

JUHLAJULKAISU

ANTTI SUVIRANTA

1923 • 30/11 • 1993

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

Gummerus Kirjapaino Oy
Jyväskylä 1993

ISSN 0356-7222
ISBN 951-855-132-4

Teuvo Kallio

Välimiesmenettely työriidoissa

Joulukuun 1992 alusta tuli voimaan uusi laki välimiesmenettelystä.¹ Työriidat kumpuavat usein sellaisista yksityisoikeudellisista erimielisyyksistä, joissa sovinto on sallittu ja joissa kiistan lopullinen ratkaisu voidaan asianosaisten sopimuksella jättää välimiesten varaan (2 §). Tämän artikkelin aihevalinta olisi siten perusteltavissa jo säännösten uutuudella.

Uuden lain soveltaminen alkaa ajankohtana, jolloin paikallistason osuutta työmarkkinain neuvottelu- ja sopimusjärjestelmässä pyritään vahvistamaan.² Integroitumisen eteneminen avaa työvoiman liikkuvuudelle samanaikaisesti uusia mahdollisuuksia. Uutuuksien listaan voidaan lisätä myös tavoitteet vähentää työmarkkinajärjestelmän sisäisiä sidonnaisuuksia.

Näin hahmotellun kehityksen toteutuessa on selvää, että työmarkkinatilanteet ovat monessa suhteessa uusia verrattuina kokemiimme: Työriidoissa voimistuu kansainvälinen aspekti. Työriidat johtuvat nykyistä useammin erityisolosuhteista, työsopimusten/työehtosopimusten erityisehdoista jne. Ratkaisuissa painottuu vastavasti tapauskohtaisuus enemmän kuin koko työmarkkinakenttää koskevat yleiset linjat. – Kaikki tuttuja argumentteja myös välimiesmenettelyn käyttökelpoisuudesta.

Välimiesten käyttöä työriitojen ratkaisemisessa on tutkittu vähän. Kirjoittajien joukossa on kuitenkin presidentti Antti Suviranta.³

1 VML (967/92), HE 202/91. Vanha laki välimiesmenettelystä oli jo niinkin kaukaa kuin vuodelta 1928 (46/28).

2 KM 1992:39, Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö: Paikallisen sopimisen ja työriitojen sovittelun kehittäminen, 179 sivua.

3 Heimo Lampi ja Antti Suviranta, Välimiesmenettely ja tuomioistuinten tehtävät työoikeudellisten oikeusriitojen ratkaisemisessa. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1978 (TY) ss. 5–15.

Kolmas näkökohta aiheen ajankohtaisuudesta perustuu eduskunnan vastaukseensa sisällyttämään lausumaan. Lausumassa edellytetään, "että yksityisoikeudellista lainsäädäntöämme tarkastellaan laajemmalti välimiesmenettelyn soveltuvuuden kannalta ja selvitetään ne sopimustyyppit, joissa on tarpeen rajoittaa välimiesmenettelyn käyttöä. Sen jälkeen asianomaisiin erikoislakeihin on lisättävä säännökset, joissa rajoitetaan vastaisia riitoja tarkoittavien välityssopimusten käyttöä tai kielletään ne kokonaan."

Lain valmisteluasiakirjoista ilmenee lausumalla tarkoitettavan mm. yksittäisistä työsopimuksista johtuvia riitaisuuksia.⁴

1. Välityslausekkeen yleisyys

Työriidat on tapana ryhmitellä etu- ja oikeuskiistoihin sekä kollektiivi- ja individuaalikiistoihin.

Työ-, toimi- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat luovuttaa ulkopuoliselle elimelle yksinomaisen vallan määrätä esim. seuraavan vuoden palkankorotus. Ulkopuolista orgaania kutsutaan tavallisesti sovittelulautakunnaksi, jonka on ratkaisua tehdessään noudatettava soveltuvin osin välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä sekä otettava lisäksi huomioon sopijapuolten hyväksymä muu ohjeistus.⁵ Työriitalaissa tarkoitetun sovittelun ollessa vireillä voi järjestely perustua TRiitaL 15 §:ään ohittaen väliaikaisesti lakisääteisen sovittelijan toimivallan. Työ-, toimi- ja virkaehtosopimuksen ko. määräys voi tietenkin perustua myös työriitojen sovittelijan sovintoehdotukseen.

