyt ei kuitenkaan enää ole tarpeen esittää asiaa tällä tavoin ja olla uskollinen perinteiselle jaottelulle. Toisaalta on myönnettävä, että samalla menetetään se selväpiirteinen tukiranka, jonka klassillinen jaottelu kieltämättä tarjosi: normien kansainvälisen soveltamisen rajat selvisivät paljolti suoraan luonnehtimisen perusteella. Nyt suositeltu järjestelmä asettaa kansainvälisluontoisia työoikeudellisia asioita selvittämään joutuvan tuomarin entistä vaativam-

[1] Tähän seikkaan palaa *Simitis* useasti kansainvälisen työoikeuden nykytilaa ja kehitysnäkymiä koskevassa erinomaisessa — joskin pessimistisessä — artikkelissaan, ks. Festschrift Kegel s. 153 ss.

pien haasteiden eteen. Verrattomasti painavampana etuna on kuitenkin mahdollisuus päästä luontevasti asiallisesti oikeudenmukaisiin ratkaisuihin tarvitsematta kiertoteitse ylittää teoreettisten konstruktioiden asettamia esteitä.

Työehtosopimuksiin turvautuminen ulkomaantyön sääntelyssä on meillä varsin pitkälle kehittynyttä ja laaja-alaista. Vallitsevassa käytännössä ei esiinny erityisen vaikeita teoreettisia ongelmia. Työehtosopimukseen sovellettava laki on nykyisenlaisissa tapauksissa helposti määriteltävissä. Kysymyksessähän ovat samasta maasta olevien osapuolten väliset sopimukset, jotka on laadittu kotimaan työehtosopimuslainsäädännön vaatimuksia silmällä pitäen. Kansainvälisen sopimusoikeuden yleisiä oppeja soveltaen voidaan kiistatta todeta, että tällaisen työehtosopimuksen painavimmat liittymät osoittavat osapuolten yhteiseen kotimaahan. Vaikeuksia alkaa ilmetä vasta sitten, jos lähinnä taloudellisen yhdentymiskehityksen myötä saadaan aikaan todella kansainvälisiä työehtosopimusjärjestelyjä eri maista olevien osapuolten kesken. Tällöin on syytä toisaalta pyrkiä edistämään lakiviittauksen käyttämistä työehtosopimuksissa kyseisessä suhteessa sekä toisaalta pyrkiä luomaan selvä prioriteettisääntö eri valtioihin osoittavien liittymien välillä.

Työehtosopimuksen ulottuvuus ulkomaantyöhön pelkistyy ongelmaksi työehtosopimuksen tulkinnasta. Vastuu ongelmasta ja mahdollisuudet sen ratkaisemiseen ovat sopimuspuolilla itsellään. Asiasta voidaan ottaa nimenomainen lauseke työehtosopimukseen. Ne ongelmat, jotka liittyvät vieraassa valtiossa sovellettavan kotimaisen työehtosopimuksen ja paikallisen ehdottoman pakottavan lainsäädännön tai työehtosopimuksen välisiin ristiriitatapauksiin, ovat analogisia niille tapauksille, jotka esiintyvät työsopimuksen yhteydessä esiintyvissä ristiriitatapauksissa. Näin ollen ongelmien ratkaisussa voidaan soveltaa samoja, tosin kieltämättä harkinnanvaraisia ohjeita.

Yhteistoimintasäännöstöä tutkittaessa on keskeisenä kohteena ollut sen selvittäminen, millä perusteilla ja minkälaisissa tapauksissa Suomen laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL) voi tulla sovellettavaksi ulkomaisilla työpaikoilla. Oikeusvertailu on osoittanut, että myös tässä asiassa on voitu — tosin käytettävissä olevat lähteet ovat vähäiset — ajatella luovuttavan muodollisesta argumentoinnista ja korostettu, että yhteistoimintasäännöstön tarkoitusperän toteuttaminen edellyttää säännöstön soveltamista ainakin tietyissä tapauksissa mahdollisuuksien mukaan myös ulkomaisilla työpaikoilla. Meidän luottamusmiespohjainen järjestelmämme on tässä suhteessa vielä ongelmattomampi. Ottaen vielä huomioon luottamusmiespohjaisen järjestelmän läheisen suhteen työehtosopimusjärjestelmään olen harkinnut perustelluksi omaksua jo ulkomaantyökomitean esittämän suosituksen, jonka mukaan YTL:a tulee periaatteessa

soveltaa sellaisella vieraassa valtiossa olevalla työpaikalla, joka on suomalaisen työehtosopimuksen alainen ja jolla noudatetaan tällaiseen sopimukseen perustuvaa neuvottelu- ja luottamusmiesjärjestelmää.

Ratkaisu merkitsee siis YTL:n soveltamisen kytkemistä työehtosopimuksen soveltamiseen. Eräissä tapauksissa on kuitenkin aiheellista päätyä siihen, että yhteistoimintalakia on sovellettava, vaikka työehtosopimuspohja puuttuukin. Tällöin ovat kyseessä suomalaisen työnantajan ulkomaanprojektissa olevat suomalaiset työntekijät, joiden aseman turvaaminen ja sääntelykäytännön jatkuvuus puoltavat YTL:n pääperiaatteiden soveltamista linjaorganisaation puitteissa. Tällaisen käytännön teoreettiseksi tueksi voidaan mannermaisen esikuvan mukaisesti vedota heijastusperiaatteeseen ja useimmiten myös siihen, että työsopimuslaki osana työsuhdestatuuttia »vetää mukanaan» myös yhteistoimintalain. Lisäksi olen tietyin edellytyksin katsonut, etteivät kansallisina selvästi yhteistoimintalain piiriin kuuluvien asioitten liittymät vieraisiin valtioihin myöskään vapauta työnantajaa näitä asioita koskevasta tiedottamis- ja neuvotteluvelvollisuudesta kotimaassa.

Edellä käsitellyt sääntelykeinot ovat luonteeltaan kansainvälisyksityisoikeudellisia ja kansallisessa piirissä toteutettavia. Tutkimus on osoittanut, etteivät materiaalisen oikeuden yhtenäistämiseen perustuvat ratkaisut ainakaan toistaiseksi ja laajemmassa piirissä ole työoikeuden alalla realistisia. Useissa tapauksissa kuitenkin juuri ratkaisukeinojen puhdas kansallinen luonne on syynä näillä keinoilla saavutettavien tulosten puutteellisuuteen. Aloilla, jotka jäävät tämän tutkimuksen painopistealueen ulkopuolelle tai jotka on jouduttu kokonaan sivuuttamaan — kuten sosiaalivakuutus ja verotus — on ongelmat saatettu järjestää selvästi ja sitovasti kansainvälisin valtiosopimuksin. Valtiosopimussääntelyn ulottamista myös muihin projektityön oikeudellisiin kysymyksiin kannattaa vakavasti harkita. Lähinnä tulisivat kysymykseen tärkeimpien projektimaitten kanssa tehtävät bilateraaliset sopimukset, joihin yksinkertaisimman mallin mukaan voitaisiin ottaa vain määräys siitä, kumman valtion lakia projektityöhön sen eri suhteissa sovelletaan.[2] Mahdotonta ei olisi sekään, että tällaisiin valtiosopimuksiin sisällytettäisiin myös sellaisia projektityötä koskevia aineellisia määräyksiä, joita osapuolet pitävät oman oikeusjärjestyksensä kannalta tärkeinä. Puheena olevia määräyksiä saatettaisiin luontevasti sijoittaa esimerkiksi taloudellista ja teollista yhteistyötä koskeviin valtiosopimuk-

[2] Tällaisesta menettelystä on esimerkkinä aikaisemmin mainittu Saimaan kanavan rakentamiseen liittyvä sopimus Suomen ja Neuvostoliiton välillä. Alan valtiosopimussääntelystä yleensä ks. *Morgenstern* s. 8 ss.

siin. Vaikka tällainen ajatus saatetaan joissakin projektimaissa kokea vieraaksi, asian esille ottaminen Suomen osapuolen taholta tuskin voi olla haitaksikaan.

