

SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA
A-sarja N:o 84

Kaarlo Sarkko

TYÖRAUHA- VELVOLLISUUDESTA

**Tutkimus työehtosopimuslain
mukaisen työrauhavelvollisuuden
asiallisesta ulottuvuudesta**

**SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN
JULKAISUJA**

A-sarja N:o 84

SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA
A-sarja N:o 84

KAARLO SARKKO

TYÖRAUHA- VELVOLLISUUDESTA

Tutkimus työehtosopimuslain
mukaisen työrauhavelvollisuuden
asiallisesta ulottuvuudesta

THE LABOR-PEACE OBLIGATION

A research-study of the extent of labor-peace obligation
according to the Finnish Collective Agreements Act
SUMMARY

AKATEEMINEN KIRJAKAUPPA
JAKAJA

TYÖRAUHA- VELVOLLISUUDESTA

**Tutkimus työehtosopimuslain
mukaisen työrauhavelvollisuuden
asiallisesta ulottuvuudesta**

KIRJOITTANUT

KAARLO SARKKO

LAKITIEEEN LISENSIAATTI, VARATUOMARI

**Yliopistollinen väitöskirja, joka Helsingin yliopiston
oikeustieteellisen tiedekunnan suostumuksella
esitetään julkisesti tarkastettavaksi
Porthanian luentosalissa III
lauantaina maaliskuun 8 päivänä 1969 kello 12**

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

Vammala 1969, Vammalan Kirjapaino Oy

ISBN 978-951-855-846-3 (PDF)

ALKUSANAT

Kiinnostukseni työehtosopimuksia koskevaan oikeuteen heräsi tutustuessani edesmenneen dosentti *Jorma Vuorion* tieteelliseen tuotantoon. Työehtosopimuksia kohtaan tuntemani mielenkiinto kasvoi edelleen opiskellessani työoikeus pääaineenani professori *Paul R. Haysin* johdolla Yhdysvalloissa Columbian yliopistossa vuosina 1961—1962.

Kansleri *Arvo Sipilä* opasti ystävällisesti aiheen valinnassa ja rohkaisti minua aloittaessani tutkimustyöni. Professori *Antti Suviranta* on kaiken aikaa arvokkailla neuvoillaan tukenut ja opastanut minua tutkimukseni valmiiksi saattamisessa. Professori *Matti Ylöstalolta* ja professori *Simo Zittingiltä* sain hyviä neuvoja tutkimuksen tielle lähtiessäni. Dosentti *Raimo Pekkasen* kanssa olen käynyt monia keskusteluja työoikeuteen liittyvistä kysymyksistä. Kaikille heille esitän kunnioittavat, sydämelliset kiitokseni.

Lausun sydämelliset kiitokset myös vanhemmilleni sekä niille monille henkilöille, jotka tavalla tai toisella ovat auttaneet minua tutkimustyöni aikana.

E erityisen lämpimästi haluan kiittää vaimoani, varatuomari *Maija-Leena Sarkkoa*, joka on tarkastanut teoksen kieliasun, auttanut oikoluvussa ja muutenkin monin tavoin auttanut minua tutkimukseni kestäessä.

Helsingin yliopiston Kansleria ja Konsistoria sekä Heikki ja Hilma Honkasan säätiötä ja Alfred Kordelinin säätiötä kiitän saamistani apurahoista. Kiitän myös Suomalaista Lakimiesyhdistystä siitä, että teokseni on otettu sen julkaisusarjaan. Kirjapainolle lausun parhaat kiitokset erittäin huolellisesta työstä.

Helsingissä helmikuun 10 päivänä 1969

Kaarlo Sarkko

SISÄLLYSLUETTELO

Alkusanat	V
Sisällysluettelo	VII
Kirjallisuusluettelo	XVII
Lyhenteet	XXXIII

I. TUTKIMUSTEHTÄVÄ	1
1 §. Tutkimuksessa tarkasteltavien normien rakenne	1
1. Työrauhavelvollisuuden tutkimisessa apuna käytettävä normien jaottelu	1
2. TEhtoL 8 §:ssä ilmaistut käyttäytymisnormit	3
3. Työrauhavelvollisuutta koskeviin käyttäytymisnormeihin liittyvät reaktionormit	4
3.1. Hyvityssakkoon tuomitseminen ja työehtosopimuksen julistaminen purkautuneeksi	4
3.2. TEhtoL 8 §:ssä ilmaistut käyttäytymisnormit <i>lex imperfecta</i> -säännöksinä eräissä tapauksissa	5
3.3. Hyvityssakkoseuraamukseen liittyvä reaktionormi TEhtoL 10 §:ssä	8
2 §. Tutkimustehtävänä työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden selvittäminen	8
1. Tutkimustehtävän rajoittaminen	8
2. Kielletyn käyttäytymisen ulkopuolelle jäävän käyttäytymisen nauttima suoja	10
3 §. Tutkimuksessa käytettävistä konventionaalisista käsitteistä ..	12
4 §. Työrauhakomitean ehdotus uudeksi työehtosopimuslaiksi	13
II. TYÖTUOMIOISTUIMEN TUOMIOISTA	15
1 §. Työtuomioistuimen toimivalta työrauhavelvollisuuskysymyksissä ..	15
2 §. Työtuomioistuimen rakenteen merkitys sen ratkaisuja analysoitaessa	16

3 §.	Työtuomioistuimen tuomion rakenteesta	17
1.	<i>Makkosen</i> käsitys työtuomioistuimen ratkaisun loogisesta rakenteesta	17
2.	Työtuomioistuimen työrauhavelvollisuutta koskevat tuomiot <i>Makkosen</i> käsityksen valossa	18
4 §.	Työtuomioistuimen tuomioiden argumentaatioarvosta	20
1.	TEhtol 8 §:n merkityssisällön muotoutuminen työtuomioistuimen tuomioissa	20
1.1.	Kysymyksenasettelu	20
1.2.	Oikeuskirjallisuudessa esitettyjä käsityksiä	21
1.3.	Työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin kielellisen ilmaisun erittely ja kritiikki	22
1.4.	Yksityistapauksissa tehtyjen ratkaisujen vaikutus tuleviin ratkaisutilanteisiin työtuomioistuimessa	25
1.4.1.	Kysymyksenasettelu	25
1.4.2.	Työtuomioistuimen yksinomaisten toimivallan merkitys ..	25
1.4.3.	Työtuomioistuimen ratkaisujen informaatiosta	26
1.4.4.	Työtuomioistuimen yksityisratkaisujen sitovuus tulevissa ratkaisutilanteissa	27
1.4.5.	Eriävät mielipiteet työtuomioistuimen tuomioissa	29
III.	TYÖTAISTELUTOIMENPITEESTÄ	31
1 §.	Eräitä yleisiä näkökohtia	31
2 §.	Työtaistelutoimenpiteen käsitteen määrittelemisen tarpeellisuudesta	34
3 §.	Työtaistelutoimenpiteen käsitteen tunnusmerkistö	35
1.	Dispositiosta	35
2.	Työtaistelutoimenpiteestä kollektiivisena painostustoimenpiteenä	37
2.1.	Yleistä	37
2.2.	Suomen oikeustieteessä esitetyistä käsityksistä työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteesta	38
2.3.	Työtaistelutoimenpiteestä kollektiivisena painostustoimenpiteenä työntekijöiden ollessa aktiivisena osapuolena	39
2.4.	Työtaistelutoimenpiteestä kollektiivisena painostustoimenpiteenä työnantajien ollessa aktiivisena osapuolena	46
2.4.1.	Työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteistä yleensä	46
2.4.2.	Työnantajapuolen työtaistelutoimenpide kollektiivisena painostustoimenpiteenä	48
2.5.	Yhteispainostustarkoituksesta ja yhteispainostusvaikutuksesta	51
2.5.1.	Työntekijä- ja työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteiden joukkoluonteen vertailua	51
2.5.2.	Yhteispainostustarkoitus ja yhteispainostusvaikutus	54

2.5.2.1. Yhdistys yhteispainostustarkoituksen subjektina	54
2.5.2.2. Työntekijäryhmä yhteispainostustarkoituksen subjektina ja yhteispainostusvaikutuksen syntymisen edellytyksenä	55
3. Toimenpiteen tehokkuus työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkinä	57
3.1. Työtaistelutoimenpiteen kestoajasta	57
3.2. Eräitä yleisiä näkökohtia työtaistelutoimenpiteen tehokkuuden minimitasosta	60
3.3. Työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen työtaistelutoimenpiteenä	62
3.4. Työtaistelutoimenpiteen toteuttamista edeltävät toimenpiteet itsenäisinä työtaistelutoimenpiteinä	69
4. Työtaistelutoimenpiteen faktillisen toteuttamisen suhde työsuhteen ehtoihin	76
4.1. Yleistä	76
4.2. Työstäkieltäytyminen työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteenä	78
4.3. Työstäsulkeminen työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteenä	80
4.4. Osittainen työstäkieltäytyminen taikka työstäsulkeminen työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotona	83
4.4.1. Yleistä	83
4.4.2. Osittainen työstäkieltäytyminen työtaistelutoimenpiteenä	84
4.4.3. Osittainen työstäsulkeminen työtaistelutoimenpiteenä ..	87
4.5. Työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen liittyminen työsuhteen ehtojen toteuttamiseen	88
4.6. Työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen työsuhteiden syntymisen estämisellä	91
4.6.1. Työsaarto itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä	92
4.6.2. Työsaarto epäitsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä	95
4.7. Eräistä työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle jäävistä toimenpiteistä	96
5. Peitetty työtaistelutoimenpide	99
5.1. Yleistä	99
5.2. Joukkokirtisanoutuminen ja joukkokirtisanominen työtaistelutoimenpiteinä	100
5.3. Peitetty työsaarto työtaistelutoimenpiteenä	103
5.4. Jarrutus peitettynä työtaistelutoimenpiteenä	104

IV. TYÖTAISTELUTOIMENPITEEN TYÖEHTOSOPIMUKSEEN KOHDISTUMISESTA	108
1 §. Työrauhavollisuuden relatiivisuudesta	108
1. Yleistä	108
2. Absoluuttisen ja relatiivisen työrauhavollisuuden käsitteet	109

3. Työehtosopimukseen perustuvan työrauhavelvollisuuden re-	
latiivisuudesta sopimusveloitteena	110
4. Legaalisen työrauhavelvollisuuden relatiivisuudesta	114
5. Työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden laajentami-	
nen työehtosopimuksen määräyksellä	115
5.1. Säännöstämiskompetenssiin perustuva työrauhavelvollisuu-	
den laajentaminen	116
5.2. Velvoittautumiskompetenssiin perustuva työrauhavelvolli-	
suuden laajentaminen	117
5.3. Työrauhalausekkeet	119
5.3.1. Eräitä yleisiä näkökohtia	119
5.3.2. Työrauhalausekkeet työtuomioistuimen tuomioiden valossa	121
5.3.3. TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden ja työrauhalausek-	
keeseen perustuvan työrauhavelvollisuuden välinen kollisioti-	
lanne	125
5.3.4. TEhtoL 8 §:n asiallisen soveltamisalan ulkopuolelle lan-	
keavan työrauhalausekkeen oikeusvaikutuksista	130
2 §. Työtaistelutoimenpiteen kohdistuminen työehtosopimukseen ..	131
1. Lähtökohta	131
2. Työrauhavelvollisuuden historiikka	131
2.1. Lainvalmistelukunnan ehdotus laiksi työsopimuksesta 1908	132
2.2. Vuoden 1924 työehtosopimuslaki	132
2.3. TEhtoL:n tuomat muutokset työrauhavelvollisuuteen	135
3. Eräiden konventionaalisten apukäsitteiden muodostaminen ..	136
4. Kohdistumisprobleemin hajottaminen osaprobleemeihin	138
5. Työehtosopimuksen kumoamistarkoitus vaikutustarkoituk-	
sena	139
6. Työehtosopimuksen muuttamistarkoitus vaikutustarkoituk-	
sena	140
7. Kumoamis- tai muuttamistarkoituksen toteaminen	143
8. Vaikutustarkoituksen suhde työtaistelutoimenpiteen toteutta-	
misen todelliseen syyhyn	144
9. Työehtosopimuksen rikkomistarkoitus työtaistelutoimenpi-	
teen vaikutustarkoituksena	145
9.1. Yleistä	145
9.2. Työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuminen	
työehtosopimuksen rikkomisena	147
9.2.1. Yleistä	147
9.2.2. Sipilän käsitys	149
9.2.3. Eräistä <i>Sinzheimerin</i> ehdotuksen aikaisista saksalaisista	
käsityksistä	151
9.2.4. Työtuomioistuimen tuomiot TT 21/1964 ja 29/1967	153
9.2.5. Synteesi työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen ko-	
konaisuudessaan kohdistumisesta työehtosopimuksen rikkomis-	
sena	157

9.3. Kieltäytymis- tai rikkomisobjekti työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina	159
9.3.1. Kieltäytymisobjekti työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina	160
9.3.1.1. Kysymyksenasettelu	160
9.3.1.2. Työtuomioistuimen käytäntöä	162
9.3.2. Rikkomisobjekti työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina	164
9.3.2.1. Kysymyksenasettelu	164
9.3.2.2. Työtuomioistuimen käytäntöä	164
a. Työnantajan oikeus työn johtamiseen	164
b. Määräys irtisanomisajan pituudesta	165
c. Määräys järjestäytymisvapaudesta	166
d. Määräys työnantajan oikeudesta ottaa työhön ja erottaa työntekijä	167
e. Määräys palkkausta koskevien perusteiden tarkistamisesta ..	168
f. Määräys aikatutkimuksesta syntyneiden erimielisyyksien selvittämisestä	168
g. Luottamusmiestä koskevat määräykset	169
h. Määräys työehtosopimuksen voimassaoloajasta	169
i. Määräys työehtosopimuksen soveltamisalasta	170
j. Työrauhauseke	171
9.3.3. Kieltäytymis- ja rikkomisobjektin suhde kumoamis- ja muuttamisobjektiin työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina	171
9.3.4. Työtuomioistuimen käytännön tarkastelua	173
9.3.5. Kieltäytymis- ja rikkomisobjektille asetettavat vaatimukset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina	175
9.3.5.1. Kysymyksenasettelu	175
9.3.5.2. Rikkomistarkoitus vaikutustarkoituksena	176
9.3.5.3. <i>Lehdon</i> käsitys ja sen kritiikkiä	180
9.3.6. Useampien kohdistumisobjektien toteamisen merkitys ..	181
10. Työtuomioistuimen toimivallan suhde työrauhavelvollisuuden asialliseen laajuuteen	182
10.1. Kysymyksenasettelu	182
10.2. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvien asioiden kuuluminen työrauhavelvollisuuden piiriin	183
10.3. Oikeus- ja eturiidan käsitteiden käyttäminen apuna työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta määriteltäessä	186
10.3.1. Oikeus- ja eturiidan käsitteistä	186
10.3.2. Oikeus- ja eturiidan käsitteet oikeusvertailun valossa ..	187
10.3.3. Työehtosopimusoikeus- ja työehtosopimuseturiidan käsitteiden käyttäminen systemaattisina apuvälineinä Suomen oikeudessa	189

10.4. Tulkintariitojen tukeminen työtaistelutoimenpiteellä työrauhavelvollisuuden rikkomisena	190
10.4.1. TTuomL 1 §:n 1 kohta	190
10.4.2. Tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet oikeusvertailun valossa	191
10.4.3. Vallitseva käsitys Suomen oikeustieteessä	194
10.4.4. Työtuomioistuimen käytäntöä	194
10.4.5. <i>Lehdon</i> poikkeava käsitys ja sen kritiikkiä	195
10.4.6. Tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpannulle työtaistelutoimenpiteelle työrauhavelvollisuuden rikkomisena asetettavat vaatimukset	198
10.4.7. Tulkintariidan kohde työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina	202
10.5. Vastatyötaistelutoimenpiteet	204
10.5.1. TTuomL 1 §:n 2 ja 3 kohta	204
10.5.2. Vastatyötaistelutoimenpiteet oikeusvertailun valossa	205
10.5.3. Suomen oikeustieteessä esitetyt käsitykset vastatyötaistelutoimenpiteestä TEhtol 8 §:n loukkauksena	206
10.5.4. Vastatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyminen ennen työtuomioistuimen tuomiota	207
10.5.4.1. Työtuomioistuimen käytäntöä	207
10.5.4.2. Vastatyötaistelutoimenpiteen TEhtol 8 §:n edellyttämä kohdistumisobjekti	208
10.5.5. Vastatyötaistelutoimenpide työtuomioistuimen tuomion noudattamisen tehostamiseksi	211
10.5.5.1. TTuomL 1 §:n merkitys näiden vastatyötaistelutoimenpiteiden kohdalla	212
10.5.5.2. Mahdollisuus legaalisen taikka sopimusperäisen tehosteen toistamiseen	212
10.5.5.3. Mahdollisuus saada työehtosopimus julistetuksi purkautuneeksi	214
10.6. Muiden oikeusriitojen kuin työehtosopimus oikeusriitojen tukeminen työtaistelutoimenpiteellä	216
 V. TYÖEHTOSOPIMUKSEN YKSITYISEN MÄÄRÄYKSEN MERKITYSSISÄLTÖ TYÖEHTOSOPIMUSLAIN 8 §:SSÄ	219
1 §. Työehtosopimuksen määräykset	219
1. Yleistä	219
2. Kysymyksenasettelu	220
3. Työehtosopimuksen määräysten jakaminen individuaali- ja solidaarinormeihin sekä velvoitemääräykseen	222
3.1. Kysymyksenasettelu	222
3.2. Normivaikutuksen ja velvoitevaikutuksen erottaminen toisistaan	223