Edellä on kysymys kollektiivisopimuksella sovitusta mekanismista eturiidan ratkaisemiseksi. Viittaus välimiesmenettelystä annettuun lakiin ei muunna eturiitaa oikeuskiistaksi. Lakiviittauksen merkityssisältö jää sitäpaitsi usein epäselväksi: Tavallisesti tarkoitettaneen välimiesten valintaa, kelpoisuutta tai ratkaisun lopullisuutta jne. Sovittelulautakunnan tai vastaavan ratkaisu perustuu ratkaisijalle luovutetun sopimusvallan käyttöön. Tuloksena on sopimusosapuolia velvoittava "pakkosopimus". Tässä tarkoitettut välityslausekkeet ovat tavallisia pitkäaikaisissa työehtosopimuksissa ja kohdistuvat luonteensa mukaisesti aina vastaisiin erimielisyyksiin.

⁴ HE 202/91 s. 3, lakivaliokunta 4/1992 vp. s. 2 (LaVM).

⁵ Esim. Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton välinen työehtosopimus (GTT/SKL-tes) 27.4.1988 s. 38: Pöytäkirja työehtosopimuksen voimassaolosta § 2.

Välimieslain tarkoittamia välityslausekkeitä esiintyy vaihtelevasti eri sopimusalojen työehtosopimuksissa.⁶ Pisimmät perinteet ovat graafisella alalla.⁷ Siellä kehitys on johtanut yhdenmukaistamaan välityslausekkeet eri sopimusalojen työehtosopimuksissa ja näin tuloksena on lähes koko elinkeinoalan kattava yhtenäinen, välimiesmenettelyyn perustuva, työoikeudellisten riitojen ratkaisujärjestelmä.

Työehtosopimuksen soveltamisalana voi myös olla tietty yritys tai jokin ko. yrityksen ammattiala. Yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa välimiesmenettelyyn on turvauduttu mm. Yleisradiossa ja Finna-riissa.

Individuaalisopimuksissa välityslausekkeet ovat harvinaisempia. Verrattain luontevasti ne kuitenkin liittyvät palvelussuhteisiin erityisammateissa ja myös johtaja-asemaan.⁸ Molemmissa tapauksissa on yleensä hyvät edellytykset riittävään voimatasapainoon molemmin puolin neuvottelu- ja sopimuspöytää. Molemmissa tapauksissa liikutaan lähellä yrityskilpailua sekä liike- ja ammatillisuuksia eli liikkeenjohdon erällä tärkeimmistä osa-alueista. Molemmissa tapauksissa korostuu myös edellytys oikeussuhteen luottamuksellisuudesta eli hyvistä henkilökohtaisista suhteista yksilösopimuksen solmijain kesken.

Edellä kerrotut näkökohdat ovat sellaisia, joiden käsittelyä välimiesmenettelyssä on totuttu pitämään edullisena yksilösuhteen kummankin osapuolen kannalta. Erityisesti on huomattava, että välien rikkoutuminen merkitsee tavallisesti jo päättyneen tai päättyväksi irtisanotun oikeussuhteen taloudellista loppuselvittelyä välimiesten avulla. Käytännön tarvetta ei sen vuoksi ole painottaa niitä mahdollisia kielteisiä vaikutuksia, joita välitysratkaisulla kestovelkasuhteen edelleen jatkuessa saattaisi olla sopijapuolten väleihin.

Yksilösuhdetta tosiasiallisesti koskevasta välitysratkaisusta on kysymys silloinkin, kun välimiesmenettelyä käydään kollektiivisopimuksen osapuolten välillä, mutta jo kanteen yksilöinti johtaa individuaalisuhteen selvittelyyn. Yksilösuhteen osapuolten on kuitenkin hyväksyttävä välityslauseke, jotta välitysratkaisu olisi lopullinen myös heihin nähden.

6 Esim. GTT/SKL-tes 27.4.1988 § 69. Muista työehtosopimusaloista mainittakoon tässä yhteydessä: paperi-, hotelli- ja ravintola-, auto- ja kuljetus- jne. – Virka- ja toimiehtopuolella välityslausekkeitä vierastetaan, olipa kysymys etu- tai oikeusriidasta.