Tutkimuksen kuluessa on useaan otteeseen ilmennyt, että projektityön työsuhdeasioita käytännössä hoitavien henkilöiden keskuudessa vallitsee epätietoisuutta tai suoranaisuutta tietämättömyyttä asioiden juridisesta perustasta ja niiden eri tasoilla tapahtuvasta sääntelystä. Käytännön esimerkkinä voidaan mainita eri työehtosopimusten ja työsopimusten lakiviittaukset ja epämääräiset, osin harhaanjohtavatkin lausekkeet. Voidaan pitää selvänä, että jos asiasta saadaan lakiin selviä säännöksiä ja eri alojen työehtosopimuksia tässä suhteessa selvennetään ja täydennetään, asioiden käytännön hoitokin paranee. Monipuolisen koulutuksen, tutkimuksen ja asioiden syvällisen harkinnan merkitystä on kuitenkin jatkuvasti korostettava.

Liite 1. Katsaus projektityöhön sovellettavan lain valinnassa noudatettuun käytäntöön eräiden Suomessa 1980-luvun alkuun mennessä laadittujen sopimussuositusten ja noudatettujen standardisopimusten perusteella

Suosituksen tai sopimuksen laatija	Yleinen lakiviittaus	Sopimuksen irtisanominen ja purku	Työaika
Insinööriliitto	A) Suomen työlainsäädäntö tai B) Suomen työlainsäädäntö ja suomal. TES. Molemmissa tapauksissa sovellettava kohdemaan pakottavaa lainsäädäntöä.	TSL:n perustein. TA:lla purkuoikeus, jos paikalliset viranomaiset haluavat TT:n poistuvan lainrikkomisen tai muun sellaisen syyn perusteella.	Pituus sovitaan erikseen. Ylityö otetaan huomioon palkkauksessa tai korvataan Suomen työaikalain mukaan.
STK	A) Asemamaan työlainsäädäntö tai B) Suomen työlainsäädäntö tai C) Suomen työlainsäädäntö ja alan suomal. TES. B) ja C) -vaihtoehdoissa noudatettava asemamaan pakottavaa lainsäädäntöä.	Samat periaatteet kuin Insinööriliitolla.	Velvollisuus ylityöhön työnantajan määräämällä tavalla. Ylityö voidaan kokonaisuudessaan ottaa huomioon palkkauksessa tai asemamaan/Suomen säännöllisen työajan ylittävästä työstä maksetaan korvaus asemamaan/Suomen määräysten mukaan.
Finn-Iran Contractors' Group (Perussopimus ja liitteitä)	Pääsääntönä asemamaan lakien, säännösten ja määräysten noudattaminen.	Irtisanominen vain erittäin painavasta syystä. Purku TSL 43 §:n perustein.	Asemamaan lain mukaan, merkitään erikseen. TT sitoutuu tekemään ylityötä. Suomal. työajan ylittävä norm. työaika otettu huomioon kuukausittaisessa kokonaiskorvauksessa.
Arabian Lamah Co.Ltd. (Saudi-Arabiassa toimiva saudiarabialais-suomalainen yhtiö) (Sopimus ja sen yleisliite ja muita liitteitä)	Saudi-Arabian työlainsäädäntö ja viranomaisten määräykset. TT:n tulee noudattaa asemamaan lakeja ja määräyksiä ja kunnioittaa paikallisia tapoja.	»Keskeyttämisperusteet» lueteltu erikseen, ei vars. määräystä lainvalinnasta. Työsuhteen poikkeuksellisesta päättymisestä yleensä korvaus TT:lle.	Saudi-Arabian työvoima-asetuksen mukainen. TT antaa sitoumuksen ylityön tekemisestä. Ylityön määritys ja korvausperuste sisältyy sopimukseen.
AS-Group, STL, SSTL (Irak) (Sopimus, työmaasopimus ja liitteitä)	Suomen työlainsäädäntö, sosiaaliturva ja verotus sekä sähköasennusalan TES, ei kuitenkaan koulutussopimusta eikä irtisanomissuojasopimusta. TT:n velvollisuudet kuten Arabian Lamah Co.Ltd.	Purkuperusteet puolin ja toisin lueteltu erillisessä keskeytysliitteessä, jossa mm. viittaus TSL 15 ja 16[1] §:ään.	Erillinen työaikaliite, ei lakiviittausta. Ylityö määritetty erikseen. Ylityökorvaukset TES:n mukaan.

Suosituksen tai sopimuksen laatija	Vapaapäivät	Vuosiloma
Insinööriliitto	Kohdemaan lainsäädännön mukaiset vapaapäivät palkallisia vapaapäiviä. Muistakin vapaapäivistä voidaan sopia.	Vuosilomapäivät sekä vuosilomapalkka tai -korvaus Suomen lain mukaan, ellei toisin sovita.
STK	Määräytyvät asemamaan lainsäädännön, kalenterin ja käytännön mukaan. Mahdollisuus lisäyksiin.	Vuosiloma sekä vuosilomapalkka tai -korvaus Suomen vuosilomalain mukaisesti. Mahdollisuus luopua lomaltapaluurahasta.
Finn-Iran Contractors' Group (Perussopimus ja liitteitä)	Asemamaan kansalliset pyhäpäivät sekä erikseen mainitut suomalaiset pyhäpäivät.	Työntekijällä oikeus kolmen viikon yhtäjaksoiseen lomaan. Pituus ja ajankohta sovitaan erikseen. Ei mainintaa sovellettavasta laista.
Arabian Lamah Co.Ltd. (Saudi-Arabiassa toimiva saudi-arabialais-suomalainen yhtiö) (Sopimus ja sen yleisliite ja muita liitteitä)	Paikallisen kalenterin mukaisten vapaapäivien lisäksi joulupäivä. Vapaapäivätyöstä korvaus kuten ylityöstä.	Pituus sovitaan erikseen. Lomavuorokaudet lasketaan asemamaan kalenterin mukaan. Ei mainintaa sovellettavasta laista.
AS-Group, STL, SSTL (Irak) (Sopimus, työmaasopimus ja liitteitä)	Erillinen vapaapäiväliite, paikalliset vapaapäivät ja niiden lisäksi eräät suomalaiset vapaapäivät.	Lomavuorokaudet lasketaan paikallisen kalenterin mukaan. Ei erityistä mainintaa sovellettavasta laista. Loma voidaan antaa myös lainmukaisen lomakauden ulkopuolella. Lomaltapaluuraha suoritetaan.