3.3. Työehtosopimuksen normien jakaminen individuaali- ja solidaarinormeihin	225
3.3.1. Solidaarinormit Suomen oikeustieteessä	225
3.3.2. Solidaarinormi sidottuun työnantajaan kohdistuvan normivaikutuksen lähteenä	227
3.3.2.1. Normivaikutukseen perustuvien oikeuksien ja velvollisuuksien subjektit	228
3.3.2.2. Individuaali- ja solidaarinormien väliseen rajanvetoon liittyviä asiavaltuuskysymyksiä	231
3.3.2.3. Solidaarinormiin liittyvää työtuomioistuimen käytäntöä	234
2 §. Normimääräykset työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä» TEhtol 8 §:ssä käytetyssä merkityksessä	236
3 §. Velvoitemääräykset työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä» TEhtol 8 §:ssä käytetyssä merkityksessä	236
4 §. Työtuomioistuimen käytäntöä	237
5 §. Työehtosopimuksessa viitatus lähteen sisältö työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä»	238
1. Kysymyksenasettelu	238
2. Työehtosopimuksen kirjallisesta muodosta	239
3. Viittaus viranomais toimintaan perustuvaan lähteeseen	240
3.1. TEhtol:n säännökset työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä»	241
3.2. Viitatus lähteen säännökset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina	241
3.3. Työtuomioistuimen käytäntöä	244
4. Viittaus yksityiseen lähteeseen	247
5. Viitatus lähteen muutosten vaikutukset työehtosopimuksen määräyksiin	249
6 §. Työehtosopimuksen piilevät määräykset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina	251
1. Työehtosopimuksen piilevät määräykset	251
2. Työehtosopimuksen piilevät määräykset skandinaavisissa oikeusjärjestyksissä	254
2.1. Ruotsin oikeus	254
2.2. Norjan oikeus	256
2.3. Tanskan oikeus	257
3. Skandinaavisten ratkaisujen käyttäminen apuna tutkittaessa työehtosopimuksen piileviä määräyksiä Suomen oikeuden mukaan	259
4. Työehtosopimuksen piilevät määräykset Suomen oikeustieteessä	261
4.1. Lehdon käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä	262
4.2. Vuorion käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä	263
4.3. Suvirannan käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä	264

4.4. Sipilän käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä	266
5. Työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden laajentaminen koskemaan työehtosopimuksen piileviä määräyksiä	267
5.1. Eräitä yleisiä näkökohtia piilevistä määräyksistä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina	267
5.2. Työrauhavelvollisuuden asiallisen ja henkilöllisen ulottuvuuden vertailu	269
5.3. Työehtosopimukseen interpoloidut toisen lähteen määräykset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina	273
5.4. Työehtosopimuksen edellytyksen vaikutus työrauhavelvollisuuden asialliseen ulottuvuuteen	275
5.4.1. Edellytysopista	276
5.4.2. Työehtosopimuksen pätemättömyyden aiheuttavan edellytyksen käyttämisestä apuna työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittämisessä	282
5.4.3. Työehtosopimuksen tulkintaan liittyvän edellytyksen ja työehtosopimusta täydentävän <i>naturale negotiin</i> käyttäminen työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittämiseen	283
5.4.3.1. Työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittäminen <i>Suvirannan</i> teorian avulla	283
5.4.3.2. Täydellisesti säännöstävän työehtosopimuksen edellytys ja <i>naturale negotii</i>	285
5.4.3.3. Edellytyksen perustuminen tavanomaisen oikeuden <i>naturale negotii</i> -normiin	287
5.4.3.4. <i>Naturale negotii</i> -normi työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina	289
 VI. ERÄIDEN RAJA-ALUEEN ERITYISKYSYMYSTEN SELVITTÄMINEN	 292
1 §. Erityiskysymysten selvittämisen syyt ja rajoittaminen	292
2 §. Myöhemmin solmittavan työehtosopimuksen määräykset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina vanhan työehtosopimuksen ollessa voimassa	294
3 §. Sympatiatyötaistelutoimenpiteestä	299
1. Kysymyksenasettelu	299
2. Sympatiatyötaistelutoimenpide eräissä vieraissa oikeusjärjestyksissä	301
2.1. Sympatiatyötaistelutoimenpide Ruotsin oikeudessa	301
2.2. Sympatiatyötaistelutoimenpide Norjan oikeudessa	304
2.3. Sympatiatyötaistelutoimenpide Tanskan oikeudessa	305
2.4. Sympatiatyötaistelutoimenpide Saksan Liittotasavallan oikeudessa	306
2.5. Sympatiatyötaistelutoimenpide Ranskan oikeudessa	308

2.6. Sympatiatyötaistelutoimenpide Ison-Britannian oikeudessa	309
2.7. Sympatiatyötaistelutoimenpide Yhdysvaltain oikeudessa ..	309
3. Sympatiatyötaistelutoimenpide TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle jäävänä työtaistelutoimenpiteenä	310
3.1. Sympatiatyötaistelutoimenpiteen kohdistuminen myös omaan työehtosopimukseen	311
3.2. Omaan työehtosopimukseen pelkästään tosiasiallisesti vaikuttava sympatiatyötaistelutoimenpide	312
3.3. Luvattoman työtaistelutoimenpiteen tukeminen sympatiatyötaistelutoimenpiteellä	314
3.3.1. Kysymyksenasettelu	314
3.3.2. TEhtol 8 §:n vastainen luvaton tuettava työtaistelutoimenpide	316
3.3.3. Tuettava työtaistelutoimenpide jonkin muun normin kuin TEhtol 8 §:n vastainen	316
3.3.3.1. Eri normien erilaisten tarkoitusten merkitys	316
3.3.3.2. Toimivaltaristiriidat	318
4 §. Poliittisista työtaistelutoimenpiteistä	320
1. Eräitä yleisiä näkökohtia	320
2. Poliittisen työtaistelutoimenpiteen suhde TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden asialliseen ulottuvuuteen	321
5 §. Muut työtaistelutoimenpiteet, joiden vaikutustarkoitukset pääsääntöisesti jäävät TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle	324
Summary	325
Asiahakemisto	334
Oikeustapaushakemisto	338

KIRJALLISUUSLUETTELO

- Aarnio, Aulis*, Några tankar om oskiftat dödsbo som juridisk person. — JFT 1968 s. 342—368.
- » — Perillisen oikeusasemasta. Porvoo 1967. (*Aarnio*).
- Abrahams, Gerald*, Trade unions and the law. London 1968.
- Adlercreutz, Axel*, Arvostelu Sten E:son Edlundin teoksesta »Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden. En rättslig studie av två riksavtal i tillämpning». — SvJT 1967 s. 629—634.
- » — Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria. Lund 1954. (*Adlercreutz*).
- Aho, Matti L.*, Varallisuus oikeudellisen oikeustoimen tulkinna. Porvoo 1968.
- Alanen, Aatos*, Oikeuslähde- ja laintulkintaoppi (moniste). Helsinki 1961.
- » — Yleinen oikeustiede ja kansainvälinen yksityisoikeus. Porvoo 1965. (*Alanen*).
- Allardt, Erik—Littunen, Yrjö*, Sosiologia. Toinen, täysin uudistettu laitos. Porvoo 1961. (*Allardt—Littunen*).
- Andersen, Kristen*, Arbeidsfredens problem i Norge. — Arbetsrättsliga föreningens skrifter I. Föredrag 1954—1960. Rättsfallsnotiser. Norrköping 1960. S. 41—51. (Arbetsrättsliga föreningens skrifter I).
- » — Arbeidskamp og arbeidsrett. Oslo 1965. (Arbeidskamp).
- » — Arbeidsretten og organisasjonene. 2 opplag. Oslo 1956. (*Andersen*).
- » — Fra arbeidslivets rett. Oslo 1967. (Arbeidslivets rett).
- Andersson, Edward*, Arvostelu Folke Schmidtin teoksesta »Kollektiv arbetsrätt. 3 uppl. Under medverkan i vissa delar av Axel Adlercreutz». — JFT 1958 s. 246—249.
- Arnholm, Carl Jacob*, Privatrett I. Almindelig privatrett. Oslo 1964.
- Augdahl, Per*, Den norske obligasjonsretts almindelige del. Omarbeidet og utvidet utgave (3 utgave). Oslo 1963. (*Augdahl*).
- » — Rettskilder. 2 utgave. Trondheim 1961. (Rettskilder).
- Berenstein, Alexandre*, Industrial disputes in Switzerland. — Labour relations and the law. A comparative study. London 1965. S. 220—223. (Labour relations).
- Berg, Paal*, Arbeidsrett. Oslo 1930.
- Berg, Paal*, og *Evje, Thoralf*, Arbeidstvistloven. Lov om offentlige tjenestetvister. Lønnsnemndloven. Oslo 1959. (*Berg—Evje*).
- Berghe, Helge*, Laillinen ja laitton lakko. — Teollisuuslehti 1948 s. 355—356.

- Bergström, Svante*, Arvostelu Folke Schmidtin teoksesta »Kollektiv arbetsrätt». — SvJT 1951 s. 617—626.
- » — Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper. 2 upplagan. Uppsala 1948. (*Bergström*).
- » — Om räckvidden av den s. k. 200-kronors-regeln i kollektivavtalslagen. Studier över enskild arbetstagares skadeståndsskyldighet enligt kollektivavtalslagen. — Arbetsrättsliga spörsmål I. Stockholm 1950. (Arbetsrättsliga spörsmål I).
- Bertele, Franz*, Rechtsnatur und Rechtsfolgen der Aussperrung. Heidelberg.
- Bobrowski, Paul*, Das Arbeitsrecht. Von der Einstellung bis zur Entlassung. Mit Betriebsräte- und Tarifvertragsrecht. 2. neubearbeitete Auflage. Heidenheim/Brenz 1954.
- Bochénski, I. M.*, Die zeitgenössischen Denkmethode. 3. Auflage. Bern 1954.
- Bringmann, Karl*, Friedenspflicht und Tarifbruch. Berlin 1929.
- Brown, Emily Clark*, Soviet trade unions and labor relations. Cambridge, Massachusetts 1966. (*Emily Brown*).
- Brown, Gerald A.*, The freedom to strike and to resort to other hostile action in industrial relations, and its limitations by law in the United States. — Labour relations and the law. A comparative study. London 1965. (Labour relations).
- Brun, André*, The law of strikes and lock-outs in France. — Labour relations and the law. A comparative study. London 1965. (Labour relations).
- Brun, A—Galland, H.*, Droit du travail. Paris 1958. (*Brun—Galland*).
- Brusiin, Otto*, Tuomarin harkinta normin puuttuessa. Vammala 1938. (Tuomarin harkinta).
- » — Über das juristische Denken. Helsinki 1951. (Juristische Denken).
- » — Über die Objektivität der Rechtsprechung. Helsinki 1949. (*Brusiin*).
- Bydlinski, Franz*, Die Stellung der Rechtsordnung zu Arbeitskämpfen. — Die kollektiven Mächte im Arbeitsleben. Wien 1963. S. 79—97. (Die kollektiven Mächte).
- Camerlynck, G. H. et Lyon-Caen, Gérard*, Précis de droit du travail. Paris 1965. (*Camerlynck—Lyon-Caen*).
- Carrothers, A. W. R.*, Labour arbitration in Canada. A study of the law and practice relating to the arbitration of grievance disputes in industrial relations in common law Canada. Toronto 1961.
- Caselius, Ilmari*, Sopimussakon suhteesta vahingonkorvaukseen. — DL 1929 s. 356—378.
- » — Työsopimuslain 20 §. — DL 1947 s. 261—270.
- Christensen, C. Ove*, Bemaerkninger til Hovedaftalen af 18. november 1960 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, De samvirkende Fagforbund. — Juristen 1961 s. 231—268.
- Christensen, C. Ove og Nielsen, Villy*, Arbejdsret. Retsregler gældende i forholdet mellem arbejdere og arbejdsgivere, der er underkastet kollektive overenskomster. København 1967. (*Christensen—Nielsen*).

- Chydenius, Wilhelm*, Om arbetskontrakt enligt finsk rätt. Helsingfors 1907. (*Chydenius*).
- » — Om yrkesarbetsaftal. I. Kontrahenterne. Kontraktstiden. Ordningsregler. Kollektivafstal (tariffer). S.k. förlikning. — JFT 1906 s. 279—307.
- Citrine, Norman Arthur*, Trade union law. London 1950.
- Cohen, Morris R. and Nagel, Ernest*, An introduction to logic. London 1966. (*Cohen—Nagel*).
- Conradi, Erland*, Arvostelu Folke Schmidtin teoksesta »Kollektiv arbetsrätt. 3 uppl. Under medverkan i vissa delar av Axel Adlercreutz». — SvJT 1959 s. 33—34.
- » — Arvostelu Svante Bergströmin teoksesta »Arbetsrättsliga spörsmål I. Om räckvidden av den s.k. 200-kronors-regeln i kollektivavtalslagen». SvJT 1951 s. 356—363.
- » — Arvostelu Werner Niesen teoksesta »Streik und Strafrecht». — SvJT 1955 s. 267—268.
- » — Om strejkrätten och det enskilda arbetsavtalet. — SvJT 1951 s. 65—70.
- Cooper, W. Mansfield, and Wood, John C.*, Outlines of industrial law. 5 edition. London 1966. (*Cooper—Wood*).
- Despax, Michel*, Le droit du travail. Paris 1967.
- Dietz, Rolf*, Friedenspflicht und Arbeitskämpfrecht. — JZ 1959 s. 425—431.
- Dioguardi, Giuseppe*, Le droit de grève. Etude de droit constitutionnel comparé. Paris 1961.
- Dix, Dorothy*, Contracts of employment including redundancy payments. 2 edition. Norwich 1966.
- Drockila, Lauri*, Osingonjakokelpoiset varat osakeyhtiölain mukaan. Osakeyhtiön varallisuusrakennetta koskeva tutkimus. Porvoo 1964.
- Durand, Julien*, La grève. Paris 1952. (*Julien Durand*).
- Durand, Paul*, Traité de droit du travail. Tome III. Avec le concours de André Vitu. Paris 1956. (*Durand III*).
- Ehrnrooth, Leo*, Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering. Socialpolitiska studier. Helsingfors 1906.
- Ekström, F. W.*, Arvostelu Henry Ussingin teoksesta »Bristende forudsætninger. Bidrag til laeren om formueretlige tilsagn». — SvJT 1920 s. 25—32.
- » — Något om s.k. förutsättningar vid rättsärenden. — JFT 1920 s. 1—24.
- » — Privaträttens allmänna läror. Utgiven av Einar Cavinus. Helsingfors 1924. (*Ekström*).
- Ellilä, Tauno*, Oikeudenkäynti ja täytäntöönpano. Prosessioikeutta oikeustapausten valossa. Toinen, uusittu painos. Porvoo 1965. (Oikeudenkäynti).
- » — Sivullisen oikeussuojan takeista ulosotossa. Erityisesti silmälläpitäen ulosmittausmenettelyä. Prosessioikeudellinen tutkimus. Vammala 1947. (Sivullisen oikeussuojan takeista ulosotossa).
- » — Ulosotto-oikeuden yleiset opit. Porvoo 1962. (*Ellilä*).
- » — Ylimmästä siviilituomiovallasta erikoistuomioistuinten järjestelmässä. — LM 1966 s. 449—469.

- Elmqvist, Hjalmar V.*, Den kollektive arbejdsoverenskomst som retligt problem. Kjøbenhavn 1918. (*Elmqvist*).
- » — Fredspligten ifølge den kollektive arbejdsoverenskomst med særligt hensyn till sympatiaktioner. Belyst ved nordisk retspraksis. — Tfr 1937 s. 265—287.
- Elmqvist, W.*, Septemberforliget. Dets opstaaen og nogle vigtigere retsafgørelser angaaende dets forstaaelse. Kjøbenhavn 1930. (*W. Elmqvist*).
- Engisch, Karl*, Einführung in das juristische Denken. 3 Aufl. Stuttgart 1964.
- Enneccerus, Ludwig—Kipp, Theodor—Wolff, Martin*, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. I. Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts. 14 neubearb. Aufl. von Hans Carl Nipperdey. Erster Halbband. Tübingen 1952. Zweiter Halbband. Tübingen 1955. (*Enneccerus—Nipperdey*).
- » — Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. II. Recht der Schuldverhältnisse. 15 Bearb. von Heinrich Lehmann. Tübingen 1958. (*Enneccerus—Lehmann*).
- Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht. — Reichs-Arbeitsblatt 1921 s. 491—497.
- Eriksson, Lars D.*, Rättslig argumentering och den dialektiska logiken. — JFT 1966 s. 445—482.
- Erma, Reino*, Työurakka Suomen velvoiteoikeuden mukaisena sopimustyyppinä. Vammala 1955.
- Federley, Martti*, Laintulkinnasta deskriptiivisenä tulkintaoppina. — LM 1965 s. 296—302.
- Ferguson, Lewis B.*, The trade disputes and trade unions act, 1927. London 1927.
- Floretta, Hans*, Kollektivmacht und Individualintressen im Arbeitsrecht. — Die kollektiven Mächte im Arbeitsleben. Wien 1963. S. 59—78. (Die kollektiven Mächte).
- Forstadius, Erik*, Arbetsrätt. Falköping 1968.
- Fridman, G. H. L.*, The modern law of employment. London 1963.
- Galenson, Walter*, The Danish system of labor relations. A study in industrial peace. Cambridge, Massachusetts 1952.
- Gayler, J. L.*, Industrial law. London 1955.
- Geijer, Lennart och Schmidt, Folke*, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden. Lund 1958. (*Geijer—Schmidt*).
- Geijer, Theodor*, Vorstudien zu einer Soziologie des Rechts. Kjøbenhavn 1947.
- Gide, Charles*, Le droit de grève. — Le droit de grève. Leçons professées à l'école des hautes études sociales. Paris 1909. S. 1—33. (Le droit de grève).
- Giugni, Gino*, The right to strike and lock-out under Italian law. — Labour relations and the law. A comparative study. London 1965. S. 210—220. (Labour relations).
- Godenhjelm, Berndt*, Om säljarens bundenhet under ändrade förhållanden. Helsingfors 1954.