7 Paananen, Mikko Juhani, Graafisen Teollisuuden välimiesmenettelystä ja järjestäytymisestä, 1988. Tutkielma Lapin korkeakoulussa, 73 sivua.

8 Lampi-Suviranta, TY 1978, s. 6.

Huomattavaa lisäarvoa välimiesmenettelyssä merkitsee mahdollisuus tarkastella erimielisyyttä kokonaisuutena lokeroimatta sitä etu-, oikeus-, individuaali- tai kollektiivikiistaksi. Erityisesti yksilösuhteeseen liittyvään kiistaan voi nivoutua sellaisia taloudellisia erimielisyyksiä, jotka eivät ole lainkaan luokiteltavissa työriidaksi.⁹

Edellä on todettu välityslausekkeitä tavattavan useimmin kollektiivisopimuksissa. Välityslausekkeiden lukumäärästä ei kuitenkaan ole suoraan pääteltävissä välimiesoikeudenkäyntien määrää. Tähän on monta syytä. Ko. lausekkeet solmitaan usein rutiinimaisesti kaiken varalta vastaista tarvetta varten. Myös välimiehistä sopiminen käy helpommin ajankohtana, jolloin kiista ei ole vielä aktualisoitunut.¹⁰ Välityslausekkeella on sitä paitsi huomattava ennakoestävä vaikutus: Järjestöjen keskinäiseltä neuvottelutieltä hyppäys välimiesmenettelyyn, jossa samat järjestöt ovat edustettuina, mielletään lyhyeksi. Järjestelmä nostaa siten painetta neuvotteluratkaisun etsimiseen. Osin juttukertymään vaikuttaa samalla elinkeinoalalla solmittujen, usein ammattikuntaperiaatteelle rakennettujen kollektiivisopimusten tosiasiallinen keskinäinen konneksiteetti: Kiistanalaisen sopimusmääräyksen neuvotellut järjestö luontuu tällöin kantajaksi toisten jäädessä odottamaan "prejudikaattia".

Mutta välimiesoikeudenkäyntienkään määrästä ei ole vielä suoraan pääteltävissä, missä määrin erimielisyydet kaiken kaikkiaan rasittavat sopijapuolten keskinäisiä välejä. Välityslausekkeella saatetaan nimittäin kiista viipaloida sen sijaan, että erimielisyyden eri osat pyrittäisiin sitomaan yhdeksi kokonaisuudeksi. Niinpä välimiesten toimivaltaan on saatettu jättää tulkintakiistan ratkaiseminen, mutta rajattu ulkopuolelle päättäminen oikeudellisista seuraamuksista: Välimiehet ratkaisevat esimerkiksi vain, onko työntekijän irtisanomiseen ollut riittävä syy, mutta eivät perusteettomaan irtisanomiseen liittyviä korvaus- yms. kysymyksiä. Lainkaan harvinaista ei ole jättää väitettyjen työtaistelutoimien arviointi työtuomioistuimelle eli välimiesten toimivallan ulkopuolelle.

Välimiesprosessi voi jo sinänsä lisätä riitapuolten mahdollisuuksia keskinäiseen sovintoon. Menettely päättyy tällöin tavallisesti sovintoon ilman sovinnon vahvistamista tuomiolla. Prosessin tämän tapainen hyödyntäminen voi osoittautua perustelluksi ns. järjestäy-

9 Möller, Gustaf, Välityssopimuksen tekemisestä ja tulkinnasta. DL n:o 7-8/1984, s. 353 korostaa niinkään, että välityssopimuksen tulisi kattaa toisiinsa läheisesti liittyvät riitakysymykset, jotta välttyttäisiin eri prosessiteiltä.

10 ib s. 352.

tymättömissä työsuhteissa, joissa ei ole käytettävissä työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmää. Välitysmenettelyn prosessin johdon keskittyminen vaatimusten perusteluihin auttaa riitapuolia arvioimaan oikeudellisen asemansa paremmin kuin keskinäisissä, usein tulehtuneissa neuvotteluissa.¹¹

Edellä on kuvattu eräitä piirteitä, jotka ovat erityisen luonteenomaisia välimiestoiminnalle työriidoissa.