Suosituksen tai sopimuksen laatija	Sosiaaliturva	Riitojen ratkaisu
Insinööriliitto	Eläke-edut Suomen työeläkelakien mukaisesti. Lisäeläketurva ko. eläkesäätiön sääntöjen mukaisesti.	Helsingin raastuvanoikeudessa Suomen lain mukaan tai YTL:n ja STK:n asettamassa välimiesoikeudessa.
STK	Suomen sosiaaliturvalakien ja määräysten voimassaolosta sovitaan »rasti ruutuun» -menetelmällä (esim. TEL, TapVakL ja SairVakL)	Suomal. alioikeus tai TES:n neuvottelujärj. mukaisesti tai välimiesmenettelyssä välimiesmenettelylain mukaisesti tai asemamaan tuomioistuimessa.
Finn-Iran Contractors' Group (Perussopimus ja liitteitä)	TA korvaa TT:lle TEL- ja LEL-maksut. Terveyden- ja sairaanhoidossa otetaan huomioon asemamaan pakollisen sosiaaliturvan edut.	Ei mainintaa.
Arabian Lamah Co.Ltd. (Saudi-Arabiassa toimiva saudiarabialais-suomalainen yhtiö) (Sopimus ja sen yleisliite ja muita liitteitä)	TA maksaa TEL-maksut Suomeen sovitun palkkatason perusteella. TA vastaa sosiaaliturvamaksuista asemamaan lakien mukaisesti. TA kustantaa asemamaassa tarvittavan sairaala- ja lääkärinhoidon. Muista maksuista vastaa TT »asemamaan kohdalta» itse.	Neuvottelutie. Jos sovintoon ei päästä, Saudi-Arabian työ- ja työvoimalain mukainen menettely.
AS-Group, STL, SSTL (Irak) (Sopimus, työmaasopimus ja liitteitä)	TA maksaa TEL-maksut Suomeen. TA maksaa sosiaaliturvamaksut asemamaan lakien mukaisesti. TA järjestää ja kustantaa tarvittavan sairaala- ja lääkärinhoidon asemamaassa. Muista maksuista vastaa TA »asemamaan kohdalta» itse.	Neuvottelutie. Jos sovintoon ei päästä, työtuomioistuin tai Helsingin raastuvanoikeus.

Choice of Law in International Employment Relationships.
A Study in Private International Law and Comparative Law.

SUMMARY

INTRODUCTION

Problems relating to international employment relationships have lately been the object of numerous studies and articles. They have been tackled in international congresses and they are regulated in many recent European codes on private international law. The problems are many-sided and of a diverging nature. The work to be performed abroad can be permanent or only temporary, especially in connection with contracting for industrial or other projects abroad (project exportation). Many different instruments play a role in their regulation: international conventions, internal legislation, collective agreements, procedures of co-operation on workplaces and individual employment contracts.

The present study is mainly concerned with the choice of law problems connected with employment relationships in project exportation. International labour law, understood as a part of substantive labour law which has an international source, falls consequently outside the scope of the study. The principal task is to find out what principles should be adopted in the Finnish private international law to govern the employment relationship between a Finnish employer and his Finnish employee in project work to be performed abroad.

Finnish statutory private international law relating to employment relationship is utmost scarce. None of the statutes pertaining to substantive labour law contains any provision defining its regional scope of application. Neither is there, as yet, any codification of conflict of law rules on contractual obligations, the main statutory source in this field being the 1955 Hague Convention on the Law Applicable to International Sale of Goods, enforced in Finland in 1964. On the other hand, some statutes which have a central position in the

national social security system, although not necessarily connected with employment relationship, have taken the international cases into consideration. The legislation on seafarers also contains special rules on the scope of application based on the »law of the flag» principle but the problems relating to seafarers' employment relationships fall outside the scope of the present study. Finland is party to a few international conventions that govern questions pertaining to social security (i.e. the multilateral Nordic convention and the bilateral conventions with Great Britain, the Federal Republic of Germany and the U.S.A.). These conventions are not, however, dealt with in this study.

This scarcity of internal sources has made it necessary to proceed on the basis of comparison of some European systems of private international law. As far as collective agreements and co-operation within undertakings are concerned, also foreign substantive law has been taken into consideration. In addition to Swedish law, the main emphasis in the comparative parts of the study has been put on the EEC Convention of 19 June 1980 on the Law Applicable to Contractual Obligations and the Swiss draft »Loi fédérale sur le droit international privé (loi de DIP)» of November 10, 1982. Also internal German (Federal Republic and Democratic Republic), French, Italian and English law are dealt with. The resolutions of the Institute of International Law, especially those adopted in Luxembourg (1937) and in Zagreb (1971), are taken into account as well.

The most important theoretical issues in the present study are connected with the interaction of choice of law rules in private international law and substantive provisions in public law and with the role of mandatory private law provisions in the choice of law. These issues have been tackled quite extensively in the European legal discussion and court practice but have gained only relatively small interest in Finland.

The study starts with some introductory notes (Chapter I). Chapter II is concerned with the theoretical trends relating to the questions of application of foreign public law as well as foreign and domestic mandatory rules of private law. Chapter III, which constitutes the central part of the study, is divided into three parts. The problems of applicable law in connection with employment contracts are discussed in the first part while private international law questions relating to collective agreements and co-operation in undertakings are dealt with in parts 2 and 3 respectively. At the end of the first part the present practice concerning the territorial sphere of application of some Finnish acts of public law nature is accounted for. Chapter IV contains conclusive remarks and recommendations.

THEORETICAL TENDENCIES TO BE TAKEN INTO CONSIDERATION

Chapter II starts with a presentation of the main systematic and structural features of the Finnish substantive labour law, the significance of the private law and public law dichotomy in it and the importance of the principle of the protection of the employee reflected in its mandatory provisions. It is pointed out that the said dichotomy did not play a decisive role when labour law was established as an independent branch of law in Finland in the 1930's. However, influenced by the German doctrine, the first writings on the Finnish international labour law in the early 1960's were based on the idea that only the application of private law is determined by the bilateral private international law rules, whereas the application of public law is restricted by the principle of territoriality. As to the Finnish mandatory provisions of private law nature, it was suggested that the mandatory provisions of the 1922 Employment Contracts Act (now replaced by the 1970 Employment Contracts Act) manifested the Finnish *ordre public*. The application of foreign law should therefore not lead to a deterioration of the general level of the employee's employment terms in comparison to the mandatory Finnish standards.

The opinion that the application of public law be left outside the scope of operation of the bilateral choice of law rules must nowadays be seen as an oversimplification. In this context account is especially made of Swiss and German court practice after the Second World War. According to this practice, it is decisive as to the applicability of a particular provision, whether it is primarily intended to protect private or public interests. As far as the provision in question is mainly concerned with private interests it can be applied by a foreign court despite the public law nature of the provision. In this way the principle of territorial application of public law is limited to legislation enacted in the public economic and social interests of the state itself. Further on, on the level of international cooperation, Art. VIII 2 (b) of the Bretton Woods Agreement has often been cited as an outstanding example of the application of foreign public law in the field of currency restrictions. Coming closer to our own time, attention is paid to a resolution of the Institute of International Law adopted in Wiesbaden in 1975 (Resol. IV, The Application of Foreign Public Law). In the Resolution we can read that »A.I.1. The public law character attributed to a provision of foreign law which is designated by the rule of conflict of laws shall not prevent the application of that provision, subject however to the fundamental reservation of public policy.» As to the latest developments, notice is paid to subsection 3, Art. 13 of the Swiss draft law, according to which »Le

caractère de droit public attribué à une disposition étrangère ne fait pas un obstacle, en soi, à son application.» On the other hand it has to be borne in mind that the EEC Convention does not contain a similar provision.