- Goetz-Girey, Robert*, Le mouvement des grèves en France 1919—1962. Collaboration de: Guy Triolaire, Guy et Michel Devillebichot, Pierre Henri Derycke. Paris 1965.
- Goldschmidt, Heinz*, Tarifvertragsrecht. Frankfurt am Main 1949.
- Goos, C.*, Forelaesninger over den almindelige retslaere. Kjøbenhavn 1894.
- Gregory, Charles O.*, Labor and the law. Second revised edition — with 1961 supplement. New York 1961.
- Grote, Hermann*, Der Streik, Taktik und Strategie. Köln 1952.
- Grunebaum-Ballin, P. et Petit, Renee*, Les conflits collectifs du travail et leur règlement dans le monde contemporain (grèves, procédures de conciliation et d'arbitrage). Avec la collaboration de juristes français et étrangers. Paris 1954. (*Grunebaum-Ballin—Petit*).
- Hakulinen, Y. J.*, Perusteettoman edun palautus. Siviilioikeudellinen tutkimus. Helsinki 1931. (*Hakulinen*).
- » — Velvoiteoikes I. Yleiset opit. Toinen laajennettu painos. Helsinki 1965. (*Hakulinen I*).
- Halila, Jouko*, Kantelusta tuomiovirheen perusteella. — LM 1966 s. 1—47.
- Halme, Helge*, Bidrag till tolkningen av 6 § i lagen om kollektivavtal. — JFT 1932 s. 371—382.
- Handler, Milton and Hays, Paul R.*, Cases and materials on labor law. 3 edition by Paul R. Hays. St. Paul, Minn. 1959. (*Handler—Hays*).
- Hart, H. L. A.*, The concept of law. Oxford 1963.
- Hasselrot, Berndt*, Något om kollektivavtal mellan arbetare och arbetsgivare m.m. Malmö 1922.
- Heinonen, Olavi E.*, Velallisen konkurssirikoksista. Rikosoikeudellinen tutkimus. Vammala 1966.
- Heinonkoski, Onni*, Työehtosopimuksesta. (Näkökohtia sen oikeudellisen luonteen määrittämiseksi). — LM 1911 s. 251—271.
- Henriksen, Knut E.*, Tariffavtale og fredsplikt. Oslo 1956.
- Hernberg, Alarik*, Yleissiviilioikeus Suomen lain mukaan. Helsinki 1927.
- Hessel, Philipp*, Das Bundesarbeitsgericht zum Arbeitskämpfrecht. Köln 1955. (*Hessel*).
- » — Probleme des Streikrechts. — BB 1951 s. 85 ss.
- » — Zum Urteil des BAG im schleswig-holsteinischen Metallarbeiterstreik. — BB 1959 s. 1316.
- Hintikka, Jaakko*, Arvokäsitteistä sosiaalitieteiden metodiopissa. — Ajatus 1957 s. 27—47.
- Holopainen, Toivo*, »Oikeuden jakamisesta.» — LM 1965 s. 894—918.
- » — Oikeuden ykseydestä. — LM 1966 s. 676—699.
- Honkasalo, Brynolf*, Kiristäminen. — LM 1962 s. 435—488.
- Hueck, Alfred*, Das Recht des Tarifvertrages. Berlin 1920. (*Hueck*).
- » — Die Grenzen des rechtmässigen Streiks. — Festschrift für Herschel. Stuttgart 1955. S. 27 ss. (*Herschelin juhlaulkaisu*).
- » — Lakko-oikeuden viimeaikainen kehitys Saksassa. — LM 1957 s. 744—759.

- Hueck, Alfred—Nipperdey, Hans Carl, Grundriss des Arbeitsrechts. Vierte neubearbeitete Auflage. Berlin 1968. (Hueck—Nipperdey).
- » — Lehrbuch des Arbeitsrechts. 7. völlig neubearb. Aufl. Erster Band von Alfred Hueck. Berlin und Frankfurt a.M. 1963. 6. völlig neubearb. Aufl. Zweiter Band von H. C. Nipperdey. Berlin und Frankfurt a.M. 1957. (Hueck—Nipperdey I—II).
- Hueck, Alfred—Nipperdey, H. C.—Tophoven, E.—Stahlhacke, Eugen, Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar. 4. neubearb. Aufl. von Eugen Stahlhacke. München und Berlin 1964. (Hueck—Nipperdey—Stahlhacke).
- De Hulster, J., Le droit de grève et sa réglementation. Paris 1952.
- Illum, Knud, Den kollektive arbejdsret. 3 udgave. København 1964.
- Innstilling om streikbryterproblemet. Oslo 1966.
- Israel, Joachim, Den vilda strejken. En fallstudie. Halmstad 1964.
- Jacobi, Erwin, Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.
- Jensen, Knud V., Arbejdsretten i Danmark. Historie og praksis. 5. Udgave. Omarbejdet af Eiler Jensen. København 1948.
- Johnston, T. L., Collective bargaining in Sweden. A study of the labour market and its institutions. Norwich 1962.
- Jokela, Heikki, Irtaimen kaupasta kansainvälisen yksityisoikeuden kannalta. Vammala 1960.
- Karlgrén, Hjalmar, Avtalsrättsliga spörsmål. 2 utvidgade uppl. Stockholm 1954.
- Kaskel, Walter, Arbeitsrecht. Begründet von Walter Kaskel. Neubearb. nach dem Tode Kaskels seit der vierten Aufl. von Hermann Dersch. 5. Aufl. Berlin/Göttingen/Heidelberg 1957. (Kaskel—Dersch).
- Kastari, Paavo, Hans Kelsenin valtiokäsitys. — LM 1937 s. 1—19.
- Kivimäki, T. M., Osalakko ja työnhaluisten oikeus työpalkkaan. — JFT 1949 s. 26—43.
- » — Työlakko yksityisoikeudellisilta vaikutuksiltaan. Turku 1927. (Kivimäki).
- » — Yleislausekkeet oikeusvarmuutta heikentävinä tekijöinä. — LM 1950 s. 302—318.
- Kivimäki, T. M.—Ylöstalo, Matti, Suomen siviilioikeuden oppikirja. Yleinen osa. Toinen, uudistettu laitos. Porvoo 1964. (Kivimäki—Ylöstalo).
- Klug, Ulrich, Juristische Logik. Dritte, erweiterte und veränderte Auflage. Berlin/Heidelberg/New York 1966.
- Knoellinger, Carl Erik, Järjestösuhteet Suomen työmarkkinoilla. Porvoo 1959.
- Knoph, Ragnar, Hensiktens betydning for grensen mellem rett og urett. Kristiania 1921 (Knoph).
- Knophs oversikt over Norges rett. Fjerde utgave ved Birger Stuevold Lassen og Knut S. Selmer. Oslo/Bergen/Tromsø 1966. (Norges rett).
- Kopponen, Urho, Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä. Helsinki 1954.
- Kotonen, Anton, Työehtosopimuslaki. Helsinki 1925.
- Kruse, Anders Vinding, Misligholdelse af ejendoms køb. København 1954. (Vinding Kruse).

- Kruse, Fr. Vinding*, Den kollektive arbejdsaftale. Stockholm 1919. (Kollektive arbejdsaftale).
- » — *Retslaeren*. I Bog. Almindelig Del. Kjøbenhavn 1943. (*Kruse*).
- Kuusi, Eino*, Sosiaalipolitiikka I—II. Porvoo 1931. (*Kuusi I—II*).
- Kühn, Friedrich*, Die Schlichtungsstreitigkeit. Weimar 1933.
- Laatunen, Timo*, Työnhaluisen työntekijän oikeudesta saada palkkansa lakon aikana. — JFT 1963 s. 225—253.
- Lachner, Wilhelm*, Der Schiedsvertrag in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Leipzig 1933.
- Lagasse, André*, The law of strikes and lock-outs in Belgium. — Labour relations and the law. A comparative study. London 1965. S. 179—190. (Labour relations).
- Lahtinen, Osvi*, Till läran on juridiska personer. Tfr 1949 s. 47—58.
- » — Zum Aufbau der rechtlichen Grundlagen. Helsinki 1951. (*Lahtinen*).
- Larenz, Karl*, Methodenlehre der Rechtswissenschaft. Berlin/Göttingen/Heidelberg 1960.
- Lassen, Jul.*, Haandbog i obligationsretten. Almindelig del. Tredie tildels omarbejdede udgave. Kjøbenhavn 1917—1920.
- Lehtinen, J. N.*, Mitä oikeus on? Tutkielma oikeuden luonteesta yhteiskunnallisena ilmiönä. Eräiden oikeustieteessä esitettyjen perinnäisten käsitysten arvostelua. Vammala 1949. (Oikeus).
- » — Työsopimuslaki selityksineen. Porvoo 1937. (*Lehtinen*).
- » — Työriitojen sovittelusta ja työehtosopimuksista. Suomen Lakimiesliiton XIII lakimiespäivien pöytäkirja. Vammala 1962. S. 35—46.
- Lehto, Sakari T.*, Oikeus- ja eturiidasta työrauhavelvoitetta silmällä pitäen. — DL 1953 s. 31—37.
- » — Työehtosopimuslaissa kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä. — LM 1953 s. 720—733.
- » — Työrauhavelvoitteesta ja työehtosopimusta koskevasta tulkintaerimielisyydestä. — DL 1953 s. 240—243.
- » — Työtaistelun ja työtaistelutoimenpiteen käsitteellistä selvittelyä. — Teollisuuslehti 1952 s. 420—424, 490—492, 495.
- » — Työtaistelusta yleensä. — Ekonomi 1951 n:o 6 s. 15—18, 21—24.
- Less, Günter*, Von Wesen und Wert des Richterrechts. Eine rechtsanalytische und -kritische Studie. Erlangen 1954.
- Lotmar, Philipp*, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches I—II. I Leipzig 1902. II Leipzig 1908.
- Lundstedt, A. V.*, Föreläsningar över valda delar av obligationsrätten. III. Obligationsbegreppet. Förra delen: Fakta och fiktioner. Uppsala 1929.
- Luoma, Väinö*, Työehtojen määräämisjärjestelmistä. — Liiketaloudellinen aikakauskirja 1965 s. 371—382.
- » — Työmarkkinajärjestöt ja työtaistelut Suomessa vuosina 1919—1950. Kat-saus työmarkkinaosapuolien järjestäytymisprosessin yleiskulkuun sekä työtaisteluiden pääpiirteisiin (moniste). Turku 1966. (*Luoma*).

- Luukanen, Niilo*, Havaintoja oikeudenkäyntimenettelystä työtuomioistuimessa. Suomen Lakimiesliiton XIII lakimiespäivien pöytäkirja. Vammala 1962. S. 11—24.
- » — Työrauhavelvollisuudesta työtuomioistuimen ratkaisujen valossa. Juhla-julkaisu Tauno Tirkkosen 70-vuotispäivänä. Vammala 1968. S. 131—147. (Tirkkosen juhla-julkaisu).
- Lyon-Caen, Gérard*, Le droit de grève des fonctionnaires. Droit Ouvrier 1952 s. 1—17.
- » — Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale. Paris 1955. (*Lyon-Caen*).
- Mabry, Bevers D.*, Cases in labor relations and collective bargaining. New York 1966. (*Mabry*).
- » — Labor relations and collective bargaining. New York 1966. (Labor relations).
- Makkonen, Kaarle*, Ajatuksia juridisen kielen loogisesta analyysistä. — LM 1959 s. 49—72.
- » — Kunnallinen säädösvalta. Halinto-oikeudellinen tutkimus. Vammala 1968. (Säädösvalta).
- » — Luova ajattelu oikeustieteessä. — LM 1965 s. 839—845.
- » — Toimivalta. Oikeusteoreettinen erittely. — LM 1964 s. 778—784.
- » — Zur Problematik der juristischen Entscheidung. Eine strukturanalytische Studie. Turku 1965. (*Makkonen*).
- Marc-Wogau, Konrad*, Modern logik. Elementär lärobok. Örebro 1961.
- Mayer-Maly, Theo und Nipperdey, Hans Carl*, Risikoverteilung in mittelbar von rechtmässigen Arbeitskämpfen betroffenen Betrieben. Tübingen 1965. (*Mayer-Maly—Nipperdey*).
- McCarthy, W. E. J.*, The closed shop in Britain. Oxford 1964.
- Merikoski, V.*, »Ylimääräiseen palvelukseen» kutsuminen virkamieslakon mur-tamiskeinona. — LM 1953 s. 679—683.
- Molitor, Erich*, Kommentar zur Tarifvertragsordnung. Berlin 1930.
- Montgomery, Robert*, Handbok i Finlands allmänna privaträtt. 2 upplaga. Helsingfors 1908—1910.
- Muukkonen, P. J.*, Esisopimus. Siviilioikeudellinen tutkimus. Vammala 1960. (Esisopimus).
- » — Kauppaoikeus siviilioikeuden osana. — LM 1964 s. 958—964.
- » — Muotosäännökset. Varallisuus-oikeudellisia sopimuksia koskeva tutkimus. Vammala 1958. (*Muukkonen*).
- Muukkonen, P. J. ja Rytkölä, Olavi*, »Oikeuden jakamisesta.» — LM 1966 s. 91—94. (*Muukkonen—Rytkölä*).
- Müller, Johann*, Die Friedenspflicht auf Grund des Gesamtarbeitsvertrages. Zürich 1960.
- Naess, Arne*, Empirisk semantik. Stockholm 1966.
- Nawiasky, Hans*, Allgemeine Rechtslehre als System der rechtlichen Grund-begriffe. 2 durchgearbeitete und erweiterte Aufl. Einsiedeln/Zürich/Köln 1948.

- Nielsen, Einar, Indførelse i arbejdsretten. 1962.
- Niese, Werner, Streik und Strafrecht. Tübingen 1954.
- Nikisch, Arthur, Arbeitsrecht. I Band. Allgemeine Lehren und Arbeitsvertrag. 3 Aufl. Tübingen 1961. II Band. Koalitionsrecht, Arbeitskämpfrecht und Tarifvertragsrecht. 2 Aufl. Tübingen 1959. III Band. Betriebsverfassungsrecht. 2 Aufl. Tübingen 1966. (Nikisch I—III).
- » — Friedenspflicht, Durchführungspflicht und Realisierungspflicht. Ein Beitrag zur Lehre von den schuldrechtlichen Wirkungen des Tarifvertrages. Weimar 1932. (Nikisch).
- Nipperdey, H. C., Die Ersatzansprüche für die Schäden, die durch den von den Gewerkschaften gegen das geplante Betriebsverfassungsgesetz geführten Zeitungsstreik vom 27. bis 29. Mai 1952 entstanden sind. Köln 1953.
- Nybergh, Gunnar, Förlagsrättsliga studier jämte kritiska betraktelser över lagberedningens förslag till förlagsavtal. — JFT 1939 s. 79—112, 337—376.
- Opalek, Kazimierz, The study of law and the integration of social sciences (moniste). Helsinki 1967.
- Pekkanen, Raimo, Sekatyypinen työsopimus. Vammala 1966. (Pekkanen).
- » — Työntekijän siirtämisestä toisen käytettäväksi. — LM 1968 s. 296—312.
- » — Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä. Vammala 1968. (Työsuhte).
- » — Työsuhteen direktiotunnusmerkistä. — Suomen Vakuutuslakimiesten Yhdistyksen julkaisuja XIX s. 71—97.
- Perelman, Ch., The idea of justice and the problem of argument. Translated from the French by John Petrie. London 1963.
- Petrén, Sture, Förutsättningarna för avtalsbunden organisations ansvar för olovlig stridsåtgärd. — Festskrift till Östen Undén. Den 25 augusti 1956. Stockholm 1956. S. 227—256. (Undénin juhlaulkaisu).
- Puhakka, Y. W., Arvostelu Folke Schmidtin teoksesta »Kollektiv arbetsrätt». — LM 1950 s. 882—884.
- » — Työehtosopimus ja työtuomioistuim. Helsinki 1947. (Puhakka).
- Pulkkinen, V. E., Työehtosopimukset. Helsinki 1949.
- Ramm, Thilo, Die Freiheit der Willensbildung. Stuttgart 1960. (Willensbildung).
- » — Kampfmassnahme und Friedenspflicht im deutschen Recht. Stuttgart 1962. (Ramm).
- » — The restriction of the freedom to strike in the Federal Republic of Germany. — Labour relations and the law. A comparative study. London 1965. S. 201—210. (Labour relations).
- Raupach, Hubert, Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme unter besonderer Berücksichtigung der deutschen Entwicklung. Berlin 1964.
- Regnéll, Hans, Semantik. Filosofiska och språkvetenskapliga grundfrågor inom betydelseläran. Stockholm 1965.
- Ripatti, Pertti, Työrauha todellisuutta vai utopiaa. — Suomen Kuvalehti 27.1. 1968. S. 44.