Ehkä merkittävin niistä on tarve saada kiistat nopeaan ratkaisuun sitä mukaa kuin erimielisyyksiä ilmaantuu. "Puhdas pöytä" antaa paremmat valmiudet yhteistyöhön ennalta-arvaamattomissa olosuhteissa eli neuvoteltaessa uusista sopimuksista. Toistaiseksi voimassaolevissa tai ainakin pitkäaikaisissa kestovelkasuhteissahan on varmintä varautua tilanteisiin, joita sopimusehtoja solmittaessa ei ole osattu ottaa lukuun. Ratkaisematta oleva erimielisyys muodostaa tehokkaan esteen uusille neuvotteluille siitä riippumatta, onko kysymyksessä etu- vai oikeuskiista ja johtuupa kiista yksilö- tai kollektiivisuhteesta.

Työriitojen ryhmittely onkin hyödytöntä välimiesmenettelyn käyttökelpoisuuden kannalta. Teoreettisesta selkeydestään huolimatta rajankäynti ei nimittäin käytännössä ole yhtä yksiselitteistä. Tuloksena on helposti kiistan hajoaminen eri nimikkeillä eri ratkaisumekanismeihin, joiden prosessit elävät sen jälkeen kukin omaa elämäänsä. Niiden tulokseksi voi jäädä keskenään tosiasiallisesti ristiriitaisia ratkaisuja. Parhaassakin tapauksessa aikaa kuluu paljon ja eteneminen neuvottelupöydällä uusistakin asioista vastaavasti hidastuu. Prosessiteitten koordinoinnilla olisi paljon saavutettavissa. Näyttää kuitenkin siltä, ettei välimiesmenettelyn kaikkia mahdollisuuksia ole tältä osin mielletty: Tiukka pitäytyminen kiistojen dogmaattiseen "roolijakoon" ruokkii sekä samanaikaisia että peräkkäisiä prosesseja ja jättää hyödyntämättä olennaisen osan välimiesmenettelyn eduista.

¹¹ Aktiivisenkin prosessin johdon tulee säilyttää puolueettomuutensa. Ks. näistä ongelmista: Erma, Reino, Välimiehen kommentteja asianajosta välimiesoikeuksissa, s. 11, esitelmä 20.3.1984 Kalastajatorppa (Lakimiesliiton Kustannus Oy – Lakimiesliiton Koulutuskeskus).

2. Normeista

2.1. Laki välimiesmenettelystä

Välimiesmenettelyn soveltamisalaa ei uusi laki muuta.¹² Tältä osin lain uusiminen ei aiheuta muutospainetta myöskään työmarkkinasopimusten välityslausekkeisiin.

Sopimusvapaus on siis edelleen välimiestoiminnan perusta. Sopimusvapauden rajat ovat äärirajoja myös välimiehille. Äärirajojen sisällä voidaan edelleen sopia välimiesten toimivallan kaventamisesta.

Sopimusvapaudesta puheenollen on paikallaan todeta, että työoikeus kuuluu niihin oikeusaloihin, joilla absoluuttisten säännösten lukumäärä on ainakin tällä hetkellä vielä runsas. Oikeuspoliittisena tavoitteena on tasata työnantajan ja työntekijän keskinäistä neuvotteluasemaa. Käytännössä kysymys on sen vuoksi useimmiten suojasäännöksistä työntekijän hyväksi.

Ehdottoman säännöksen rikkominen merkitsee puuttumista seikkaan, josta sovinto ei ole sallittu. Seurauksena on välitystuomion mitättömyys (VML 2 §, 40 §). Kääntäen: Dispositiivisuuden lisääminen lisää sopijapuolten mahdollisuuksia etsiä ratkaisua välimiesmenettelyin.

Paitsi jo yksilöitävissä olevaa riitakysymystä voidaan välimiesmenettelyyn määrätä myös "sopimuksessa ilmaistusta oikeussuhteesta vastaisuudessa aiheutuvat mainitunlaiset riitakysymykset, jollei laissa ole toisin säädetty" (2 §). "Mainitunlaiset" viittaa yksityisoikeudellisiin riitakysymyksiin, joista voidaan tehdä sovinto. Relatiivilause viittaa puolestaan niihin voimassaolevassa lainsäädännössä oleviin säännöksiin, joilla välityssopimuksen käyttö kielletään. Lain valmisteluasiakirjoista käy ilmi, että viimeainitulla viittauksella on tarkoitettu myös selvittelytyön jälkeen lakeihin tarvittaessa lisättäviä uusia rajoitussäännöksiä.¹³ Kysymyksessä on siten välitön yhteys alussa siteerattuun eduskunnan lausumaan.