The part of the present study which deals with the role of mandatory private law in the conflict of laws begins with a presentation of the different senses conveyed by the *ordre public*. The starting point being the classical doctrine as presented by *Savigny* in his »System des heutigen Römischen Rechts», the study then proceeds to present the different meanings of the *ordre public* especially in French legal terminology. In this connection the terms »ordre public interne», »ordre public international», »ordre public négatif», »ordre public positif» and »ordre public social» are described.

This French orientated part of Chapter II is continued by presenting and explaining the terms »lois de police et sûreté» and especially »lois d'application immédiate», a notion developed by *Francescakis*. This theory of »immediately» or »necessarily» applicable mandatory rules of law has also been introduced in connection with labour law, namely in connection with co-operation in undertakings, but it has not been discussed in Finland before. The following item presented in this connection is the German theory of »Sonderanknüpfung». Account is made especially of the thoughts of *Wengler* and *de Winter*. From the court practice the famous Dutch *Alnati* case is cited. The last part of Chapter II is devoted to the modern tendency to protect the so-called weaker party in a contract relationship and to the implications of this principle in private international law. This idea of the »social function» of private international law can be said to have penetrated also the EEC Convention and the Swiss draft.

The presentation of the different theoretical tendencies in Chapter II aims to serve as the basis on which the more concrete choice of law recommendations are developed in Chapter III for international cases in connection with employment contracts, collective agreements and co-operation within undertakings.

APPLICABLE LAW IN EMPLOYMENT CONTRACTS

The comparative survey shows that there seems to be a considerable unanimity concerning the applicable law in cases where there is no express choice of law clause in the employment contract. Starting point can be found in some broad general principles which, in spite of differing terminology, manifest more or less the same kind of thinking based on an objective weighing of interests

in the case concerned. Those principles or methods have been called either as individualizing method, »Theorie des hypothetischen Parteiwillens», »Theorie der characteristischen Leistung» or the proper law of contract theory. In the framework of these general principles more specific rules have been developed for employment contracts. The most wide-spread rule seems to be the one adopted e.g. in the Federal Republic of Germany, in the EEC Convention and in the Swiss draft, according to which a contract of employment shall be governed by the law of the country in which the *employee habitually carries out his work*. The same results are, however, often reached in concrete disputes also in systems in which the specific choice of law rule for employment contracts is different, e.g. in Italy and the German Democratic Republic. If work is not habitually carried out in any country, then the law of the country in which the employer has his place of business is commonly applied.

Things become more complicated when a choice of law clause is included in an employment contract. There is a clear tendency to restrict party autonomy, but it is not easy to choose the method according to which the restrictions should be carried out. One of the possibilities is to deny a choice of law clause all effect in a employment contract, which seems to be the case in the German Democratic Republic. If party autonomy is, however, accepted in principle it is possible to allow only such laws to be chosen as have a certain type of connection with the employment contract in question (e.g. the law of the place of work or the law of the employer's place of business). This solution is adopted in the Swiss draft. Another way to limit party autonomy accepted in the first place is the so-called principle of the »most favorable law», which has been adopted in the EEC Convention. When this principle is resorted to, the comparison of the legal systems in question may be done either *in toto* or issue by issue (the so-called analytic method).

In Finland, as also in other Nordic countries, the individualizing method was introduced in court practice in the 1930's and has since then been generally applied in the field of contracts. This method means that if a contract does not contain an express choice of law clause and the intention of the parties cannot be inferred from the terms and nature of the contract, the choice is made with the help of an objective comparison of the parties' interests in connection with the contract. Besides this general method, there are some well-established presumptions for certain types of obligations and even for some specific contractual situations. As far as employment contracts are concerned the »place of work» rule has been presented as the main presumption since the beginning of the 1960's. An equally established exception has existed for

cases where a Finnish employee is engaged by a Finnish employer for work to be performed abroad, e.g. in connection with an international building project, and in which the law of the common home country is applied.

In the latter half of the 1970's and in the beginning of the 1980's, a period of time marked by a rapid upswing in Finland's project exportation, the European discussion on mandatory rules and the private law/public law dichotomy has had an impact on the Finnish legal science. Especially the writings of *Jokela, Buure-Hägglund* and *Bruun* are to be mentioned in this connection. The need for a choice of law system which would ensure adequate protection for the employee and which would be free from formalism and inconveniences connected with the private law/public law dichotomy is a common nominator in many of these writings. In some articles, especially those written by *Buure-Hägglund,* concrete proposals for choice of law rules for employment contracts can be found.

Modell contract forms for work to be performed abroad have widely been resorted to in employment contracts practice. These contracts have often contained two kinds of choice of law clauses. Choice of law clauses of a general nature cover in principle all issues in the contract. Most often these clauses seem to have referred to Finnish law. The so-called special choice of law clauses have been used mostly in connection with regulating working hours and vacations but also in connection with social security. In many cases these clauses have referred to foreign law, too.

In August 1981, the Finnish Council of State (the national government) set up a Commission on International Employment Relationships (Ulkomaantyökomitea, hereinafter the Commission). The Commission consisted of 15 members. Doctor *Antti Suviranta,* President of the Supreme Administrative Court, was invited to be its chairman. The mandate given to the Commission was wide-ranging: it included the disentangling of the problems relating to legal safety, job security, social security, occupational safety and health, taxation and questions in connection with the conditions of employment as well as making of propositions to solve the problems noticed in these respects. In December 1982, the report of the Commission (1982:61) was given to the Minister of Foreign Trade.

The Commission was of the opinion that since choice of law questions relating to employment contracts were in the process of development, it was not appropriate to make exact or final recommendations as to Finnish law. However, the Commission was of the opinion that, at a later stage, the principles of choice of law should be explicitly stated in statutory law. The rules should

be flexible so that the manifold traits of different employment relationships could be taken into consideration. The Commission was also influenced, at least to a certain extent, by the idea that employment contracts as typical »weak party» contracts call for restrictions on party autonomy.

As to the secondary principles of choice, the Commission found it admissible to adhere to the rule of the common home country of the employer and the employee which was consequently recommended to be adopted also as a statutory rule. Nevertheless, the place where work is habitually performed can be accepted as a part of a compound choice of law rule for cases where the principle of the common home country cannot be resorted to. A third level in this rule could be the employer's place of business which could be decisive for cases in which the parties have no common home country and in which the work is performed consecutively in several countries. Further on, the Commission was of the opinion that party autonomy in employment contracts should be restricted. In this respect the principle of the most favorable law could possible be accepted only in such a formulation that the benefits offered by the different legal systems are compared *in toto* and not issue by issue. In addition, only an express choice of law should be accepted and the law chosen should present a reasonable connection with the employment relationship. The Commission deemed it still justified to pay respect to the traditional division between private law and public law as regards the application of choice of law rules.

The present author is also of the opinion that specific choice of law rules for employment contracts should be introduced into the Finnish legislation. The main trends in the European legislation can now be clearly ascertained and there is enough experience concerning the employment contracts practice to identify the actual needs and difficulties.

As far as secondary choice of law rules are concerned the main alternatives seem to be the application of the law of the parties' common home country and the law of the place of work. If the work to be performed abroad is of permanent nature, then the *lex loci laboris* rule is the most suitable one. Cases in connection with temporary work are more problematic. At any rate, it seems motivated to have the employment relationship governed by the same law as it was before the employee was sent abroad. This result can be reached either by resorting to the rule of the common home country or the *lex loci laboris* rule in the meaning that the law in the country where work is habitually performed is applied. Of these possibilities the latter one seems to be more suitable. It is a more »economic» solution because work permanently carried

out abroad can be governed by the same formula, too. Furthermore, the formula can also be applied to cases where the contract of employment is not concluded with the employer who has sent the employee abroad but, e.g., with a joint venture consisted of foreign partners as well. In cases where work is done consecutively in different countries but not habitually in any of them, the law of the employer's place of business should be applied.