- Rise, Allan*, Arbejdsretlige aspekter i Danmark. — Arbetsrättsliga föreningens skrifter I. Föredrag 1954—1960. Rättsfallnotiser. Norrköping 1960. S. 54—65. (Arbetsrättsliga föreningens skrifter I).
- » — Faglig voldgift. En redegørelse for retspraksis i hyppigt forekommende fortolkningsspørgsmål af almindelig karakter. København 1964. (*Rise*).
- Rise, Allan og Degerbøl, Jens*, Grundregler i dansk arbejdsret. 2 udgave. København 1961. (*Rise—Degerbøl*).
- Rivero, Jean et Savatier, Jean*, Droit du travail. Paris 1966. (*Rivero—Savatier*).
- Robbins, James J.*, The government of labor relations in Sweden. New York 1942.
- Rodhe, Knut*, Adjustment of contracts on account of changed conditions. — Scandinavian studies in law 1959 s. 153—197.
- » — Lärobok i obligationsrätt. Stockholm 1966. (Lärobok).
- » — Obligationsrätt. Lund 1956. (*Rodhe*).
- Ross, Alf*, Hvorfor demokrati? 2 udgave. København 1967.
- » — Om ret og retfærdighed. En indførelse i den analytiske retsfilosofi. 2 oplag. København 1966. (*Ross*).
- » — Virkelighed og gyldighed i retslaeren. En kritik af den teoretiske retsvidenskabs grundbegreber. København 1934. (Virkelighed).
- Ross, Arthur M. and Hartman, Paul T.*, Changing patterns of industrial conflict. New York 1960. (*Ross—Hartman*).
- Rouast, André et Durand, Paul*, Précis de droit du travail. Paris 1963. (*Rouast—Durand*).
- Routamo, Eero*, Sääntötutkimus oikeustieteen osana. — LM 1967 s. 429—441.
- Russell, Bertrand*, Roads to freedom. Socialism, anarchism and syndicalism. London 1966.
- Ryle, Gilbert*, The concept of mind. Aylesbury 1966.
- Salmiala, Bruno A.*, Oikeusjärjestyksen kansalaisille takaamat oikeudet ja desuetudo. Ajatuksia yleislakkoon liittyneiden ilmiöiden johdosta. — DL 1956 s. 143—150.
- Salomaa, Erkki*, Ammattiyhdistystiedon kirja. I osa. Helsinki 1947.
- Samuels, Harry*, Industrial law. 7 edition. London 1967. (Industrial law).
- » — Trade union law. 6 edition. London 1959. (*Samuels*).
- Samuelson, Karl G.*, Kollektivavtal och förhandlingar. Stockholm 1951.
- Sarkko, Kaarlo*, Arvostelu Theo Mayer-Malyn ja Hans Carl Nipperdeyn teoksesta »Risikoverteilung in mittelbar von rechtmässigen Arbeitskämpfen betroffenen Betrieben». — LM 1966 s. 103—104.
- » — Työehtosopimuksiin liittyvistä tehosteista. — LM 1968 s. 313—331.
- Savola, Matti*, Lakko työelämän ristiriitana. Tutkimus suomalaisen yhteiskunnan lakoista. Porvoo 1968.
- Savolainen, Matti*, Aviopuolisoiden oikeudelliset velvollisuudet ja AL 30 § (moniste). Helsinki 1968.
- Schmidt, Folke*, Arvostelu Axel Adlercreutzin teoksesta »Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria». — SvJT 1954 s. 523—526.

- Schmidt, Folke*, Arvostelu Kristen Andersenin teoksesta »Arbeidsretten og organisasjonene». — SvJT 1956 s. 37—40.
- » — Bör de nordiska avtalslagarna revideras? Överläggningsämne vid det tjugofjärde nordiska juristmötet. Förhandlingarna vid Det tjugofjärde nordiska juristmötet i Stockholm 31 augusti — 2 september 1966. Stockholm 1967. Bilaga 7. (Det tjugofjärde nordiska juristmötet).
- » — Domaren som lagtolkare. Festskrift till Nils Herlitz. Stockholm 1955. S. 263—298. (Herlitzin juhlajulkaisu).
- » — Kollektiv arbetsrätt. Under medverkan i vissa delar av Axel Adlercreutz. 5 uppl. Lund 1966. (*Schmidt*).
- » — Svensk arbetsrätt och svenska arbetsförhållanden sedda ur amerikansk synvinkel. — SvJT 1945 s. 764—766.
- » — Tjänsteavtalet. Nyskriven upplaga. Lund 1968.
- Schweingruber, Edwin*, Das Arbeitsrecht der Schweiz. Seine Gestalt und seine Gestaltung. Zürich 1946.
- Schweingruber, Edwin* und *Bigler, Walter*, Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag mit Einschluss der Allgemeinverbindlicherklärung. Bern 1963. (*Schweingruber—Bigler*).
- Seppänen, Paavo*, Tehdas ja ammattiyhdistys. Työntekijän kaksitahoinen liityntä ammattiyhdistyksen ja tehtaan organisaatioihin. Porvoo 1958.
- Sinay, Hélène*, La grève (Traité de droit du travail). Paris 1966.
- Sinzheimer, Hugo*, Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung. I Leipzig 1907. II Leipzig 1908. (*Sinzheimer I—II*).
- » — Ein Arbeitstarifgesetz. Altenburg 1916. (Tarifgesetz).
- » — Grundzüge des Arbeitsrechts. 2 Aufl. Jena 1927. (Grundzüge).
- Sipilä, Arvo*, Arvostelu Jorma Vuorion teoksesta »Työsuhteen ehtojen määrääminen». — LM 1956 s. 267—285.
- » — Asiantuntijalausunto Helsingin yliopiston oikeustieteelliselle tiedekunnalle 9. 11. 1966 (moniste). (Asiantuntijalausunto).
- » — Milloin työtaistelutoimenpide kohdistuu työehtosopimukseen tai sen yksityiseen määräykseen. — Teollisuuden työsuhtejuristien neuvottelupäivät Helsingissä huhtikuun 12 ja 13 päivinä 1955 (moniste). Helsinki 1955. (Työrauhavelvollisuudesta).
- » — Om några divergenser mellan Finlands och Sveriges lagar om kollektivavtal. — JFT 1962 (eripainos).
- » — Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938. (Käsite).
- » — Suomen työoikeuden pääasiat. Porvoo 1968. (Pääasiat).
- » — Suomen työoikeus I. Imatra 1947. (*Sipilä*).
- » — Tertiuksen velvoittaminen työehtosopimuksella. — LM 1951 s. 498—503.
- » — Työehtosopimuksen tunnusmerkistö. — LM 1950 s. 654—667.
- » — Työehtosopimussäännöstöemme näköaloja. — LM 1947 s. 463—481.
- Sipponen, Kauko*, Lainsäädäntövallan delegoiminen. Tutkimus lainsäädännön teoriasta ja oikeussääntöjen hierarkiasta. Vammala 1965.

- Smith, Göran och Aberg, Kaj*, Arbetsgivare — arbetstagare. Malmö 1950. (*Smith—Aberg*).
- Stang, Fredrik*, Innledning til formueretten. 3 utgave. Oslo 1935.
- Statens offentliga utredningar 1933: 36. Socialdepartementet. Utredning angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter och därmed sammanhängande spørsmål. Stockholm 1933. (SOU 1933: 36).
- » — 1934: 10. Socialdepartementet. Utlåtanden över utredningen angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter m.m. Stockholm 1934. (SOU 1934: 10).
- » — 1934: 16. Socialdepartementet. Betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m.m. Stockholm 1934. (SOU 1934: 16).
- » — 1934: 30. Socialdepartementet. Utlåtanden över betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m.m. (Trettonmannakommissionens betänkande) Stockholm 1934. (SOU 1934: 30).
- » — 1935: 66. Socialdepartementet. Betänkande om folkförsörjning och arbetsfred. Del I—II. Stockholm 1935. (SOU 1935: 66).
- Strasser, Rudolf*, Das Recht und die Interessverbände im internationalen Vergleich. — Die kollektiven Mächte im Arbeitsleben. Wien 1963. S. 99—120. (Die kollektiven Mächte).
- Ståhlberg, K. J.*, Lainvalmistelukunnan lausuntoja. Helsinki 1949.
- Sufrin, Sidney C., Sedgwick, Robert C.*, Labor law. Development-administration — cases. New York 1954. (*Sufrin—Sedgwick*).
- Sundberg, Jacob*, Avtalstyper och typavtal. — SvJT 1961 s. 11—30.
- Suviranta, Antti*, Arvostelu Folke Schmidtin teoksesta »The law of labour relations in Sweden». — JFT 1964 s. 446—451.
- » — Arvostelu Raimo Pekkasen teoksesta »Sekatyypinen työ sopimus». — LM 1966 s. 865—875.
- » — Invisible clauses in collective agreements. — Scandinavian studies in law 1965 s. 179—215.
- » — Lausunto Triitalin säännösten tulkinnasta eräiden järjestäytymättömien työtaistelutoimenpiteiden yhteydessä. Helsingin Sanomat 14. 1. 1966.
- » — Les grandes tendances du droit du travail a l'époque contemporaine. Pays scandinaves. — Revue internationale de droit comparé 1967 s. 89—107.
- » — Palkkatyön käsite vero-oikeudessa. Helsinki 1961. (*Suviranta*).
- » — Suomen julkisen työoikeuden kansainvälisiä ongelmia. — LM 1964 s. 997—1005.
- » — Suomen työ sopimus oikeuden kansainvälisiä ongelmia. — LM 1964 s. 807—816.
- » — The rôle of the member states in the unification work of the international labour organisation. Helsinki 1966. (Unification work).
- » — Työ sopimus lain pakottavat säännökset työ sopimuskaudesta (moniste). Helsinki 1966. (Säännökset työ sopimuskaudesta).

- Taxell, L. E.*, Om avbeställningsrätt vid leverans och arbetsbeting. — JFT 1949 s. 151—164.
- Telaranta, K. A.*, Erehdys oikeustoimiopin perusongelmana. Vammala 1960. (Erehdys).
- » — Varallisuus oikeudellinen tahdonilmaisu. Porvoo 1953. (*Telaranta*).
- Tirkkonen, Tauno*, Mietteitä erään väitöskirjan johdosta. — LM 1966 s. 125—128.
- » — Oikeudenkäyntimenettelystä työtuomioistuimessa. — Juhlajulkaisu. Suomalainen lakimiesyhdistys 1898. 22/10. 1948. Vammala 1948. S. 502—519. (SLY:n juhlajulkaisu).
- » — Suomen siviiliprosessioikeus I—II. I Porvoo 1961. II Porvoo 1966. (*Tirkkonen I—II*).
- Tomandl, Theodor*, Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes. Wien 1965.
- Tschudi, Hans Peter*, Die Sicherung des Arbeitsfriedens durch das schweizerische Recht. Basel 1952.
- Undén, Östen*, Från arbetsdomstolens praxis. Uppsala 1932.
- » — Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Lund 1912. (*Undén*).
- Uotila, Jaakko*, Päättösvalan siirtäminen Suomen valtioneuvostossa. Sentralisaation ja desentralisaation oikeudellista taustaa koskeva tutkimus. Vammala 1963.
- Ussing, Henry*, Aftaler paa formuerettens omraade. 3 udgave. København 1950. (*Ussing*).
- » — Bristende forudsætninger. Bidrag til læren om formueretlige tilsagn. København 1918. (Forudsætninger).
- » — Kaution. (Haandbog I. Obligationsretten. Speciel del af Jul. Lassen og Henry Ussing). København 1928. (Kaution).
- » — Køb. Ved A. Vinding Kruse. 4 udgave. København 1967.
- » — Obligationsretten. Almindelig del. 4 udgave. Revideret optryk ved A. Vinding Kruse. København 1967. (Obligationsretten).
- Vahlén, Lennart*, Avtal och tolkning. 2 tryckningen. Stockholm 1966. (*Vahlén*).
- » — Bör förutsättningsläran avskaffas? — TfR 1953 s. 394—409.
- » — Fastighetsköp. 2 uppl. Stockholm 1968.
- » — Formkravet vid fastighetsköp. Särskilt dess inverkan på regler om förutsättningar och fel. Stockholm 1951. (Formkravet).
- Warner, W. Lloyd and Low, J. O.*, The social system of the modern factory. The strike: a social analysis. 5 printing. New Haven 1959. (*Warner—Low*).
- Wedderburn, K. W.*, Cases and materials on labour law. Cambridge 1967. (*Wedderburn*).
- » — The law and industrial conflict in Great Britain. — Labour relations and the law. A comparative study. London 1965. S. 127—153. (Labour relations).
- » — The worker and the law. London 1966.

- Welzel, Hans*, Das deutsche Strafrecht. Eine systematische Darstellung. 8 Aufl. Berlin 1963.
- Wenger, Rudolf*, Das Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metall-Industrie. — Lohnpolitik und Arbeitsfriede. Darmstadt 1959. S. 68—103.
- Wengler, Wilhelm*, Die Kampfmassnahme im Arbeitsrecht. Berlin 1960.
- Werne, Benjamin*, The law of labor relations. New York 1951. (*Werne*).
- » — The national labor relations act and management's objectives in collective bargaining. New York 1951. (Labor relations act).
- Westerståhl, Jörgen*, Svensk fackföreningsrörelse. Stockholm 1945.
- Vihma, Väinö*, Eräitä ajankohtaisia kauppaoikeudellisia kysymyksiä. — LM 1952 s. 617—630.
- » — Sopimussakko. Helsinki 1950. (*Vihma*).
- » — Suorituksen mahdottomuus varallisuus oikeudellisessa sopimussuhteessa. Vammala 1957. (Mahdottomuus).
- Viranko, Allan*, Työehtosopimuksen sitovaisuus. — LM 1951 s. 470—479.
- » — Työrauhavelvoitteen laajuus. — DL 1953 s. 115—116.
- Virkkunen, Tapani*, Työehtosopimuksen sisällyksen oikeudellisista rajoista. — LM 1951 s. 483—497.
- » — Viime syksyn lakkoliikkeen oikeudellisen selvittelyn tuloksista ja merkityksestä. — Teollisuuslehti 1950 s. 144—146.
- Wittgenstein, Ludwig*, Preliminary studies for the »philosophical investigations«. Generally known as the blue and brown books. New York 1965.
- Wollett, Donald H. and Aaron, Benjamin*, Labor relations and the law. 2 edition. Boston 1960. (*Wollett—Aaron*).
- Woozley, A. D.*, Legal duties, offences, and sanctions. — Mind 1968 s. 461—479.
- Wrede, R. A.*, Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13 päivältä kesäkuuta 1929 sekä sen yhteydessä julkaistut lait. Selityksillä varustanut R. A. Wrede. Suomentanut Onni Heinonkoski. 3 painos. Helsinki 1953.
- von Wright, Georg Henrik*, Logiikka, filosofia ja kieli. Ajattelijointa ja ajatussuuntia nykyajan filosofiassa. Käsikirjoituksesta suomentaneet Jaakko Hintikka ja Tauno Nyberg. Keuruu 1958. (Logiikka).
- » — Looginen empirismi. Eräs nykyisen filosofian pääsuuntia. Helsinki 1945. (Looginen empirismi).
- » — Norm and action. A logical enquiry. London 1963. (*von Wright*).
- Wuori, Erkki*, Eräistä työtaistelutoimenpiteistä työrauhavelvollisuuden kannalta. — Pykälä ry:n 25-vuotisjuhla julkaisu. Vammala 1960. S. 109—116. (Pykälän juhla julkaisu).
- Vuorio, Jorma*, Eräistä puutteista työrauhasäännöksissä. — Teollisuuslehti 1957 s. 474—475.
- » — Lainvastaisuudesta työtaisteluissa. — LM 1958 s. 229—233.
- » — Oikeustoimesta funktio- ja substanssikäsittelenä. — LM 1956 s. 444—478.
- » — Om kollektivavtalets reglerande verkan i nordisk rätt. En rättsjämförelse. — Tfr 1957 s. 38—58.

- Vuorio, Jorma*, Ruotsin työtuomioistuimen toiminnasta. — Teollisuuslehti 1957 s. 447—449.
- » — Työrauhanvelvollisuudesta. — Juhlajulkaisu Toivo Mikael Kivimäki. Vammala 1956. S. 451—471. (Kivimäen juhla-julkaisu).
- » — Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normi-järjestelmästä. Turku 1955. (*Vuorio*).
- » — Työtuomioistuimen toiminnasta oikeussosiologiselta kannalta. — LM 1954 s. 830—842.
- » — Yleislakon 1.—19. 3. 1956 oikeudellista arviointia. — Mitä-missä-milloin. Kansalaisen vuosikirja 1957 s. 148—151.
- Vuorio, Jorma, Antikainen, Eero, Mattlar, Eero, Liinamaa, Keijo*, Onko työväes-töllä lakko-oikeus. SAK Työnjuhla 1956. Tampere 1956. (*Vuorio—Antikainen—Mattlar—Liinamaa*).
- Ylöstalo, Matti*, Arvostelu P. J. Muukkosen teoksesta »Muutosäännökset. Va-rallisuus-oikeudellisia sopimuksia koskeva tutkimus». — LM 1958 s. 361—378.
- » — Testamentinmoitetta koskevia kysymyksiä. — LM 1953 s. 570—589.
- » — Testamentinmoitteesta. Helsinki 1953. (*Ylöstalo*).
- Zanetti, Bernardo*, Die Gesamtarbeitsverträge, die Lohnpolitik und der Arbeits-friede in der Schweiz. — Lohnpolitik und Arbeitsfriede. Darmstadt 1959. S. 7—67.
- Zitting, Simo*, Esine- ja velvoiteoikeuden erosta varallisuus-oikeuden järjestel-män perustana. — LM 1954 s. 607—622.
- » — Omistajan oikeuksista ja velvollisuuksista. II. — LM 1952 s. 501—531.
- » — Omistajanvaihdoksesta. Silmällä pitäen erityisesti lainhuudatuksen vai-kutuksia. Vammala 1951. (*Zitting*).
- Zitting, Simo—Rautiala, Martti*, Esineoikeuden oppikirja. Yleinen osa. 2. tar-kistettu ja täydennetty painos. Vammala 1966. (*Zitting—Rautiala*).
- Zwimpfer, Beat Paul*, Zweck und Mittel im Boykott. Aarau 1955.
- Østrem, Sigurd*, De kollektive arbeidskampe efter norsk ret. Oslo 1925.
- Øvergaard, J.*, Arbeidstvist- og boikott-loven. Oslo 1934.