2.2. Työehtosopimus

Aikaisemmin on jo todettu, että työehtosopimuksin sovittu välimiesten toimivallan laajuus vaihtelee. Välimiesmenettelylain kannalta mielenkiintoisin on työehtosopimusmääräys, jonka mukaan "Kaikki

12 HE 202/1991 vp s. 11.

13 LaVM 4/1992 vp.s.2.

tämän työehtosopimuksen tulkitsemisesta ja soveltamisesta johtuvat erimielisyydet, joita ilmantuu allekirjoittaneiden liittojen tai niiden jäsenten välillä, on käsiteltävä siinä järjestyksessä kuin jäljempänä määrätään.” Käsitteilyjärjestys tarkoittaa neuvottelua työnantajan ja työntekijän välillä ja kiistan jatkuessa edelleen kummankin työmarkkinaosapuolen liittojen kesken. Vasta tämän jälkeen erimielisyyden selvittely voi tulla vireille välimiehissä, kun kysymys on soveltamiskiihosta. Tulkintaerimielisyys voidaan sitä vastoin viedä välimiehiin ohi asken kuvatun ”neuvotteluportaikon.” Sama koskee työrauhakannetta.¹⁴

Jos välimiesten mielestä heidän ratkaistavakseen saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, tulee heidän ilmoittaa siitä asianosaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.¹⁵

Edellä oleva osoittaa, että kollektiivisopimuksin rakennettu välitystoiminta muistuttaa toimivaltansa osalta työtuomioistuimen ratkaisovaltaa.¹⁶ Tämä selittyy osittain sillä, että menettely on tarkoitettu korvaamaan työtuomioistuinprosessi. Kysymyksessä on myös varautuminen vastaisuudessa syntyvien riitaisuuksien ratkaisemiseen. Jos erimielisyyttä on sopimuksen solmimishetkellä, voidaan riitakysymys jättää erillisenä välimiesten ratkaistavaksi ja solmia sopimus riidattomasta osasta.

Välimiesten toimivalta kulkee työehtosopimuksen sitovuuspiirin rajoja. Kun välityssopimus tulee solmia joko työehtosopimuksen osana tai erillisenä työehtosopimuksena, on välityssopimuksellakin työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Välitysratkaisulla voidaan sen vuoksi velvoittaa tai oikeuttaa osapuolten jäseniä samassa määrin kuin työehtosopimuksin heitä sitoo. Tästä seuraa, että työsuhteen osapuolista työnantaja tulee työehtosopimuspuolen asemassaan sidotuksi välitystuomioon mutta työntekijä ei. Työntekijähän ei ole työehtosopimuskelpoinen. Työsopimuskumppanit ovat samassa asemassa keskenään, mikäli työnantajankin puolesta työehtosopimuksen on solminut hänen järjestönsä.

14 Tekstissä esitetty perustuu työehtosopimukseen GTT/SKL 27.4.1988 §§ 69, 72 ja kuvaa työmarkkinoiden yleistä kirjoittamistapaa. Poikkeuksia tietysti on, varsinkin ”hienosäädettäessä”: ks. Lampi-Suviranta, TY 1978 s. 12.

15 GTT/SKL tes 27.4.1988 § 69.

16 Ks. laki työtuomioistuimesta 11 § 1 mom., jonka mukaan esim. työehtosopimuslain nojalla vaadittavaa työehtosopimuksen julistamista purkautuneeksi ei voida jättää välimiesten päätettäväksi.

Välitystuomio on siis lopullinen vain työehtosopimusosapuolten kesken, koska heillä on valta sitoa ratkaisuun vain itsensä. Työmarkkinasäännösten erikoisuuksiin kuuluu, että järjestötasolla syntyneeseen ratkaisuun tyytymätön jäsen voi tosiasiallisesti samasta käytännön kiistasta ajaa työ sopimuksen perusteella kannetta omassa nimessään yleisessä tuomioistuimessa. Välitystuomion relatiivista lopullisuutta voidaan täydentää absoluuttiseksi, mikäli individuaali (työntekijä, työnantaja) hyväksyy kollektiivitason välitysmenettelyn myös itseään sitovaksi.