As to party autonomy, the need for restrictions is apparent. The protection of the employee is a central principle in the substantive labour law and it must be taken into account in private international law, too. In this respect the EEC Convention and the Swiss draft provide illustrative examples.

On the other hand, it is quite clear that choice of law clauses in employment contracts should not been totally thrown out. These clauses can often serve as a practical tool when complicated employment relationships are faced with. The present author is of the opinion that the principle of the most favorable law cannot offer an appropriate solution to the problem. From a theoretical point of view, it is often contended that there is no place for this principle in cases where the norms in conflict are on equal level and that is the situation when the choice is to be done between *lex fori* and foreign law. On the other hand, if this principle is adopted without reservations the employee could pick up an advantage from law A and another from law B and add them up to the effect that the position of the employee as a whole would be better than that which any singular law could offer. An *in toto* comparison could place the judge in a most embarrassing situation. What criteria should be used in the comparison of the often very complicated national labour law systems? Would it be appropriate to expect, e.g., a Helsinki city court judge to proclaim that the Finnish labour law is *in toto* more favourable to the employee than the French labour law? Taking into account these points of view it seems that the best solution in restricting party autonomy is to spell out the laws which can be chosen by the parties. The view of the present writer is that the choice should be limited to the laws of the place of work, the habitual residence of the employee, and the place of business or the habitual residence of the employer. On the other hand, it has to be borne in mind that in Finland collective agreements — agreements between parties of equal standing — often include choice of law clauses designating the law applicable to individual employment contracts. In these cases there is no need for restrictions in order to protect the »weaker party» in the contract relationship.

It is also clear that there are cases where some mandatory rules not belonging to the law chosen by the parties nor to the law determined by the secondary

choice of law rules should be applied or taken into account, in addition to the rules applied in the first place. This possibility should be open in regard to mandatory rules of the forum as well as those of a foreign country. The present author is, however, of the opinion that it is not possible to point out exactly the different kinds of mandatory rules that can come into question in this respect. Nevertheless, some guidelines for the various fact situations are set forth in the study.

The traditional maxim according to which the application of public law is restricted by the principle of territoriality, with the exceptions based on the »radiation» (»Ausstrahlung») and the private law »core» sometimes found in public law acts, is tested through studying how some Finnish acts of public law nature have in practice been applied to work performed abroad. The acts at stake are the Protection of Labour Act, some acts concerning working time, the Employment Pensions Act, the Employment Accidents Insurance Act, the Guaranteed Payment of Wages Act and the Sickness Insurance Act.

The study shows that the territorial sphere of application of the different acts cannot be described by any single clear-cut rule. In many cases, especially in connection with employment pensions, there can be seen far-reaching exceptions from the principle of territoriality. It has even been questioned (by *Bruun*) whether in fact the exceptions form the main rule, leaving the principle of territoriality in the background. As exaggerated as this proposition may be, in practice the application of the different acts of public law nature presents diverging features depending on the nature of the act and on the interests protected and advanced by it.

The present author does not esteem, however, it appropriate or even possible to develop a new detailed and complicated — as the case would be — set of rules to cover the determination of the territorial sphere of application of public law legislation. The decision must be made in each individual case on the basis of weighing the interests at stake and the practical possibilities and consequences of the extra-territorial application. The method thus follows the same lines as recommended above in connection with mandatory rules in private law. In this way the scope of the principles of choice of law can be seen to comprehend not only the employment contract but the employment relationship in general. This does not exclude, however, the possibility that special provisions determining the territorial scope of application were taken in some of the acts mentioned above.

After the present author had finished the manuscript of this study, a working group set up in the Ministry of Justice published a memorandum and draft

law concerning the law applicable to contracts of an international nature (*Buure-Hägglund*: Ehdotus kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavaa lakia koskevaksi lainsäädännöksi. Oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisuja 4/1985. Helsinki 1985). The draft contains special rules for employment contracts. Party autonomy is accepted in principle but only certain, specificly enumerated laws mentioned in a special provision of the draft can be chosen by the parties. The secondary choice of law rule in the draft is a rather complicated one: the law of the employee's habitual residence is applied if the employer's place of business is in the same country. In other cases the law of the country where work is habitually done according to the employment contract or the law of the employer's place of business are applied depending on the individual case. Special provisions determine the possibilities of application and taking into consideration mandatory rules which do not belong to the law applicable in virtue of the parties' choice or the secondary rules. In the memorandum it is stated that the possible public law nature of foreign provisions of law shall not be paid attention to when applying the choice of law rules in the draft.

PROBLEMS CONNECTED WITH COLLECTIVE AGREEMENTS

Three main issues are dealt with in the part of the study which is related to collective agreements. The first of them concerns the law applicable to the collective agreement (»das Kollektivvertragsstatut»): what law should govern the questions of validity, existence and contents of a collective agreement? The second question relates to the possibilities of using a collective agreement as a source of regulation beyond national boundaries: how can a Finnish collective agreement be applied to work performed abroad? The third issue is concerned with the conflicts of different collective agreements. In addition, the possibilities to conclude really international collective agreements across national boundaries and the problems relating to collective agreements in multinational enterprises are dealt with in this part of the study.

The collective agreement has attracted the attention of legal writers on European private international law only to a small extent. If work abroad can be seen to be governed, at least to some extent, by a »normal» domestic collective agreement, that agreement is of a purely national nature. Both of the parties belong to the same country and the agreement is drafted to meet the require-

ments in force in that country. A possibility to a choice of law by the parties is excluded because the agreement is not of an international nature.

The requirement of international nature of the agreement is met in case of a »special» collective agreement. This type of agreement is concluded to govern either work to be performed in a certain project abroad or work to be performed in certain foreign countries and at least one of the parties to the agreement belongs to a country other than that where the work is to be performed. As collective agreements are no »weak party» contracts, a choice of law by the parties cannot be dismissed by referring to a need to protect the party representing employees' interests in the agreement. On the other hand, it has to be borne in mind that in every country substantive law regulating collective agreements and their effects is a result of the country's own historic, sociological and political development and is often of a highly mandatory nature. As an example we could take the peace obligation which in Finland is a statutory effect attached to a collective agreement even when the agreement itself would contain a contrary clause. In England, where collective agreements are generally not legally enforceable between the collective parties, there are statutory restrictions on the incorporation of »no-strike» clauses into individual contracts. These structural reasons lead to the conclusion that choice of law in »special» collective agreements should be restricted only to such countries whose legal systems and labour markets are affected by the agreement, namely the home countries of the parties and the country where the work is performed. The law governing the collective agreement should not necessarily be the same as the law governing the individual employment contracts under the agreement.

In cases where a »special» collective agreement does not contain a choice of law clause, the choice is to be made by weighing the different elements of the agreement. The present author is of the opinion that the most appropriate solution is the law of the parties' home country or the law of the country where work is performed. If the common home country of the parties is other than the country where work is done, the law of the firstmentioned country should be applied. If, however, all the employment relationships under the agreement are governed by the law of the place of work then that law should be accepted also as the »Kollektivvertragsstatut» in spite of the common home country of the parties to the agreement. If the home country of the one party is in a country other than the one where work is done and where the other party has his »home» then the presumption is for the latter country. If, however, a case connected with the collective agreement is handled by a court in the country of the first party's »home» and all the employment relationships under the agreement are

governed by the law of the court, the just mentioned presumption may be disregarded in favor of the *lex fori*.