Komiteanmietinnöt

- 1899: 9. Alamainen mietintö, jonka on antanut elinkeinolakikomitea. Helsinki 1899.
- 1920: 1. Työsopimuskomitealta. Helsinki 1920.
- 1945: 7. Ehdotukset työehtosopimuslaiksi, laiksi työtuomioistuimesta sekä laiksi työriitojen sovittelusta. Helsinki 1945.
- Mon. 1958: 10. Työrauhakomitean osamietintö. Ehdotus työehtosopimuslaiksi, ehdotus työsääntölain 15 §:n muuttamisesta sekä niihin laaditut erikois-perustelut. Helsinki 1958.

- Mon.* 1958: 15. Työrauhakomitean osamietintö 2. Ehdotus laiksi työriitojen sovittelusta perusteluineen. Yleisperustelut ehdotuksiin työehtosopimuslaiksi ja laiksi työriitojen sovittelusta. Helsinki 1958.
- Mon.* 1959: 9. Työrauhakomitean osamietintö 3. Ehdotus laiksi työtuomioistuinten annettun lain muuttamisesta. Helsinki 1959.
- Mon.* 1965: B 82. Valtion työehtosopimuskomitean osamietintö I. Helsinki 1965.

Lainvalmistelukunnan julkaisut

- 1908: 3. Ehdotus laiksi työsopimuksesta perustelmineen. Helsinki 1908.
- 1921: 11. Ehdotus laiksi työehtosopimuksesta. Helsinki 1922.

LYHENTEET

Aikakausjulkaisuja

Ajatus	=	Filosofisen yhdistyksen vuosikirja
BB	=	Der Betriebsberater
DL	=	Defensor Legis
JFT	=	Tidskrift, utgiven av Juridiska Föreningen i Finland
JZ	=	Juristen-Zeitung
LM	=	Lakimies
Mind	=	A quarterly review of psychology and philosophy
SvJT	=	Svensk juristtidning
TfR	=	Tidskrift for rettsvitenskap

Säädöksiä

ATL	=	Lov om arbeidstvister 5. 5. 1927 (Norja)
BGB	=	Bürgerliches Gesetzbuch (Saksa)
HVL	=	Huoneenvuokralaki 10. 2. 1961
KAL	=	Lag om kollektivavtal 22. 6. 1928 (Ruotsi)
OikTL	=	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13. 6. 1929
OK	=	Oikeudenkäymiskaari
OR	=	Schweizerisches Obligationenrecht 30. 3. 1911 (Sveitsi)
RVA	=	Asetus rikoslain voimaannpanosta 19. 12. 1889
TEhtoL	=	Työehtosopimuslaki 7. 6. 1946
TRIitaL	=	L työriitojen sovittelusta 27. 7. 1962
TSL	=	Työsopimuslaki 1. 6. 1922
TTuomL	=	L työtuomioistuimesta 7. 6. 1946
TVG	=	Tarifvertragsgesetz 9. 4. 1949 (Saksa)
TyöaikaL	=	Työaikalaki 2. 8. 1946
TyöoloL	=	L kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista 2. 8. 1946
UL	=	Ulosottolaki 3. 12. 1895
VakL	=	Vakuutusopimuslaki 12. 5. 1933
VKL	=	Velkakirjalaki 31. 7. 1947

Muita lyhenteitä

AD	= Arbetsdomstolens domar (Ruotsi)
ARD	= Dommer og kjennelser av Arbeidsretten (Norja)
BAG	= Bundesarbeitsgericht (Saksa)
Hall. es.	= Hallituksen esitys
K.	= Kendelse afsagt af Den faste Voldgiftsret
KHO	= Korkein hallinto-oikeus
KKO	= Korkein oikeus; I: selost., II: tied.
Km.	= Komiteanmietintö
Lvk.	= Lainvalmistelukunnan julkaisu
SAK	= Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto
SOU	= Statens offentliga utredningar (Ruotsi)
STK	= Suomen Työnantajain Keskusliitto
TT	= Työtuomioistuimen tuomiot
Vp.	= Valtiopäivät

I. TUTKIMUSTEHTÄVÄ

1 §. Tutkimuksessa tarkasteltavien normien rakenne

Tämän tutkimuksen kohteena oleva työrauhavelvollisuus on säädetty TEhtoL 8 §:ssä. TEhtoL 9₁ §:ssä on säädetty TEhtoL 8 §:ssä säädettyjen velvollisuuksien tehoste — hyvityssakko. TEhtoL 10 § puolestaan sisältää määräyksiä siitä, mitä seikkoja on otettava huomioon hyvityssakkoa tuomittaessa. TEhtoL 8 §:ään liittyy tavallaan myös TEhtoL 11₁ §:n säännös, jossa on säädetty työehtosopimuksen julistamisesta purkautuneeksi, mikäli työehtosopimuksen määräyksiä on olennaisesti rikottu. Ennen kuin voimme ryhtyä tarkastelemaan yksityiskohtaisesti TEhtoL 8 §:n sisältämää työrauhavelvollisuutta, on meidän tarkasteltava edellä mainittujen normien rakennetta sekä ennen kaikkea niiden suhdetta toisiinsa.

1. Työrauhavelvollisuuden tutkimisessa apuna käytettävä normien jaottelu

Tämän tutkimuksen lähtökohtana olevaa kysymyksenasettelua selviteltäessä soveltuu apuna käytettäväksi mm. *Lahtisen ja Makkosen* käyttämä normien jaottelu kahteen ryhmään. *Käyttäytymisnormeilla* tarkoitetaan normeja, »die sich auf das Verhalten beziehen» ja *reaktionormeilla* tarkoitetaan normeja, »die sich auf die Organreaktion beziehen.»¹ Käyttäytymisnormeilla tarkoitetaan siis oikeusalamaisiin kohdistettuja käskyjä käyttäytyä määrätyllä tavalla

¹ Ks. *Lahtinen* s. 119; *Makkonen* s. 27 ss. sekä *sama*, Säädosvalta s. 84 ss. *Aho* käyttää reaktionormeista ilmaisu *tuomitsemisnormit*, joka ilmaisu kieltämättä kuvaa hyvin näiden normien funktioita. Ks. *Aho* s. 32—33. Ks. myös *Lehtinen*, *Oikeus* s. 9 ss.

taikka kieltoja käyttäytyä määrätyllä tavalla.² Reaktionsnormeissa puolestaan säädetään käyttäytymisnormien vastaisen käyttäytymisen seuraamus.

Edellä mainittujen kahden normiryhmän lisäksi Makkonen käyttää apunaan kolmatta normiryhmää, nimittäin *reaktiotapaa koskevien normien* (Normen der Reaktionsweise) ryhmää. Näillä Makkonen tarkoittaa normeja, jotka »normieren die Spielregeln, die die reagierende Behörde bei der Festsetzung der Rechtsfolge einzuhalten hat.»³

Edempänä työehtosopimuksen työrauhausekkeiden oikeusvaikutuksia selvitellessä joudumme tarkastelemaan ns. *kompetenssinormien* ryhmään kuuluvaa TEhtol 1, §:ssä ilmaistua normia yhdessä sitä täydentävän TEhtol 6 §:ssä ilmaistun normin kanssa. Erityisesti TEhtol 1, ja 6 §:n sisältämiä normeja silmällä pitäen voidaan todeta, että kompetenssinormeilla tarkoitetaan normeja, jotka kelpuuttavat jonkin määrätyn subjektin luomaan tai muuttamaan normeja.⁴ TEhtol 1, §:ssä on työehtosopimukseen osalliset työnantajat ja yhdistykset kelpuutettu määräämään pakottavalla ja automaattisella tavalla (TEhtol 6 §) »ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.»⁵ Tässä on siis kysymyksessä *yksityisautonomiaksi* kutsuttu valta saada aikaan muutoksia normijärjestelmässä. En kuitenkaan katso aiheelliseksi puuttua tässä yhteydessä tähän kysymykseen enemmälti.⁶ Totean vain, että tätä TEhtol 1, ja 6 §:n sisältämiin normeihin perustuvaa työehtosopimukseen

² Ks. myös Lehtinen, mt, s. 10.

³ Makkonen s. 31.

⁴ Tässä tutkimuksessa käytetään normin käsitettä yhtä laajassa merkityksessä kuin mitä Makkonen on käyttänyt. Ks. erityisesti työehtosopimuksella luotujen normien osalta Makkonen s. 45. Ks. myös Lahtinen s. 127. Ks. kompetenssinormista yleensä mm. Aarnio s. 71 ss.; Aho s. 34—35; Drockila s. 4 alaviite 4; Hart s. 26 ss.; Pekkanen s. 119 ss.; Ross s. 45 ja 65—66; Vuorio s. 58—64 ja Zitting, LM 1954 s. 611 ss. Ks. tässä yhteydessä myös Uotilan käyttämää jakoa *organisaatio-* ja *käyttäytymisnormeihin*, Uotila s. 2 ss. sekä Sipponen s. 301 ss.

⁵ Ks. pakottavasta ja automaattisesta vaikutuksesta mm. Vuorio s. 275 ss. sekä siellä mainittua kirjallisuutta.

⁶ Ks. yksityisautonomiasta mm. Kastari, LM 1937 s. 6—7; Pekkanen s. 121—123 ja 126—127; Sipponen s. 305—310; Telaranta s. 25; sama, Erehdys s. 252; Vuorio, LM 1956 s. 473—476 ja Zitting, LM 1952 s. 522 ss.

osallisten kompetenssia luoda normeja kutsutaan tässä tutkimuksessa — Vuorion käyttöön ottamalla käsitteellä — *säännöstämiskompetenssiksi*.⁷

2. TEhtol 8 §:ssä ilmaistut käyttäytymisnormit

TEhtol 8 §:ssä ilmaistaan kolme käyttäytymisnormia. Ensiksikin TEhtol 8 §:ssä velvoitetaan työehtosopimukseen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia sekä ns. suostujayhdistyksiä »välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.»⁸ Velvollisuutta käyttäytyä tämän normin mukaisesti

⁷ Ks. työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssista mm. Vuorio s. 64 alaviite 55, s. 235 ss., 302 ss. ja 391 ss. sekä siellä mainittua kirjallisuutta. Mikäli työehtosopimukseen osalliset ylittävät säännöstämiskompetenssin rajat, johtaa se annetun normin pätemättömyyteen. Ks. myös Ross s. 65, jossa hän toteaa seuraavaa: »Det er herfor en forudsætning, at kompetencenormen har *ugyldighedsvirkning*, d.v.s. at domstolene efterprøver, om den foreskrevne fremgangsmåde er fulgt, og kun efterlever den pågældende forholdsnorm under forudsætning af at dette er tilfældet.» Ks. edelleen Makkonen, LM 1964 s. 782—783, jossa todetaan seuraavaa: »Kun sanomme, että jollakin on toimivalta, merkitsee se ainoastaan sitä, että asianomaisilla toimenpiteillä on oikeudellisia vaikutuksia. Toimivalta tarkoittaa oikeustosi-seikkojen ja oikeusseuraamusten suhdetta, sitä, että oikeusjärjestys liittää tiettyihin tosiseikkoihin tiettyjä seuraamuksia. Itse asiassa joku hallinto-toimi ei ole pätevä siitä syystä, että asianomaisella instanssilla on kompetenssi, vaan päinvastoin sillä on kompetenssi sen vuoksi, että hallintotoimi on pätevä eli että tarkoitetut oikeusseuraamukset syntyvät.»

Kompetenssinormien osalta on pyritty korostamaan sitä seikkaa, että kompetenssinormit ovat oikeastaan »epäsuorasti ilmaistuja käyttäytymisnormeja.» Ks. Pekkanen s. 119—120. Tämä perustuu Rossin ajatteluun. Ks. Ross s. 45. Aarnio suhtautuu myös kriittisesti käyttäytymis- ja kompetenssinormien välisen erottelun hedelmällisyyteen tutkimustyössä. Ks. Aarnio s. 72—73. Ks. myös Aho s. 35.

⁸ Tosin TEhtol 8 §:ssä käytetään kielellistä ilmaisua »työehtosopimus velvoittaa». Tälle ilmaisulle ei kuitenkaan voida antaa sellaista merkitysisältöä, että TEhtol 8 §:ssä tällä kohdin vain todettaisiin laissa sellaiset työehtosopimukseen liittyvät oikeusvaikutukset, jotka perustuisivat pelkästään yleiseen sopimuksen täyttämiseen velvoittavaan käyttäytymisnormiin. Ks. tästä käyttäytymisnormista mm. Aho s. 34 ja Vuorio s. 186. Kuten edempänä tulee tarkemmin selvitettäväksi, TEhtol 8 §:ssä ilmaistu passiivista työrauhavelvollisuutta koskeva normi on muiden kuin työehtosopimukseen osallisten kohdalla ainoa ko. käyttäytymismallin perusta.

kutsutaan oikeuskirjallisuudessa *passiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi*.⁹

Toisena käyttäytymisnormina on TEhtol 8 §:ssä ilmaistu työehtosopimukseen sidottuihin yhdistyksiin kohdistettu käsky huolehtia »siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä.»¹⁰ Velvollisuutta käyttäytyä tämän normin mukaisesti kutsutaan oikeuskirjallisuudessa *aktiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi*.¹¹

Aktiivista työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin kielellisen ilmaisun välittömäksi jatkoksi on TEhtol 8 §:ssä liitetty kolmas käyttäytymisnormi ilmaisulla »eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.» Tämä käyttäytymisnormi velvoittaa työehtosopimukseen sidottuja yhdistyksiä normimääräysten noudattamisen valvontaan. Normi on lakiteknisesti ilmaistu epäonnistuneessa paikassa. Sehän ei mitenkään liity passiiviseen tai aktiiviseen työrauhavelvollisuuteen vaan pikemminkin TEhtol 7, §:ssä 'piilevästi' ilmaistuu työehtosopimuksen määräysten tahallista rikkomista koskevaan käyttäytymisnormiin. Tämä kolmas käyttäytymisnormi ei kuulu lainkaan tutkimukseni piiriin, joten se jätetään tämän maininnan varaan.

3. Työrauhavelvollisuutta koskeviin käyttäytymisnormeihin liittyvät reaktionormit

3.1. Hyvityssakkoon tuomitseminen ja työehtosopimuksen julistaminen purkautuneeksi

Mitä sitten seuraa, elleivät TEhtol 8 §:ssä mainitut subjektit käyttäydy työrauhavelvollisuutta koskevissa normeissa säädetyllä

⁹ Näin mm. *Sipilä*, Pääasiat s. 65—66 sekä *sama*, JFT 1962 s. 8.

¹⁰ Vaikka tässä käyttäytymisnormissa säännöstetään vastaavanlaista käyttäytymistä kuin passiivista työrauhavelvollisuutta koskevassa normissa, ei TEhtol 8 §:ssä ole tässä kohdin todettu, että *työehtosopimus velvoittaisi* mainittuun käyttäytymiseen. Kuitenkaan ei liene epäilystä siitä, etteikö edellä mainittu yleinen sopimuksen täyttämiseen velvoittava tavanomaiseen oikeuteen perustuva käyttäytymisnormi velvoittaisi työehtosopimukseen *osallisia* yhdistyksiä — ei sen sijaan muutoin kuin osallisena sidottua yhdistystä — käyttäytymään mainitussa normissa käsketyllä tavalla ilman TEhtol 8 §:ssä ilmaistua vastaavaa käyttäytymisnormiakin.

¹¹ Näin mm. *Sipilä*, Pääasiat s. 66 sekä *sama*, JFT 1962 s. 8.

tavalla? Vastaus tähän kysymykseen löytyy TEhtol 9₁ ja 11₁ §:stä, joissa ilmaistaan työrauhavelvollisuutta koskeviin käyttäytymisnormeihin liittyvät reaktionormit.