Ajallisesti välimiesten toimivalta sidotaan tavallisesti yhteen työehtosopimuskauden kanssa. Välimiesten toimivalta toisin sanoen päättyy sopimuskauden päättyessä. Paikallaan on sopia täsmälliset määräykset toimivallasta esim. sopimuskauden päättyessä vireillä oleviin kanteisiin siltä varalta, ettei uutta sopimusta saada heti tai ei lainkaan solmittua. Sama koskee päättyneeseen työehtosopimukseen perustuvaa mutta vasta sopimuskauden jälkeen nostettavaa kannetta.

Välimieskohtainen toimivalta on kestoonsa nähden kuitenkin erotettava työehtosopimuskohtaisesta: Edellinen voidaan rajata jälkimmäistä lyhyemmäksi. Myös välimiesten kesken voi toimikausissa olla paitsi ajallisia myös aineellisia eroavuuksia. Valinnassa voidaan siis ottaa huomioon esim. kunkin erityispätevyys ja miehittää välimies oikeus kulloisenkin jutun laadun mukaan. Juttukohtaisesti välimiesten sen sijaan tulee olla keskenään samanvertaisia: Kunkin toimivaltamääräyksen on oltava voimassa ja katettava riitakysymys kokonaisuudessaan.

Mahdollisuuksia miehitysvaihtoehtoihin ei kuitenkaan käytännössä tavata varsinkaan varauduttaessa vastaisuudessa syntyviin kiistoihin. Luontevampaa niiden huomioon ottaminen olisikin valittaessa välimiehiä jo yksilöitävissä olevan erimielisyyden ratkaisemiseen. Tällöinkin esim. erityispätevyyden merkitys valintakriteerinä jää vähäiseksi, koska työehtosopimus edellyttää luonteensa mukaisesti kunkin määräyksensä tarkastelua paitsi erikseen niin myös erityisesti kokonaisuuden osana. Osaamisedellytys laajenee osaamiseksi työehtosopimusoikeudesta.

Hyväksytty välimieslausuke muodostaa prosessiesteen käsitellä lausekkeen piiriin kuuluvaa juttua muunlaisessa oikeudenkäynnissä. Juttu on sen vuoksi jätettävä tutkimatta työtuomioistuimessa/yleisessä tuomioistuimessa, jos ko. lausekkeeseen vedotaan ennen pääasiaan vastaamista ja vaikka välimiehiä ei olisi vielä valittukaan.

Välimiehet ratkaisevat toimivaltaansa kuuluvan riitakysymyksen lopullisesti (VM 2 §). Kaikissa tapauksissa välimiesten toimivaltaan ei

sisällytetä ratkaisupakkoa itse substanssikiistaan. Tätä tarkoittaa edellä siteeratun työehtosopimusmääräyksen välimiehille antama harkintavalta jättää lopullisen ratkaisun tekeminen työtuomioistuimelle. Ilmaisulla ”merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen – – ” viitataan tavoitteeseen noudattaa koko työmarkkinakentässä yhtenäisiä tulkintoja. Kysymyksessä voi olla esim. työehtosopimusmääräys, joka on muodollisesti itsenäinen, mutta joka tosiasiallisesti on sovittu keskitetysti esim. keskusjärjestöjen välillä. Niinikään kysymys voi olla erimielisyydestä, jonka ratkaisulta on käytännön toimivuudeltaan edellytettävä oikeudellista sitovuutta laajemmalti kuin mihin välimiesten toimivalta ulottuu. Tällaisen tilanteen tarjoaa kilpailu, jossa kaksi tai useampi järjestö vaatii tietyn työn ja sen tekijäin lukemista kukin oman työehtosopimuksensa soveltamisalaan. Nämä järjestöjen väliset rajankäyntikiistat, järjestösodat, ovat työmarkkinoiden vaikeimpia. Kiista on rauhoitettavissa järjestöjen välisellä sopimuksella, järjestöjen yhteisellä välimiesoikeudella tai jättämällä kiista molemmiin puolin työtuomioistuimen tulkittavaksi.