To have solved the problem of the law applicable to the collective agreement does not mean that the problem of the territorial sphere of application of the agreement is solved. Agreements puzzling in this respect are not the same as those dealt with in the previous chapter: in those »special» agreements the territorial sphere of application is, by definition, stated clearly in the agreement itself. On the contrary, »general» collective agreements normally applied to internal employment relationships can cause difficulties in this respect.

After having made account of some opinions presented in the European legal writing (e.g. *Kronheim, Gamillscheg, Lyon-Caen, Birk* and *Bogdan*) and in Finland and taking into consideration the diverging legal nature that collective agreement provisions are provided with in different legal systems, the present author has come to the conclusion that the territorial sphere of application is to be determined by the way of interpretation of the agreement. In this respect the collective agreement provisions cannot be regarded as a special kind of rules of law, the application of which is determined by special choice of law rules. Nor can the problem be solved by thinking of cases where the provisions are incorporated in the individual employment contract and leaving the effect of the provisions to be decided by the law applicable to the contract. The same kind of approach was also adopted by the Commission. In this respect it divided collective agreements into three different categories. The agreements belonging to the first category are the »general» agreements which do not contain special provisions concerning work to be performed abroad. Agreements of »general» nature which do include such special provisions were placed in the second category. The third category was left for collective agreements which are specially concluded for projects to be carried out abroad.

From a comparative point of view, the wide recourse to collective agreements in the handling of questions relating to international employment relationships is, perhaps, the most interesting feature in the Finnish practice. In this respect, special attention is paid to the solutions adopted in construction industries and in metal industries. In both fields provisions relating to work to be performed abroad were included in the agreements at the beginning of the 1970's. The provisions give, however, evidence of two different kinds of thinking. The agreements of the construction industry usually contain a clause according to which Finnish labour law and social security legislation as well as the collective agreement itself shall be applied on construction sites abroad like in Finland, subject however to the local circumstances and the particular

requirements due to them. On the other hand, it is often stated in the agreements of the metal industry, in addition to some special provisions, that the agreement itself is to be applied to work performed abroad, subject to contradictory rules in the local legislation. It can be said that in the metal industry the collective agreement serves only as a general framework for the regulation while the main emphasis lies on the employment contracts.

In the construction industry, the network of collective agreements is well developed also in the sense that several »special» agreements for different projects and different parts of the world have been concluded. These agreements can include clauses referring to the »general» agreement, to the *lex loci laboris* and to Finnish law. When also the choice of law clauses in the individual employment contracts are taken into consideration, complicated conflict situations may occur. The different situations are illustrated by two drawings.

In legal literature the collisions between domestic and foreign collective agreements are often recommended to be solved by using the same methods as in collisions between two domestic collective agreements. In Finnish substantive labour law, priority is given to the collective agreement concluded earlier; the so-called time-priority principle. Taking into account the different types of Finnish collective agreements for work to be performed abroad and the fact that the foreign agreements in collision may be of various nature and effect as well (e.g. generally binding), the present writer does not find the »time-priority» rule suitable for these cases. The solution should rather be found in rules establishing which of the agreements in collision has the closest connection with the employment relationships in question. A good example of this kind of approach is presented by *Birk* in the Federal Republic of Germany. In practice, however, there may occur complicated cases where the simple solution to set aside totally one of the agreements in collision is not acceptable. In these cases one should strive at a reasonable fitting together of the agreements. In this respect, guidance can be sought in the Labour Court decisions TT 169/1979 and 135/1980 although the alleged collisions did not exist between domestic and foreign collective agreements but between a domestic collective agreement and foreign law. This approach contains the same kinds of features as were recommended for when domestic and foreign mandatory rules were dealt with in connection with employment contracts.

The Finnish Labour Court has decided about 30 collective agreement cases with foreign elements. Most of the decisions are rendered in the late 1970's and early 1980's and they usually relate to the agreements made in the construction industry. Until 1982, the cases have often arisen in connection with

a clause in nation-wide collective agreements according to which the employees shall be paid, in addition to wages in accordance with the collective agreement, an allowance to cover costs caused by the special circumstances abroad in so far as corresponding costs in Finland are exceeded, the amount of the allowance to be agreed upon with the Building Workers' Federation in each particular case. In many judgments the employer has been considered to have negledged his duty to reach an agreement by sending employees abroad before the conclusion of the agreement. Consequently, compensatory fines have been inflicted. The Court has, however, pointed out that under certain conditions rigorous adherence to this part of the clause by the Building Workers' Federation can be regarded as an abuse of the clause and as an improper deviation from its purpose. Abuse of this kind has not been confirmed to have occurred in any action brought before the Court.

In questions relating to the peace obligation and industrial disputes, the general rule should be adherence to the local law of the dispute. If, however, the work is governed by a collective agreement concluded in the »exporting» country, which is the normal case in Finnish project exportation, these issues fall under the law of the agreement. A distinction should also be made with regard to the consequences the dispute may have to the individual employment contracts. These consequences are, in the opinion of the present writer, determined according to the law applicable to the contracts. Some questions relating to international sympathetic actions are also discussed in this connection.

The present part of the study is concluded by an overview of the problems and possibilities of really international collective agreements which may, perhaps, be concluded within the European Communities and multinational enterprises.

PROBLEMS CONNECTED WITH CO-OPERATION WITHIN UNDERTAKINGS

Employees' right of participation in the decision-making process within the undertaking may refer either to issues governed by traditional labour law (often questions on the »shop-floor» level, like working hours, »co-operation») or issues traditionally included in company law (the employees' right to be represented in the governing bodies of a marketable share company, »co-determination»). When the term is used in the »labour law sense», a distinction can be made between two methods by which the right of participation can

be realized. On one hand, special representive bodies (like the »Betriebsrat» in Germany or the »comité d'entreprise» in France) can be established. On the other hand, use can be made of an already existing negotiation and shop stewards system, which is the case for example in Finland and in Sweden. The typical features of some European participation systems are dealt with in the comparative part of this section of the study. In this connection account is also made of the proposed EC statute for European companies.

In international labour law, the main problem in the field of co-operation concerns the possibility to apply *lex fori*'s own co-operation systems to cases with foreign elements. From the Finnish point of view, the task is to find out whether our Co-operation within Undertakings Act can be applied to work performed abroad. This problem can be divided in two subquestions as was done by the Finnish Commission. The first subquestion concerns directly the territorial sphere of application of the said Act: can it be applied, for example, on »Finnish» construction sites abroad? Even if this were not the case, we have to ascertain on which conditions the co-operation procedure provided for by the Act should be initiated in Finland because of facts having occurred abroad.

The lex fori's own rules on co-operation and co-determination are regarded as mandatory almost without any exception. They may have been characterized as part of public law in the past but nowadays their mandatory nature as private law provisions is often based on the need to promote equality and democracy on workplaces. In this connection some modern ideas in private international law, such as »lois d'application immédiate», have been resorted to. As a famous example can be named the French case *Syndicat général du personnel de Compagnie Wagon-lits.*

A look at foreign law, especially at German law, reveals quite a reluctant attitude towards the extra-territorial application of the national co-operation and co-determination systems. A deviation from territoriality in this respect has often been justified only by resorting to the theory of »radiation». In the 1970's, however, even some more »liberal» opinions have been presented, by *Däubler* for example.