TEhtol 9₁ §:ssä ilmaistussa reaktionormissa säädetään TEhtol 8 §:n sisältämien käyttäytymisnormien vastaisen käyttäytymisen seuraamukseksi *hyvityssakko*, joka ei saa olla kymmentätuhatta markkaa suurempi. Hyvityssakon lisäksi ei ko. normien vastaisen käyttäytymisen seuraamuksena voida tuomita *vahingonkorvausta*.¹² Hyvityssakon ylärajasta ei voida työehtosopimuksessa disponoida. Sen sijaan hyvityssakkoseuraamus TEhtol 8 §:n käyttäytymisnormien seuraamuksena voidaan kokonaan työehtosopimuksen määräyksellä poistaa.¹³ Vahingonkorvaus voidaan tuomita hyvityssakon asemesta, mutta vain mikäli työehtosopimuksessa on näin määrätty.¹⁴

TEhtol 11₁ §:ssä ilmaistun reaktionormin mukaan voidaan työehtosopimus julistaa purkautuneeksi, jos »työehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista.» Tämän reaktionormin merkitys on käytännössä osoittautunut vähäiseksi.¹⁵

3.2. TEhtol 8 §:ssä ilmaistut käyttäytymisnormit *lex imperfecta*-säännöksinä eräissä tapauksissa

Edellä mainittujen lisäksi ei TEhtol 8 §:n käyttäytymisnormeihin liity muita reaktionormeja.¹⁶ Sama tosiasiallinen käyttäytyminen saattaa tietenkin olla muidenkin käyttäytymisnormien kuin TEhtol 8 §:n normien vastainen. Näihin muihin käyttäytymisnormeihin liit-

¹² Ks. tästä tarkemmin Kotonen s. 38; Sipilä, Pääasiat s. 85 sekä Sarkko, LM 1968 s. 325—326.

¹³ Ks. Sipilä s. 180 sekä Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 452.

¹⁴ Muiden tehosteiden asettaminen TEhtol 8 §:ssä ilmaistujen käyttäytymisnormien rikkomisten seuraamukseksi ei kuulu työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssiin. Ks. tästä tarkemmin mm. Sipilä, ib. sekä Sarkko, m. kirj. s. 328—329. Vrt. kuitenkin Vuorio, ib.

¹⁵ Ks. tästä tarkemmin IV. 2 §. 10.5.5.3.

¹⁶ Mainittakoon tässä yhteydessä, että edellä mainitsemaani normimääräysten noudattamisen valvontaan velvoittavaan TEhtol 8 §:n sisältämään käyttäytymisnormiin liittyvät samat reaktionormit kuin passiivista ja aktiivista työrauhavelvollisuutta koskeviin käyttäytymisnormeihin.

tyvät niiden 'omat' reaktionormit. Nämä käyttäytymis- ja reaktionormit jäävät luonnollisesti tässä käsiteltävän problematiikan ulkopuolelle.

Totesin jo edellä, että TEhtoL 9₁ §:n hyvityssakkoseuraamuksen poistaminen TEhtoL 8 §:ssä ilmaistujen käyttäytymisnormien reaktionormina kuuluu työehtosopimukseen osallisten kompetenssiin. Tämän lisäksi on todettava, ettei TEhtoL 9₁ §:n hyvityssakkoseuraamus koske laisinkaan passiivista työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin yhtä subjektia, nimittäin ns. suostujayhdistystä.¹⁷

Mahdollisuus saada työehtosopimus julistetuksi purkautuneeksi työtuomioistuimen tuomiolla ei sen sijaan kuulu työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssiin.¹⁸ Tällöin jää suostujayhdistyksen osalta aina sekä muiden työrauhavelvollisuuden subjektien osalta tapauksissa, joissa hyvityssakkoseuraamus on työehtosopimuksen määräyksellä poistettu, TEhtoL 8 §:ssä ilmaistujen käyttäytymisnormien *ainoaksi* seuraamukseksi mahdollisuus saada työehtosopimus julistetuksi purkautuneeksi.¹⁹

On kuitenkin huomattava, ettei työehtosopimusta voida julistaa purkautuneeksi *pelkästään* sillä perusteella, että TEhtoL 8 §:n käyttäytymisnormeja on rikottu. Kuten edellä totesin, TEhtoL 11₁ §:n reaktionormin soveltaminen edellyttää, että »työehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista.»²⁰

¹⁷ TEhtoL 9₁ §:n sisältämä hyvityssakkoseuraamus koskee nimittäin vain työehtosopimukseen sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia. TEhtoL 4₁ §:stä käy ilmi, ettei suostujayhdistys (yhdistys, jonka jäsenet taikka alayhdistykset ovat ko. yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen) ole työehtosopimukseen sidottu. Ks. myös *Sipilä*, Pääasiat s. 76—77.

¹⁸ Ks. esimerkiksi *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 452 sekä *Virkkunen*, Teollisuuslehti 1950 s. 145.

¹⁹ TEhtoL 11₁ §:n normia lienee tulkittava siten, että työehtosopimus voidaan julistaa purkautuneeksi myös, jos suostujayhdistys rikkoo passiiviseen työrauhavelvollisuuteen velvoittavaa TEhtoL 8 §:n käyttäytymisnormia. Näin myös *Vuorio*, mt. s. 455—456. *Sipilä* lienee nykyään samalla kannalla. Ks. *Sipilä*, Pääasiat s. 77; *sama* LM 1947 s. 474 sekä *sama*, JFT 1962 s. 15.

²⁰ Kuten edempänä tulee tarkemmin selvitettäväksi TEhtoL 11₁ §:ssä tarkoitetaan »työehtosopimuksen määräyksillä» myös TEhtoL:n säännöksiä.

Lienee kuitenkin niin, että käytännössä passiivisen tai aktiivisen työrauhavelvollisuuden vastaista käyttäytymistä on pääsääntöisesti aina pidettävä riittävän »olennaisena rikkomisena» TEhtol 11, §:n reaktionormin soveltamiselle. On kuitenkin mahdollista, että jotakin TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta koskevien käyttäytymisnormien 'lyhytaikaista' tai muuten vähäpätöistä rikkomista ei pidettäisi työtuomioistuimessa niin »olennaisena rikkomisena», että työehtosopimus voitaisiin julistaa purkautuneeksi.²¹

Siinä merkityksessä kuin tässä tutkimuksessa käytetään käyttäytymisnormin käsitettä, ei ole luontevaa pitää TEhtol 8 §:n sisältämiä 'käskyjä' käyttäytymisnormeina tapauksissa, joissa TEhtol 9, §:n hyvityssakkoseuraamus on osallisten kompetenssiin kuuluvana poistettu eikä 'käskyn' vastainen käyttäytyminen täytä TEhtol 11, §:n vaatimusta »olennaisesta rikkomisesta». Käyttäytymisnormin käsite on nimittäin syytä rajoittaa oikeudellisesti relevantin käyttäytymisen piiriin, jota täysin seuraamukseton käyttäytyminen ei liene.²² Koska tällainen seuraamukseton 'tyhjä käsky' ja oikeudellisesti relevantti käyttäytymisnormi on joka tapauksessa syytä pitää toisistaan erillään, voidaan tässä yhteydessä sanoa, että työehtosopimukseen osallisille on TEhtol 9, §:ssä (»jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty») annettu *kelpuutus* 'muuttaa' myös TEhtol 8 §:ssä ilmaistuja käyttäytymisnormeja siten, että passiivinen ja aktiivinen työrauhavelvollisuus *rajoittuvat* tapauksiin, joissa käyttäytyminen rikkoo

²¹ Ks. työtuomioistuimen työehtosopimuksen purkautuneeksi julistamista koskevasta käytännöstä IV. alaviite 251.

Sipilä on kiinnittänyt huomiota siihen, että jos TEhtol 9, §:n hyvityssakkoseuraamusta ei ole työehtosopimuksen määräyksellä poistettu tai sen sijaan asetettu vahingonkorvausta, ei työtuomioistuin voi vähäisen rikkomuksen ollessa kysymyksessä jättää hyvityssakkoa tuomitsematta (»on...maksettava»). TEhtol 7, §:ssä säädetyn hyvityssakkoseuraamuksen ollessa kysymyksessä tällainen menettely on mahdollinen (»voidaan tuomita»). Ks. *Sipilä*, Pääasiat s. 83 ja 85 sekä *sama*, JFT 1962 s. 14. Vrt. kuitenkin *Kivimäki* s. 195 alaviite 5.

²² Ks. *lex imperfectan* suhteesta 'varsinaiseen oikeusnormiin' mm. *Makko-nen* s. 74—77 ja *Savolainen* s. 1 ss. Vrt. kuitenkin mm. *Alanen* s. 37—38; *Kopponen* s. 205; *Sipilä* s. 180 sekä *sama*, JFT 1962 s. 15. Ks. myös *Ross*, *Virkelighed* s. 179—180 ja *Woozley*, *Mind* 1968 s. 463 ss.

»työehtosopimuksen määräyksiä» niin olennaisesti, ettei »toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista.»²³

3.3. Hyvityssakkoseuraamukseen liittyvä reaktionormi TEhtoL 10 §:ssä

TEhtoL 10 § sisältää työtuomioistuimelle kohdistettuja ohjeita siitä, kuinka sen tulee menetellä hyvityssakon määrää vahvistaessaan. Tässä on siis kysymyksessä TEhtoL 9,1 §:n reaktionormiin liittyvä reaktionormi.²⁴ Tässä normissa todetaan mm., että hyvityssakkoa määrätessään työtuomioistuimen on otettava huomioon »kaikki esiin tulleet asianhaarat, varsinkin vahingon suuruus ja syyllisyyden määrä.»²⁵

2 §. Tutkimustehtävänä työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden selvittäminen

1. Tutkimustehtävän rajoittaminen

Rajoitan tutkimukseni koskemaan TEhtoL 8 §:ssä ilmaistuihin käyttäytymisnormeihin perustuvan työrauhavelvollisuuden *asiallista ulottuvuutta*. Työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus muodos-

²³ Mielestäni ei ole luontevaa todeta kuten *Sipilä*, että »sanktionerna genom KA kunna avlägsnas, men att själva de skyldigheter, vilka stadgats i lagen, alltså fredsplikten och skyldigheten att tillse, att KA-bestämmelserna icke åsidosättas inom arbetsförhållandena, ej kunna avtalsvis upphävas.» *Sipilä*, JFT 1962 s. 15. Ks. myös *Kopponen*, ib. Mielestäni tällainen 'normi' — vaikka se ei tosiaankaan kuulu työehtosopimukseen osallisten säännöstmiskompetenssin piiriin — 'siirtyy' moraalisten ohjeiden tasolle.

²⁴ Ks. *Makkonen* s. 27 ss.

²⁵ Tämän lisäksi normissa on määräyksiä siitä, kenelle hyvityssakko on tuomittava ja kuinka se on jaettava. *Kivimäki* katsoo vuoden 1924 työehtosopimuslain vastaavan reaktionormin osalta, että »asianhaarojen» huomioon ottaminen saattaisi johtaa myös hyvityssakon kokonaan tuomitsematta jättämiseen. Ks. *Kivimäki* s. 195 alaviite 5. Mielestäni TEhtoL 10 §:ää ei voida näin tulkita. Ks. myös *Sipilä*, Pääasiat s. 85. *Kivimäen* kanta johtaisi siihen, että TEhtoL 9,1 §:n reaktionormi menettäisi merkityksensä tällaisissa tapauksissa sekä myös käyttäytymisnormi menettäisi oikeudellista relevanssiaan.

taa työrauhavelvollisuutta koskevan problematiikan käytännössä tärkeimmän sekä samalla myös vaikeimmin tulkittavan yhtenäisen probleemikokonaisuuden. Työrauhavelvollisuuden toista tärkeätä probleemikokonaisuutta eli työrauhavelvollisuuden henkilöllistä ulottuvuutta tarkastellaan tutkimusekonomisista syistä vain siltä osin, kuin se on asiallisen ulottuvuuden selvittämiseksi tarpeellista.

Tutkimusekonomisista syistä rajoitan tutkimukseni koskemaan aktiivista työrauhavelvollisuutta vain siltä osin, kuin se liittyy passiiviseen työrauhavelvollisuuteen eli sen selvittämiseen, milloin työtaistelutoimenpide on kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Tutkimukseni ulkopuolelle jää siis kokonaan sen selvittäminen, miten aktiivisen työrauhavelvollisuuden subjektin on *itsensä käyttäydyttävä*, jotta se olisi täyttänyt käyttäytymisnormin käskemän *huolehtimisvelvollisuutensa*.

Joudumme jo tässä yhteydessä tutkimusteknisistä syistä *sopimaan*, että tässä tutkimuksessa tarkoitetaan *työrauhavelvollisuuden rikkomisella* kielellisenä ilmaisuna täysin *samaa* käyttäytymistä kuin TEhtol 8 §:ssä ilmaisulla: »Työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.» Työrauhavelvollisuus tarkoittaa silloin velvollisuutta olla käyttäytymättä edellä siteeratulla tavalla. Tällöin sanaa *velvollisuus* on tässä konventiossa käytetty apuvälineenä tavallaan 'tyhjässä merkityksessä'. Työrauhavelvollisuuden sisältöhän selviää vasta, kun tutkitaan työrauhavelvollisuuden rikkomisen seuraamuksia. Toisin sanoen työrauhavelvollisuuden todellinen merkityssisältö määräytyy vasta reaktionormeja tarkasteltaessa. Todettakoon myös, ettei konventioomme sisälly mitään kriteeriä siitä, *kuka* tai *ketkä* käyttäytyvät tai pidättäytyvät käyttäytymästä mainitulla tavalla.

Tutkimustehtäväni on luontevimmin suoritettavissa siten, että pyrin ensin empiirisen aineiston avulla selvittämään TEhtol 8 §:ssä käytetyn *työtaistelutoimenpiteen* käsitteen merkityssisällön. Koska laista ja sen esitöistä ei ole tällöin juuri mitään apua, joudun erityisesti työtuomioistuimen tuomioihin nojautuen selvittämään ne *tunnusmerkit*, joiden perusteella TEhtol 8 §:n mukaiseksi työtaistelutoimenpiteeksi luettava käyttäytyminen on erotettavissa muusta käyttäytymisestä. Näiden tunnusmerkkien avulla voimme osoittaa

niiden käyttäytymisten luokan, jota TEhtoL 8 §:ssä tarkoitetaan ilmaisulla työtaistelutoimenpide.²⁶

Koska TEhtoL 8 §:n sisältämän passiivista työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin mukaan kaikki työtaistelutoimenpiteen käsitteen ekstensioon kuuluva käyttäytyminen ei ole kiellettyä, on tässä tutkimuksessa lisäksi selvitettävä ne kriteerit, joiden avulla työtaistelutoimenpiteiden luokasta voidaan erottaa ne luokan jäsenet, jotka TEhtoL 8 §:ssä ilmaistussa merkityksessä »kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.»

Olen jo edellä todennut jättäväni työrauhavelvollisuuden henkilöllisen ulottuvuuden tutkimukseni ulkopuolelle. Tästä syystä lienee vielä syytä korostaa, ettei jonkin käyttäytymisen kuulumisesta työrauhavelvollisuuden rikkomisen luokkaan voida tietenkään vielä tehdä sitä johtopäätöstä, että käyttäytymisnormia on rikottu. Tämän lisäksi pitäisi nimittäin selvittää, onko käyttäytymiseen 'syyllystynyt' joku sen luokan jäsenistä, joita käyttäytymisnormi kieltää työrauhavelvollisuutta rikkomasta. Tämä triviaalilta vaikuttava toteamus johtuu siitä, että, kuten edempänä tulemme havaitsemaan, TEhtoL 8 §:n passiivista työrauhavelvollisuutta koskeva käyttäytymisnormi ei velvoita *yksityisiä työntekijöitä*.²⁷ Tästä huolimatta työrauhavelvollisuuden rikkomisella — siis ryhtymällä työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen — yksityiset työntekijät käyttäytyvät *tosiasiallisesti* siten, että sidottu yhdistys on aktiivista työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin perusteella velvollinen ryhtymään 'huolehtimistoimenpiteisiin'.

2. Kielletyn käyttäytymisen ulkopuolelle jäävän käyttäytymisen nauttima suoja

Jos jonkin käyttäytymisen havaitaan jäävän *työrauhavelvollisuuden rikkomisen luokan* ulkopuolelle, voidaan tietenkin todeta, että kysymyksessä on TEhtoL 8 §:ssä ilmaistujen käyttäytymisnormien

²⁶ Ks. käsitteen intensiosta ja ekstensiosta esimerkiksi Cohen—Nagel s. 30—33; Marc—Wogau s. 12—14 sekä Regnéll s. 63.

²⁷ Ks. V. 6 §. 5.2.

mukaan *luvallinen* käyttäytyminen.²⁸ Mitään muita johtopäätöksiä ei tästä asiantilasta tämän tutkimuksen perusteella voidakaan tehdä. Ensiksi siitä ei tietenkään voida päätellä, etteikö 'luvallinen' käyttäytyminen saattaisi olla jonkin muun käyttäytymisnormin vastainen. Mutta ennen kaikkea *työtaistelutoimenpiteen 'luvallisuudesta'* ei voida johtaa mitään *suojattua oikeusasemaa* 'luvallisella' tavalla käyttäytyvälle.

Joskus näkee käytettävän sellaisia käsitteitä kuin *työtaisteluvapaus* ja *työtaisteluoikeus* tai vastaavia käsitteitä, mikä näiden käsitteiden merkityssisältö sitten kussakin yhteydessä lieneekin!²⁹ En tässä yhteydessä ota myöskään kantaa siihen kysymykseen, etteikö *mahdollisuus* turvautua TEhtol 8 §:n mukaan luvallisena

²⁸ Ks. vastaavasta probleemista Ruotsin oikeudessa esimerkiksi *Geijer—Schmidt* s. 253 ss.