Sanottu jättää välimiehille laajan harkintavallan oman toimivaltansa rajaamisessa. Työtuomioistuimen kannalta on sen vuoksi merkitystä vain välimiesten ratkaisulla, ei sen perusteluilla. Välimiesten päätöksen jälkeen juttu kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, vaikka se olisikin eri mieltä välimiesten perusteluista.

Puheenaolevakin sopimusmääräys osoittaa, ettei työehtosopimuksien välityslausekkeilla pyritä luomaan yleisistä työoikeudellisista linjoista poikkeavaa juridiikkaa: Välimiesmenettely ei ole työtuomioistuimen kanssa kilpaileva, vaan sitä täydentävä järjestelmä. Samaa on tietysti sanottava suhteesta yleisiin tuomioistuihin. Mikäli yleisessä tuomioistuimessa on käsiteltävänä kollektiivikiistan kanssa yhteiseen tosiasiapohjaan perustuva työsopimus- eli individualierimielisyys, on tarkoituksenmukaista ottaa tämä huomioon välimiesprosessin ajoituksessa. Yleisen tuomioistuimen lainvoimainen ratkaisu esim. työntekijän irtisanomiskiistassa voi olla merkittävä lisämateriaali harkittaessa välimiehissä työehtosopimuksen irtisanomissuojamääräyksen tulkintaa ja valvontaa saman henkilöstön osalta.

2.3. Työsopimus

Työsopimusosapuolten keskeiseen välimiesmenettelyyn on viitattu jo aiemmin. Seuraavassa vielä muutamia lisänäkökohtia.

Välimiesten toimivallan kannalta on ehdottomiin säännöksiin rinnastettava myös työehtosopimuksen ns. yleissitovuudesta johtuvat rajoitukset. Työehtosopimusosapuolet voivat siten välillisesti vaikuttaa myös sellaiseen välimiesoikeudenkäyntiin, jossa järjestäytymättömän työnantaja on kiistapuolena. Mutta järjestäytymättömällä ei toisaalta ole mahdollisuutta saada asiaansa työtuomioistuimen tutkittavaksi. Työsopimuslain 17,1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa välityslauseke tarkoittaaakin vaihtoehtoa yleiselle tuomioistuimelle, ei työtuomioistuimelle.

Työsopimus rajaa selkeästi välimiesten toimivallan vain ko. työsuhteen ehtojen tutkimiseen. Tosiasia-aineisto on konkreettista, helposti saatavilla. Välimiehillä on tällöin hyvät edellytykset reaalisesti arvioida mahdollisuuksia esim. työsuhteen jatkumiseen irtisanomis- ja purkutapauksissa. Kirjallinen aineisto suullisessa kuulemisessa esilletulleiden seikkojen kanssa antaa riitapuolille myös aikaisempaa tanakamman ja tunnelatauksista vapaamman pohjan keskinäiselle sovinnolle välimiesprosessin kestäessä. Estettä ei toisaalta ole välimiesten soveltaa oikeustoimilain 36 §:ää eli arvioida kohtuuden näkökulmasta niin verbaalisia sopimusehtoja kuin työsuhteessa sovitut korvausasteikkoja työsuhteen ehtojen rikkomisesta.

Arvioitaessa välimiesmenettelyn käyttökelpoisuutta työsuhteen kiistoissa voidaan listata vielä muutamia näkökohtia:

Sellainen on ennen muuta työmarkkinain korkea järjestäytymisaste ja vastaavasti kattava työehtosopimustoiminta. Ehdottomat lainsäädännökset ja niihin rinnastettavat yleissitovat työehtosopimusmääräykset vaikuttavat olennaisesti työsuhteiden sisältöön ja tulkinnaan myös ns. järjestäytymättömissä palvelussuhteissa. Niinikään on tavallista, että järjestöjen lakimiehet ajavat yksilöjäsenten asiaa myös välimiehissä. Välityslauseke ei useimmiten perustu ns. vakiosopimukseen vaan on spesiaalimääräys. Kustannusten osalta voidaan viitata siihen, että oikeusturvavakuutus on ulotettavissa kattamaan myös välimiesoikeudenkäynnistä aiheutuvat kulut.