The Finnish Act is applicable to private workplaces which normally have at least 30 employees. Although the list indicating the issues subject to co-operation is a long one, the requirements of co-operation under the Act can, in most cases, be met by consultation and information only. No special organs, such as co-operation committees, need to be founded for the co-operation procedure, which is carried out through the aid of the pre-existing negotiation system.

The present author is of the opinion that the Finnish system with its close contacts to the collective bargaining system allows a more flexible attitude towards the extra-territorial application than the »institutional» co-operation systems. At least in cases where the work abroad is governed by a Finnish collective agreement, the Co-operation within Undertakings Act is to be applied, too. Depending on the local circumstances and on the nature of the different cases, the main principles of the Act can be applied even without the support of an existing Finnish collective agreement if the necessary negotiation system is, however, available. In all these cases the mandatory local rules should be taken into account.

The question on what conditions the co-operation procedure stipulated by the Act should be initiated in Finland because of facts having occurred abroad should be answered on the basis of the presumed effects those decisions would have also on the personnel staying in Finland. This kind of »reflex-effect» can be felt especially in those undertakings of whose personnel a great number take part from time to time and by turns in project work in Finland and abroad. The recruiting of personnel can be mentioned as an example of the subject matters of this kind of co-operation.

As the Finnish law does not recognize, for the time being, the employees' right to participate in the decision-making of the governing bodies in marketable share companies, questions of international nature relating to this co-determination are only briefly discussed in the present study.

SOME CONCLUSIVE REMARKS

The study shows that there is a need to have new statutory choice of law rules enacted in Finland. The different recommendations adopted by the present author have been made account of above.

The traditional doctrinal framework based on the distinction between public law and private law does not seem to be acceptable. The choice of law rules should not be restricted to refer to the private law provisions only. On the other hand it is clear that the public state authorities cannot exercice their fonctions on the territory of another state, which in practice means a less effective surveillance of the application of the legislation in foreign countries than in the home country.

The rules should be flexible also so that mandatory rules belonging to a law different from the one applied by virtue of a choice of law clause or a

statutory choice of law rule could be applied or taken into consideration. The decisive criteria in this respect are the aims for which the rules are enacted and the connections they have with the case in question.

It is obvious that the rules to be created on these premises cannot be drafted in such detail that they would provide an answer to all the different fact situations. The courts must necessarily have certain amount of discretion. This is, however, an unavoidable consequence of the complicated material we are dealing with.

National rules of private international law, how ever many-sided they may be, cannot alone be a sufficient means of regulation of international employment relationships. On the other hand, it does not seem realistic to think of solutions based on a partial unification of national substantive law, not even in a carefully limited geographic area. One possibility in addition to the drafting of new private international law rules, would, however, be to include appropriate provisions in the bilateral treaties that Finland concludes with her most important project exporting countries.

OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO

Eksponentti osoittaa alaviitteen

Kotimaiset tapaukset

KKO 1926 II 154 96[13]
KKO 1938 I 14 96
KKO 1982 II 37 111[1]
KKO 1982 III 171 97[16]

KHO 1982 A I 9 149
KHO 16. 10. 1984 t. 4464 149
KHO 16. 10. 1984 t. 4465 149

Itä-Suomen HO 3. 7. 1981 135[16]
Euran kihlakunnanoikeus 69/1978, R 78/11 137

Työtuomioistuin

Tutkimusta tehtäessä läpikäydyt TT:n ulkomaantyöratkaisut on lueteltu edellä s. 279 alaviitteissä 1—8. Seuraavassa mainitaan vain ne tapaukset, joita tutkimuksessa on käsitelty laajemmin.

TT 13/1966 281
TT 6/1978 284[8], 289
TT 18/1979 284[8]
TT 103/1979 285
TT 169/1979 276, 284, 286, 288
TT 7/1980 291[1]
TT 13/1980 292
TT 135/1980 276, 289
TT 136/1980 290
TT 33/1981 291
TT 53/1981 289
TT 108/1981 284
TT 149/1981 287
TT 164/1981 289
TT 136/1982 288
TT 156/1982 288
TT 160/1982 292[2]
TT 2/1983 292[2]
TT 3/1983 292[2]
TT 6/1983 292[2]
TT 26/1983 292[2]
TT 17/1984 265[24]
TT 18/1984 265[24]

Vakuutusoikeus 7. 6. 1984 112[3]

TN 511 136
TN 593 137
TN 1090 138

Ulkomaiset tapaukset

Englanti

Bonsor v. Musicians' Union 189
Bonython v. Commonwealth of Australia 66
Maulik v. Air India 68
Re Anglo-Austrian Bank 67[2]
Sayers v. International Drilling Co., N.V. 68
South African Breweries v. King 67[2]
Taff Vale Railway Co. v. A.S.R.S. 189
Wilson v. Maynard Shipbuilding Consultants AB 68
Vita Food Products v. Unus Shipping Co. 66

Hollanti

Hoge Raad 13. 5. 1966 37
Hoge Raad 8. 1. 1971 93[5]

Italia

Tribunale di Milano 26. 9. 1968 58[6]
Tribunale di Milano 9. 2. 1972 57[5]

Norja

Rt 1923 II, 59 48[10]
Rt 1929, 433 48[12]
Rt 1937, 888 48[11]

Ranska

Cour de cassation 16. 1. 1861 119[2]
Cour de cassation 5. 12. 1910 53[1]
Cour de cassation 6. 7. 1959 53[2]
Cour de cassation 9.11. 1959 54[4], 230[12]
Cour de cassation 29. 5. 1963 230[12]
Cour de cassation 6. 11. 1964 232
Cour de cassation 8. 10. 1969 296[8]
Cour de cassation 31. 5. 1972 55[8]
Cour de cassation 22. 11. 1972 208[5], 230, 232
Cour de cassation 31. 3. 1978 56[10]
Cour de cassation 25. 3. 1980 53[3]

Conseil d'Etat 29. 6. 1973 357

Ruotsi

NJA 1937, 1 46[4]
NJA 1941, 350 45

AD 1933 nr. 159 159[3]
AD 1964 nr. 5 159[3]
AD 1961 nr. 30 301
AD 1975 nr. 6 273
AD 1977 nr. 9 221
AD 1977 nr. 14 197[5]
AD 1978 nr. 64 300
AD 1982 nr. 82 48
AD 1983 nr. 121 284[7]

Saksan liittotasavalta

BGH 30. 9. 1952 51[4]
BGH 17. 12. 1959 21, 23

Landgericht Frankfurt a/M 1. 4. 1982 364[8]

RAG 8. 4. 1936 50[1]
BAG 5. 5. 1955 52[7]
BAG 13. 5. 1959 51[5]
BAG 10. 5. 1962 51[2]
BAG 20. 7. 1967 52[8]
BAG 11. 11. 1968 168[8]
BAG 23. 4. 1971 168[8]
BAG 1. 10. 1974 354[9]
BAG 21. 10. 1980 354[12]

Landessozialgericht München 7. 5. 1981 52[8]

BVerfG 6. 5. 1964 168[7]
BVerfG 4. 5. 1971 106

Sveitsi

BGE 74 II 224 20, 22
BGE 78 II 85 60[2]
BGE 80 II 53 21, 23
BGE 82 II 196 21
BGE 95 II 109 21
Union Nasic, Semaine judiciaire 1969, 433 21

Tanska

U 1946.262 H 49[15]
U 1947.1002 49[15]
U 1955.727 49[15]
U 1959.410 SH 49[15]
U 1963.342 SH 49
U 1971.734 SH 50

ASIAHAKEMISTO

Eksponentti osoittaa alaviitteen.