²⁹ Ks. *Vuorio*, LM 1958 s. 231, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Kun oikeusjärjestyksemme sallii lakot, kuten se kiistatta tekee, se merkitsee vain sitä, että lakkoon ryhtyneitä työntekijöitä ei voida oikeudellisin keinoin pakottaa palaamaan työhön... Asiat menevät sörästäan pääläelleen, jos tästä johdetaan oikeus (so. oikeudellinen valta) kieltää muitakin suorittamasta työtä.» *Ripatti*, Suomen Kuvalehti 27.1.1968 s. 44 puolestaan kirjoittaa seuraavaa: »Toisaalta perustuslaissamme turvattu työtaisteluoikeus liittyy oleellisenä osana länsimaiseen demokratiaan.» Aivan pintapuolinenkin tarkastelu osoittaa, että mainittuja käsitteitä käytetään mitä moninaisimmin merkityssisällöin. Ks. edellä esitettyjen lisäksi mm. *työrauhakomitean osamietintö* (perustelut) s. 16; *Hakulinen* I s. 273; *Honkasalo*, LM 1962 s. 477—478; *Kivimäki* s. 49—53; *Knoellinger* s. 254—255; *Salmiala*, DL 1956 s. 145; *Seppänen* s. 3; *Vuorio*, Mitä-missä-milloin. Kansalaisen vuosikirja 1957 s. 148 ss. *Vuorio—Antikainen—Mattlar—Liinamaa* kokonaisuudessaan; *Henriksen* s. 72; *Østrem* s. 44—56; *Illum* s. 238—239; *Bertele* s. 21—22; *Hueck*, LM 1957 s. 744 ss.; *Hueck—Nipperdey* II s. 101 ss. ja 615; *Hueck—Nipperdey* s. 274—275; *Nikisch* II s. 101 ss.; *Strasser*, Die kollektiven Mächte s. 109; *Tomandl* s. 53—71; *Brun*, Labour relations s. 191—193; *Camerlynck—Lyon-Caen* s. 469; *Despax* s. 69 ss.; *Grunebaum—Ballin—Petit* s. 139 ss.; *De Hulster* s. 32—51 ja 179—182; *Dioguardi* s. 47—126; *Giugni*, Labour relations s. 211—213 ja *Lagasse*, Labour relations s. 187—188.

Saksan Liittotasavallan oikeudessa käytetään myös erityistä *työtaisteluyhdenvertaisuuden* (Kampfpärität) käsitettä, josta on pyritty tekemään konkreettisia johtopäätöksiä. Ks. työtaisteluyhdenvertaisuudesta mm. *Bertele* s. 84—88; *Hueck—Nipperdey* II s. 619; *Hueck—Nipperdey* s. 273—274; *Ramm* s. 106 ja 225—226 sekä *Tomandl* s. 41—52.

pidettävään työtaistelutoimenpiteeseen *saattaisi nauttia oikeussuojaa* joidenkin muiden normien perusteella joissakin relaatioissa. Korostan vain sitä, *ettei* tähän tutkimukseen liity sellaisia *tarkastelukulmia*, että mainittujen johtopäätösten tekeminen olisi mahdollista.³⁰ Pelkästään sillä, että TEhtol 8 §:n mukaan luvalliseen työtaistelutoimenpiteeseen turvautumista *nimitettäisiin työtaisteluvapaudeksi* tai *työtaisteluoikeudeksi*, ei tietenkään vielä saavuteta mitään tuloksia.³¹ Työtaistelutoimenpiteisiin liittyvien muiden normien huolellisella analyysillä olisi selvitettävä, mikä merkityssisältö noille käsitteille kussakin tilanteessa olisi annettava.

3 §. Tutkimuksessa käytettävistä konventionaalisista käsitteistä

Tässä tutkimuksessa joudutaan TEhtol:ssa käytettyjä legaalisia käsitteitä tutkittaessa muodostamaan melkoinen määrä konventionaalisia apukäsitteitä tutkimustehtävän helpottamiseksi.³² Tarve näiden käsitteiden käyttöön ottamiseen johtuu osittain tutkimuksen kohteena olevan käyttäytymisnormin erittäin niukasta kielellisestä ilmaisusta TEhtol 8 §:ssä. Myös tämän oikeudenalan käsitteenmuodostus tähänastisessa oikeuskirjallisuudessa on niukkaa ja osittain ristiriitaistakin. Lisäksi eräitä käsitteitä, kuten *työlakon* ja *työsulun* käsitteitä, rasittaa melkoinen merkityssisältöjen moninai-

³⁰ Niinpä *Honkasalo* tarkastellessaan työtaistelutoimenpiteitä rikosoikeudellisesta tarkastelukulmasta toteaa *lakko-oikeuden* perustuvan tavanomaiseen oikeuteen. Ks. *Honkasalo*, ib. *Knoellingerin* mukaan *lakko-oikeuden* »väitetään» perustuvan epäsuorasti TRIitaL:n säännöksiin. Ks. *Knoellinger*, ib. *Ripatti* puolestaan tarkoittanee perustuslain turvaamalla *työtaisteluoikeudella* HM 62 §:n säännöstä, jonka mukaan »kansalaisten työvoima on valtakunnan erikoisessa suojeluksessa.» Ks. *Ripatti*, ib.

³¹ Tällaisiin merkityssisällöltään epämääräisiin käsitteisiin turvautuminen saattaa osoittautua *vaaralliseksi*, mikäli niiden perusteella ryhdytään tekemään johtopäätöksiä konkreettisissa tulkintatilanteissa.

³² Ks. konventionaalisen käsitteen intensiosta ja ekstensiosta esimerkiksi *Cohen—Nagel* s. 31—33. Ks. konventionaalisista käsitteistä myös mm. *Makkonen*, LM 1959 s. 58; *Regnéll* s. 9; *Sipponen* s. 45—48 ja *von Wright*, Looginen empirismi s. 18 ss. ja 67 ss.

suus.³³ Tällaisia käsitteitä en ole katsonut tarkoituksenmukaiseksi käyttää tässä tutkimuksessa — edes tutkimukseni käyttötarkoitukseen uudelleen määriteltynä — koska 'ulkopuoliset merkityssisällöt' saattaisivat joka tapauksessa haitata tendenssimäisesti tutkimustyötä.³⁴

Käsitteiden muodostamisessa olen pitänyt silmällä *vain* tämän tutkimuksen tarpeita. Olen toisin sanoen pyrkinyt muodostamaan käsitteiden tunnusmerkistöt siten, ettei kunkin käsitteen merkitysisältö juuri työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta tutkitessa osoittautuisi epätarkoituksenmukaiseksi.³⁵

4 §. Työrauhakomitean ehdotus uudeksi työehtosopimuslaiksi

Mitään *de lege ferenda*-osaa ei tähän tutkimukseen sisälly. Työrauhakomitean osamietintöä uudeksi työehtosopimuslaiksi käsitellessäni olen sen yhteydessä joskus esittänyt joitakin näkökohtia siitä,

³³ Tämä johtuu osittain siitä, että näitä käsitteitä on käytetty legaalisisina käsitteinä eräissä toisissa yhteyksissä. Ks. valtakunnallisista työttömyyskassoista annetun lain (23.3.1934) 21 §:ää sekä TSL 35 §:ää. Lisäksi näitä käsitteitä käytetään useassa merkityksessä paitsi arkikielessä myös eräiden muiden tieteenalojen kuin oikeustieteen kielessä. Ks. tässä yhteydessä myös Makkonen s. 105—106 sekä sama, LM 1959 s. 54 ja 59 ss.

³⁴ Ks. Makkonen, LM 1959 s. 60, jossa hän toteaa *omistusoikeuden* käsitteestä lakon käsitteeseen soveltuvasti seuraavaa: »Arkikielessä se on erittäin käyttökelpoinen esim. poliittisessa mielipiteen muokkauksessa. Tällöin kyseinen termi ei ole tieteellinen symboli vaan mitä voimakkaimmalla affektivarauksella ladattu poliittinen signaali.» Ks. myös Makkonen, LM 1964 s. 778—779.

³⁵ Ks. käsitteiden valinnan tarkoituksenmukaisuudesta Sipponen s. 45—48 sekä siellä mainittua kirjallisuutta. Sipponen toteaa s. 46 mm. seuraavaa: »Käsite on juridiikassa tarkoituksenmukainen silloin, kun se auttaa hakemaan, kuvaamaan, systematisoimaan ja tulkitsemaan normi- eli oikeusjärjestelmien sisältöä ja sisällön säännönmukaisuuksia sekä luomaan niiden perusteella tieteellistä teoriaa, joka vuorostaan on lain soveltajalle apuna. Käsite on käyttökelpoinen, kun voidaan ajatella sitä vastaavan tietty asiointilojen tai olioiden ryhmä käsitteiden tarkoittamassa ja tutkimukselle merkittävässä todellisuudessa, so. käsitteiden järjestelmän ja todellisuuden välillä vallitsee isomorfia eli loogisen rakenteen invarianssi.» Ks. myös Uotila s. 1—2 sekä von Wright, Logiikka s. 232—233.

kuinka jokin asiantila *mielestäni tulisi säännöstää*.³⁶ Olen tällöin kuitenkin korostanut sitä, että kysymyksessä on *oikeuspoliittinen mielipide*, jolla ei ole mitään argumentaatioarvoa voimassa olevaa käyttämismisnormia tutkittaessa.³⁷

Lukija saattaa huomauttaa, että työrauhakomitean ehdotuksen käsitteleminen tämän tutkimuksen yhteydessä on turhaa — ehkäpä 'vaarallistakin'. Eihän komitean ehdotuksesta uudeksi työehtosopimuslaiksi ainakaan vielä ole tullut lakia. Katson kuitenkin aiheelliseksi muutamassa yhteydessä analysoida työrauhakomitean ehdotusta työehtosopimuslaiksi, koska osamietinnössä esitetyt ajatukset *kuvannevat* hyvin mietinnön valmistumisaikana — vuonna 1958 — *johtavien työmarkkinajärjestöjen piirissä vallinnutta käsitystä* siitä, miten kysymykset *tulisi säännöstää työehtosopimuslaissa*. Tietenkään näilläkään käsityksillä ei ole välitöntä argumentaatioarvoa voimassa olevaa oikeutta tutkittaessa.³⁷ Ne kuvaavat kuitenkin esimerkiksi juuri työrauhavelvollisuutta koskevien kysymysten kohdalla voimassaolevan oikeuden ja oikeuspoliittisten tavoitteiden välistä *yhteiskunnallista jännitustilaa*.³⁸

³⁶ Tällä en suinkaan tahdo edes väittää, että tässä tutkimuksessa sen paremmin kuin oikeustieteellisessä tutkimuksessa yleensäkin käytettävä argumentaatioaineisto olisi *täysin vapaa tutkijan henkilökohtaisesta arvostuksesta*. Arvostusta ei voida kokonaan välttää oikeustieteellisessä argumentaatiossa, ellei tyydytä pelkkään deskriptiiviseen tarkastelutapaan. »Man kann die Frage stellen, ob es überhaupt nötig ist, von einem Wissenschaftler, der den Inhalt des positiven Rechts erforscht und zu aktuellen Auslegungsproblemen Stellung nimmt, die völlige Eliminierung der Wertungsfaktoren zu verlangen,» toteaa Makkonen s. 220. Tutkijan esittämä argumentaatio on verrattavissa tuomarin ratkaistutilanteissa suorittamaan argumentaatioon. Ks. juridisesta argumentaatiossa mm. Eriksson, JFT 1966 s. 465—466; Makkonen s. 218—220; Perelman s. 100—101 ja 152 sekä Ross s. 129.

³⁷ Ks. oikeustieteen suhteesta oikeuspolitiikkaan mm. Jokela s. 90—92; Ross s. 417 ss. sekä Routamo, LM 1967 s. 441.

³⁸ Tällöin ei kuitenkaan pidä unohtaa, että samat piirit ovat edustettuina työtuomioistuimessa ja siten 'osallisina' mm. työrauhavelvollisuutta koskevaan oikeudenmuodostukseen. Ks. tästä tarkemmin II. 2 §.

Työrauhakomitea on katsonut aiheelliseksi eräissä kohdin todeta, kuinka voimassaolevaa TEhtolaia sen jäsenten mielestä olisi tulkittava. Tällaisilla käsityksillä on sama periaattellinen argumentaatioarvo kuin oikeustieteessä esitetyillä käsityksillä.

II. TYÖTUOMIOISTUIMEN TUOMIOISTA

1 §. Työtuomioistuimen toimivalta työrauhavelvollisuus- kysymyksissä

TTuomL 1 §:n 2 kohdan mukaan työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan kuuluu työehtosopimusta koskeva riita-asia, kun kysymys on mm. »siitä, onko jokin menettely työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain säännösten vastainen.» Täten kysymys TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin vastaisesta käyttäytymisestä kuuluu siis työtuomioistuimen yksinomaiseen asialliseen toimivaltaan. TTuomL 1 §:n 3 kohdan mukaan työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan kuuluu edelleen kysymys »työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaisen käyttäytymisen aiheuttamasta seuraamuksesta.»¹ Täten työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu, todettuaan TEhtoL 8 §:ssä mainitun subjektin väitetyn käyttäytymisen olleen työrauhavelvollisuuden rikkomista, *määrittää* normin vastaisen käyttäytymisen *seuraamus*.² Seuraamuksena,

¹ TTuomL 1 §:n 3 kohta jatkuu seuraavasti: »Ei kuitenkaan, mikäli on kysymys rangaistusseuraamuksesta.» Tällä asiallisen toimivallan rajoituksella ei tietenkään tarkoiteta hyvityssakkoseuraamusta, jota, kuten edempänä tulemme havaitsemaan, ei voida pitää minään »rangaistusseuraamuksena». Toimivallan rajoituksella tarkoitetaan vain TEhtoL 12 §:ssä ilmaistuun käyttäytymisnormiin (sidottujen työnantajien velvollisuus panna työehtosopimus nähtävälle sen alaisille työpaikoille) liittyvän TEhtoL 13 §:ssä ilmaistun reaktiionormin sisältämää sakkorangaistusseuraamusta.

Ks. työtuomioistuimen toimivallasta ulkomaisten työehtosopimusten osalta *Suviranta*, LM 1964 s. 1004—1005.

² Seuraamuksen tuomitseminen edellyttää luonnollisesti, että hyvityssakkoa, vahingonkorvausta ja/tai työehtosopimuksen julistamista purkautuneeksi on kanteessa vaadittu eikä tästä vaatimuksesta ole oikeudenkäynnin aikana luovuttu.

jonka työtuomioistuin voi määrätä, on kuten edellä totesimme, TEhtol 91 §:n *hyvityssakko*, ellei tätä seuraamusta ole työehtosopimuksen määräyksellä poistettu tai sen sijaan asetettu työehtosopimuksessa *vahingonkorvausvelvollisuutta*. Normin vastaisen käyttäytymisen seuraamuksena *työehtosopimus* voidaan myös työtuomioistuimen tuomiolla *julistaa purkautuneeksi*.³

2 §. Työtuomioistuimen rakenteen merkitys sen ratkaisuja analysoitaessa

Määrätyn ratkaisun tehneen henkilöön liittyvien erityisten tekijöiden tunteminen on tärkeätä ratkaisua analysoitaessa. Tämä koskee kieltämättä myös sellaisia ratkaisutilanteita, joissa ratkaisun tekijä on *sidottu soveltamaan* jotakin annettua *oikeusnormia* käsillä olevaan tosiseikastoon.⁴

Tämän aspektin merkitys korostuu sellaisissa tapauksissa, joissa ratkaisuvaltaa käyttävän elimen — tuomioistuimen — muodostava henkilö tai henkilöt on *valittu* tavalla, joka antaa aihetta olettaa ratkaisun tekevän henkilön tai henkilöiden *saattavan olla ennakkosenennoituneita* tuleviin ratkaisutilanteisiin *nähdessä*. Työtuomioistuimen tuomioiden analyysille ja niiden käyttämiselle argumentteina tässä tutkimuksessa on tarpeen tarkastella työtuomioistuimen rakennetta tästä näkökulmasta.⁵

TTuomL 2 §:n mukaan työtuomioistuimessa on puheenjohtaja ja kahdeksan jäsentä. Näistä puheenjohtaja ja kaksi jäsentä eli *kolmannes* tuomioistuimen jäsenmäärästä on henkilöitä (puolueettomat jäsenet), »joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja» (TTuomL 2₂ §). Sen sijaan työtuomioistuimen kuusi muuta jäsentä eli *kaksi kolmasosaa* tuomioistuimen jäsenmäärästä *'edustaa työnantaja- tai työntekijäetuja'* työtuomioistuimessa. TTuomL 2₃ §:n mukaan näistä jäsenistä kolme nimitetään »työnantajajyhdistysten edustavimpien keskusjärjestöjen sekä kolme työn-

³ Ks. I. 1 §. 3.1. ja 3.2.

⁴ Ks. tässä yhteydessä myös Eriksson, JFT 1966 s. 462 sekä Makkonen s. 98.