Agenttisopimus 12[1], 54[4], 101
Alueperiaate 18—, 20, 23, 26, 27[6], 28, 58, 73[8], 121, 134, 137, 138—, 142—, 145—, 150, 154—, 206
  Työehtosopimuksissa 214, 229—
  Yhteistoimintamenettelyssä 351, 352—, 354, 360, 361, 362, 363, 365, 367
Aluksella tehtävä työ 5, 58, 86[5], 87, 99—, 121, 131, 221—, 238—, 258

Dépeçage 40—, 59—, 119

Edullisimmuussääntö 16, 48, 55—, 59, 79—, 82—, 92, 99[4], 100[5], 104, 105[12], 106—, 109—, 116—, 166, 175—, 179, 185, 191, 198—
  Työehtosopimuksissa 227[7], 229[10], 231, 269—, 276—, 287
  Työtaistelun yhteydessä 297[9]
  Yhteistoimintamenettelyssä 355[13]
Ehdottomuusperiaate 23, 25—, 56—, 62, 66[1], 75, 83, 84, 88, 93, 94, 95—, 97—, 99, 101, 103—, 106, 107, 116, 118, 155, 176, 199, 206
  Työehtosopimuksissa 227[5] 228—, 241, 268, 274[6], 276—, 279, 370
  Työtaistelun yhteydessä 301
  Yhteistoimintamenettelyssä 352, 358
Eläkepalkka 112[3]

Forum shopping 76—, 278

Heijastusperiaate (-teoria) 18—, 47, 99[4], 105[10], 141, 143, 145—, 151, 154
  Työehtosopimuksissa 228, 237—, 241, 243, 257
  Yhteistoimintamenettelyssä 352—, 354-, 367—, 373
Heikomman sopimuskumppanin suojaaminen 10, 15—, 24—, 28, 39—, 61, 78—, 101—, 116, 127, 129, 153—, 206—, 214, 309
Henkilöperiaate 142, 145[4]
Hypoteettisen tahdon teoria 13, 51, 60, 206, 209[8]

Johtavat työntekijät 66—, 73, 105[12], 116[6], 142—, 371
Julkisoikeudellisten normien yksityisoikeudellinen ydin 18—, 99[4], 130[1], 154, 277

Kansainvälinen ammattiyhdistysliike 315—
Kansainvälisen työoikeuden käsite 3—
Kvalifikaatio ks. luonnehtiminen

Lakiviittaus
  Käsite 13, 37[36]
  Rajoittaminen 38, 40, 46, 49, 52[8], 54—, 61—, 66—, 73—, 86, 94, 95, 97, 99—, 105—, 108—, 111, 116—, 214—, 371
  Työsopimuskäytännössä 110—, Liite 1
  Työsopimuksen ja työehtosopimuksen ristiriitaiset lakiviittaukset 286—
  Yhteistoimintamenettelyssä 360—
Locus regit actum -sääntö 123—
»Lois de police» 29—, 56—, 75[16], 78, 80—, 176, 227[5], 358
Luonnehtiminen 12, 93, 155, 350—, 371
Luonteenomaisen suorituksen periaate (teoria) 13, 60—, 64—, 78, 206, 219

Materiaaliset normit kansainvälisessä yksityisoikeudessa 36[24]
Monikansallinen yritys
  Työehtosopimukset 210, 308, 312—
  »Käyttäytymiskoodit» 315
  Yhteistoimintamenettelyssä 343—, 350
Myötätuntotyötaistelutoimenpide 162, 171, 180[4], 194[16], 298

Oikeustoimikelpoisuuteen sovellettava laki
Yleensä 41
Työsopimuksen osalta 119—
Työehtosopimuksen osalta 309
Ordre public ks. ehdottomuusperiaate

Pakottavat normit ja lainvalinta 13—, 24—, 37—, 39—, 47, 49, 52, 62—, 74—, 80—, 92—, 95—, 101—, 116—, 203—, 206—
Työehtosopimuksissa 215—, 227[5]
TSL 17 § 268
Yhteistoimintamenettelyssä 348, 352, 358, 366
Perusoikeudet 106—, 133—, 167
Perussuhdeteoria 9—, 12—, 14, 19, 103, 130
Poliittiset lait 30[2]
Projektiviennin käsite 1
»Proper law of contract» 13, 66—, 78, 206
Pääasiallisen työn periaate 139—

Sopimuksen muotoon sovellettava laki
Yleensä 40
Työsopimuksen osalta 123—
Työehtosopimuksen osalta 309—
»Sonderanknüpfung-oppi» 36, 52, 93
Sosiaalivakuutus 85[4], 112—, 118, 140—, 144—, 150—, 155, 248—, 267

Toissijaiset liittymäsäännöt
Yleisiä periaatteita 13—, 91—
Työsopimuksen osalta 96, 109—, 114—, 206—
Työehtosopimuksen osalta 219—
»Truck Acts» 67, 69
Työaika 111—, 136—, 154
Työehtosopimus
Luonne lainvalinnan kannalta 157—, 170—, 174, 178[11], 182—, 188—, 194—, 196—, 203, 372
Sovellettava laki
Lakiviittauksen perusteella 214—
Toissijaiset liittymäsäännöt 219—
Alueellinen soveltamisala 225—, 281—
Kollisiotilanteet 3—, 161, 169, 178—, 190, 197—, 204, 267, 271—
Yhteistoimintamenettelyn kannalta 366—
Yleissitova 169—, 178, 191, 194, 196—, 227—, 240—, 266, 267—, 272, 276
Ylikansallinen 204, 304—
Työehtosopimuskäytäntö
Rakennusala
Yleiset työehtosopimukset 245—
Erityiset työehtosopimukset 261—
Metalliala
Yleiset työehtosopimukset 249—
Erityiset työehtosopimukset 264
Kuljetusala 258—
Työrauhavelvollisuus 162—, 170—, 179—, 181, 186, 193—, 200—, 214—, 218, 274[6], 291—, 295
Valvontavelvollisuus 292—
Työsuhdekeksintö 102[8]
Työtaisteluun sovellettava laki 294—
Työtuomioistuimen yleistoimivalta 281—
Työyhteenliittymä 5—, 110, 114—, 118, 146—, 268—, 283

»Varaventtiililauseke» 40, 62—, 78, 108[21], 110, 115[5]
Virkaehtosopimus
Soveltamisala 285—
Vuosiloma 112, 153[1]
Välittömästi sovellettavat normit 31—, 69, 75[16], 78, 80—, 93, 102—, 139, 176, 370
TSL 17 § 268
Yhteistoimintamenettelyssä 322, 352, 359—

Yhtenäisratkaisujen periaate 34, 36, 95
Yhtenäisstatuutin periaate 12, 33, 36, 40—, 59—, 78[5], 86
Yhteistoimintamenettely
Käsite 320—
Institutionalisoitu ja luottamusmiesjärjestelmä 321
Yhtiöoikeudellinen myötämääräämineen 321
Alueellinen soveltamisala
Institutionalisoitu järjestelmä 350—
Luottamusmiesjärjestelmä 347—, 372—
Yhtiöoikeudellinen myötämääräämineen 362—
Yksilöimismenetelmä (-metodi, -periaate) 13, 46, 48, 49, 96—, 98—, 108, 133[9], 150, 206, 207—, 211—, 213[19], 219