⁵ Ks. myös Federley, LM 1965 s. 300—302.

tekijäin ja toimihenkilöiden ammattiyhdistysten edustavimpien keskusjärjestöjen esityksestä.»⁶

Kuten edellä esitetystä käy ilmi, kaksi kolmasosaa työtuomioistuimen jäsenistä valitaan henkilöistä, jotka tulevia ratkaisutilanteita silmällä pitäen edustavat ratkaisulle relevantteja intressejä. Edelleen todettakoon, että TTuomL 2₂ §:n mukaan vain puheenjohtajan ja toisen puolueettomista jäsenistä tulee olla »lainoppineita ja tuomarin toimiin perehtyneitä».⁷ Tosin oikeustieteellisen loppututkimuksen suorittaneiden jäsenten lukumäärä on työtuomioistuimessa ollut tosiasiallisesti suurempi.⁸

3 §. Työtuomioistuimen tuomion rakenteesta

1. Makkosen käsitys tuomioistuimen ratkaisun loogisesta rakenteesta

En ryhdy tässä yhteydessä tarkastelemaan yleisesti omaksuttua käsitystä tuomioistuimen ratkaisusta loogisena syllogismina. *Mak-*

⁶ TTuomL 5₁ §:n mukaan työtuomioistuin on tuomionvoipa, kun läsnä on puheenjohtaja ja viisi jäsentä, joista yhden tulee olla puolueeton jäsen. Muista jäsenistä on oltava yhtä monta työnantaja- ja työntekijäpuolta edustavaa jäsentä.

Työtuomioistuin on *kolleginen* tuomioistuin. Kaikilla jäsenillä on siis sama mahdollisuus vaikuttaa jutussa annettavaan ratkaisuun. Ks. *Tirkkonen* I s. 209 ss.

⁷ Ks. *Tirkkonen* I s. 213 ss., jossa hän s. 215—216 toteaa mm. seuraavaa: »Maallikkotuomareiden suurimpana heikkoutena saatettaneen pitää heidän taipumustaan subjektiivisuuteen; maallikkoainesta johtavat helposti subjektiiviset kohtuusnäkökohdat eivätkä objektiivisen oikeuden normit; voivatpa määräävinä toisinaan olla sellaiset tunnereaktiot, joilla pohjimmiltaan on perin vähän yhteyttä kohtuusnäkökohtien kanssa... Mikäli maallikot esim. joutuvat erityisenä tuomioistuimen osastona harkitsemaan pelkästään todistuskysymystä tai — rikosasiansa — syyllisyyskysymystä, on lainopillisten tietojen puuttumisella paljon vähäisempi merkitys kuin mikä olisi asian laita, jos maallikot erityistä tuomioistuinlegion osastoa muodostamatta yhdessä lainoppineiden jäsenten kanssa osallistuvat kaikkien jutussa esiintyvien kysymysten ja siis myös oikeuskysymysten ratkaisemiseen.» Ks. myös *Brusiin* s. 43 sekä *Ellilä*, LM 1966 s. 452—453, jossa todetaan seuraavaa: »Erikoistuomioistuimiin on kuitenkin yhdeksi päätakeeksi aina järjestettävä tarpeeksi vahva lakimieselementti.»

⁸ *Luukanen*, Suomen Lakimiesliiton XIII lakimiespäivien pöytäkirja s. 11—12.

konen on tuomioistuimen ratkaisun rakennetta tutkiessaan tullut siihen johtopäätökseen, *ettei tuomioistuimen ratkaisu olisikaan aina loogiselta rakenteeltaan syllogismi*.⁹ Makkonen esittää, että eräissä ratkaisutilanteissa päättely saattaa tapahtua seuraavalla tavalla: »Ich will zu der Rechtsfolge X gelangen» — siis — »Wenn ich den Satz Y nicht auf die Weise Z auslege, kann ich nicht zu der Rechtsfolge X gelangen» — joten — »Also muss ich den Satz Y auf die Weise Z auslegen.»¹⁰ Tällaista päättelyä saattaa Makkosen mukaan esiintyä ns. *tulkintatilanteissa* (Auslegungssituation), johon ryhmään esimerkiksi tässä tutkimuksessa tarkasteltavaan käyttäytymisnormiin liittyvät ratkaisutilanteet epäilyksittä kuuluvat.¹¹

2. Työtuomioistuimen työrauhavelvollisuutta koskevat tuomiot Makkosen käsityksen valossa

Tässä tutkimuksessa ei ole syytä ryhtyä tarkastelemaan Makkosen esittämää käsitystä tulkintatilanteissa tehtyjen ratkaisujen rakenteesta yleisenä oikeusteoreettisena probleemina.¹² Erityisesti työtuomioistuimen työrauhavelvollisuutta koskevia tuomiota silmällä pitäen on syytä todeta, että sellaisten ratkaisutilanteiden *mahdollisuus*, joissa argumentaatio etenee *oikeusseurauksesta oikeusnormiin* eikä päinvastoin, kuten loogisessa syllogismissa, on kieltämättä suuri silloin, kun tulkittavan normin kielellisen ilmaisun merkityssisältö on epäselvä, sekä jos tämän lisäksi ratkaisua tekevällä henkilöllä tai henkilöillä *saattaa* olla jostakin syystä tendenssi pyrkiä määrättyyn oikeusseuraukseen.¹³

Totesin jo edellä, että kaksi kolmasosaa työtuomioistuimen jäsenistä 'edustaa' tuomioistuimessa »työnantaja- ja yöntekijäetuja»

⁹ Ks. Makkonen s. 49—51, 118—122, 181—183 ja 210. Ks. myös Brusiin, Juristische Denken s. 106 ss.

¹⁰ Makkonen s. 118.

¹¹ Ks. ratkaisutilanteiden jaottelusta Makkonen s. 78 ss.

¹² Makkonen toteaa itsekin s. 120 seuraavasti: »Es ist nicht einmal immer möglich zu klären, in welcher Richtung die Argumentation eigentlich vor sich gegangen ist, von der Rechtsnorm zur Rechtsfolge oder umgekehrt. Das würde eingehendes Verfolgen des inneren Motivationsprozesses der entscheidenden Person voraussetzen, was höchst selten — wenn überhaupt jemals — möglich ist.»

¹³ Ks. myös Eriksson, JFT 1966 s. 461—462.

sekä ettei näiltä jäseniltä vaadita juridista koulutusta.¹⁴ Tämän lisäksi voidaan todeta, että kuten edempänä tulemme tarkemmin huomaamaan, TEhtoL 8 §:n sisältämä työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin kielellinen ilmaisu on merkityssisällöltään melkoisen moniselitteinen. Tämä ei johdu pelkästään ko. normin kielellisen ilmaisun suppeudesta vaan myös siitä, että ilmaisussa on käytetty sanoja, joille voidaan helposti 'antaa' erilaisia merkitysisältöjä.

Katsonkin, että työtuomioistuimen työrauhavelvollisuutta koskevia tuomioita analysoitaessa on syytä ottaa huomioon se, että ratkaisutilanteessa on mahdollisesti turvauduttu ns. *sollen-tulkintaan* (Sollenauslegung).¹⁵ Tämän seikan huomioon ottaminen auttaa ymmärtämään eräitä 'keinotekoisesti' perusteltuja ratkaisuja.¹⁶ Eri-tyisesti eräiden eriävien mielipiteiden 'selittämiseksi' täytyy *sollen-tulkinnan* mahdollisuus ottaa tässä tutkimuksessa huomioon.¹⁷

¹⁴ Toisaalta ei pidä unohtaa, että työtuomioistuimen maallikkojäsenillä on erittäin hyvä käsiteltävien asioiden tosiasiallinen tuntemus. Ks. Km. 1945: 7 s. 25 ja *Ellilä*, LM 1966 s. 452 sekä *Schmidt* s. 53. TTuomL 23 §:n mukaan maallikkojäsenten »tulee olla työoloihin perehtyneitä.»

¹⁵ Ks. *Makkonen* s. 112, jossa tämä toteaa seuraavasti: »In Entsprechung zu der Sollenentscheidung, von der wir gesprochen haben, können wir jetzt von Sollenauslegung sprechen. Der Auslegende denkt nicht daran, wie es ist, sondern daran, wie es sein soll.» Ks. edelleen mt. s. 183 ja 208.

¹⁶ Vrt. kuitenkin *Luukanen*, m. kirj. s. 22, jossa hän toteaa seuraavaa: »Oikeusvarmuutta on omiaan lisäämään myös työtuomioistuimen omalaatuinen kokoonpano. Merkillepantavaa on, että tällaisesta kokoonpanosta huolimatta suuri osa työtuomioistuimen tuomioista on viime vuosina, kuten aikaisemminkin, annettu ilman äänestystä. Niinpä vuoden 1959 aikana ratkaistuista 13 jutusta annettiin äänestyksen jälkeen 7. Vuonna 1960 ratkaistuista 21 asiasta annettiin 7 äänestyksen jälkeen. Vuonna 1961 olivat vastaavat luvut 26 ja 6. Käsitakseni mukaan tämä seikka osoittaa, että työtuomioistuimen maallikkojäsenetkin käsittävät toimivansa työtuomioistuimessa kollegisen tuomioistuimen jäsenenä, joiden velvollisuutena on pyrkiä kannanotoissaan mahdollisimman suureen objektiivisuuteen.» Ks. myös *Andersson*, JFT 1958 s. 247.

Ks. tässä yhteydessä myös *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 210 alaviite 2, jossa hän toteaa eräässä työrauhavelvollisuutta koskevassa työtuomioistuimen tuomiossa käytetystä argumentaatiosta seuraavasti: »To me this argumentation seems extremely artificial.»

¹⁷ Ks. tässä yhteydessä myös *Geijer—Schmidt* kokonaisuudessaan. Tässä tutkimuksessa, kuten sen otsikkokin »Arbetsgivare och fackföreningsledare

4 §. Työtuomioistuimen tuomioiden argumentaatioarvosta

1. TEhtol 8 §:n merkityssisällön muotoutuminen työtuomioistuimen tuomioissa

1.1. Kysymyksenasettelu

Eräiden normien kielelliset ilmaisut ovat 'matemaattisen täsmällisiä'. Ajatelkaamme esimerkiksi jotakin työeläkettä koskevaa normia, jonka mukaan määrätystä iässä määrättyt täsmälliset edellytykset täyttävä henkilö saa määrätyn matemaattisesti lasketun eläkkeen. Useimmissa ratkaisutilanteissa tällaista normia voidaan soveltaa täysin *teknisellä* tavalla. Tämän vastakohtana on ratkaisutilanne, jossa ratkaistavaan tapaukseen soveltuvaa normia 'ei ole olemassa', jolloin »tuomarin on käypiä keinoja käyttäen itse luotava ratkaisun perusteeksi asetettava normi tai ilman tätä välivaihetta suoraan sommiteltava ratkaisunsa» — Aho lainatakseni.¹⁸ Näiden ratkaisutilanteiden väliin asettuvat esimerkiksi TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta koskevat käyttäytymisnormit, joiden kielellisen ilmaisun

i domarsäte» ilmaisee, tarkastellaan oikeussosiologisella tutkimustasolla Ruotsin työtuomioistuimen maallikkojäsenten vaikutusta tuomioistuimen tekemiin ratkaisuihin. Ks. erityisesti s. 357—358, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Det bör understrykas, att de specialundersökningar, som i detta arbete gjorts av AD:s behandling av olika rättsfrågor, ej ger belägg för att lekmännen skulle varit medvetet partiska. Förklaringen till de många reservationerna finner man i första hand i det faktum att värderingarna i samhället ej är ensartade och att lekmännen, ej underordnat sina sociala värderingar mer »objektiva» (av tradition godtagna) värderingar. Som tidigare framhållits kan bakom en reservation, baserad på avvikande bevisvärdering eller tolkning, i vissa fall ligga bristande förmåga att föra fram egna rättssatser. Det krävs stor självständighet och fantasi för att intellektuellt kunna överbygga intresseläget med en rättssats.

Den naturligaste förklaringen till att reservationerna så ofta baseras på annan bevisvärdering är annars att lekmännens sociala värderingar även påverkar bedömningen av bevisningen. Han ser denna genom »färgade glasögon».» Ks. myös Schmidt s. 52 ss. Vuorio on tehnyt vastaavataipaisen oikeussosiologisen tutkimuksen työtuomioistuimen tuomioista. Ks. Vuorio, LM 1954 s. 830 ss.

¹⁸ Aho s. 32. Ks. myös Makkonen s. 122 ss.

merkityssisällön selvittäminen on useissa ratkaisutilanteissa erittäin vaikeata.¹⁹

Katson aiheelliseksi seuraavassa ensin lyhyesti esitellä työoikeudellisessa oikeuskirjallisuudessa esitettyjä käsityksiä työtuomioistuimen ratkaisujen merkityksestä työrauhavelvollisuutta koskevalle 'oikeudenmuodostukselle'. Tämän jälkeen erittelen tässä tutkimuksessa tarkasteltavan käyttäytymisnormin kielellistä ilmaisua pitäen erityisesti silmällä työtuomioistuimen 'ratkaisupakkoa' eli velvollisuutta kussakin työrauhavelvollisuutta koskevassa yksityisessä ratkaisutilanteessa antaa työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin kielelliselle ilmaisulle merkityssisältö ko. tapauksen ratkaisemiseksi. Tämän jälkeen tarkastelen työtuomioistuimen ratkaisujen argumentaatioarvoa yksityisratkaisun ulkopuolella eli tehdyn ratkaisun merkitystä tulevia ratkaisutilanteita silmällä pitäen.

1.2. Oikeuskirjallisuudessa esitettyjä käsityksiä

Työtuomioistuimen monivuotinen puheenjohtaja Niilo Luukanen on todennut työtuomioistuimen käytännöstä seuraavaa: »Vaikka tällaisen arvioinnin esittäminen on lähinnä jonkun ulkopuolisen asia, katsoisin kuitenkin voivani todeta, että työtuomioistuimella on ollut huomattava merkitys oikeusmuodostukseen työmarkkinoilla. Työtuomioistuin on joutunut määrittelemään kantansa useissa työoikeuden keskeisissä kysymyksissä... Kun työehtosopimuksemme ovat valtaosaltaan, kuten aikaisemmin jo huomautin, valtakunnallisia, työtuomioistuimen ratkaisuilla on varsin huomattava yleinen merkitys.»²⁰

Norjan työtuomioistuimen tuomioita analysoidessaan Henriksen on todennut seuraavaa: »Men dens (Norjan työtuomioistuimen; lisäys tässä) virksomhet har også vaert rettsskapende. Når Retten har

¹⁹ Ks. erilaisten ratkaisutilanteiden jaotuksesta Makkonen s. 78 ss.

²⁰ Luukanen, m. kirj. s. 23. Ks. myös Ellilä, LM 1966 s. 453.

Schmidt on juridisia ratkaisutilanteita tarkastellessaan lausunut mm. seuraavaa: »Den rättssats som uppställes som premiss angives utgöra redan gällande rätt och domslutet framställes sålunda som den enda riktiga lösningen, domen skrives som om den alltid vore en tillämpning av redan förut gällande rätt.» Ks. Schmidt, Herlitzin juhlaulkaisu s. 270. Ks. tässä yhteydessä myös Geijer—Schmidt s. 125—126 ja Schmidt, SvJT 1954 s. 523—524. Vrt. kuitenkin esimerkiksi Undén, Från arbetsdomstolens praxis s. 30.

bygget ut innholdet og omfanget av den tariffmessige fredsplikt, har den riktignok ofte henvist till »tariffmessige forutsetninger» som har vaert tillagt partene.»²¹

Illum puolestaan on todennut, että työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus Tanskan oikeudessa määräytyy — paitsi eräiden muiden lähteiden mukaan — soveltamalla »de Regler», som har udviklet sig gennem Den faste Voldgiftsrets Praksis.²²

1.3. Työrauhavelvollisuutta koskevan käyttäytymisnormin kielellisen ilmaisun erittely ja kritiikki

Sekä TEhtöL 8 §:stä, että lain esitöistä käy ilmi, että tutkimuksemme kohteena olevassa käyttäytymisnormissa on pyritty turvaamaan työrauha työehtosopimuksen voimassaoloajaksi eräin rajoituksin.²³ Tämä tarkoitus on kuitenkin ilmaistu tavalla, joka antaa mielestäni aihetta kritiikkiin.²⁴

Ensiksikin normin kielellisessä ilmaisussa käytetään *työrauhetoimenpiteen* käsitettä edes esimerkein missään kohdin ilmaisematta, että näiden toimenpiteiden tarkoituksena on lähinnä estää nimenomaan *Henriksen* s. 137 mainittu tilanne, jota ei voida katsoa oikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävänä.²⁵

Larenz on puolestaan todennut oikeuskäytännöstä mm. seuraavaa: »So ist schon die Gesetzesauslegung durch die Gerichte, ebenso wie die »Konkretisierung« eines »unbestimmten« Maßstabes in seiner Anwendung, vom Ergebnis her gesehen — wenn auch nicht ihrer Absicht nach — eine (verdeckte) rechtsfortbildung. Die Auslegung kann sich daher auch gleichsam bruchlos in der offenen Rechtsfortbildung fortsetzen.» Larenz s. 274—275. Ks. myös mm. *Nawiasky* s. 63 ss. ja *Less* s. 7 ss.

Vrt. kuitenkin esimerkiksi *Perelman* s. 25, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »In law, the sole problem to be entertained is that of knowing how the facts under consideration fit into the established juridical system, and how they are to be characterised. In modern law the two authorities — the one which settles the facts and the one which applies them — are rigorously kept apart. In ethics, they are united in the same conscience.» Ks. *Lundström* m. Krt. s. 23.

Tarkoitin tässä kuten edempanakin eller nimenomaan toisin mainita vain mahdollista työrauhavelvollisuutta ja sitä koskevan käyttäytymisnormin kielellisen ilmaisun joustavuus on oikeusgeneettisesti erittäin todennäköisesti johdettavissa vuoden 1924 työehtosopimuksiin esikävanä olleen saksalaisen lakiehdotuksen laatijan *Stinzhelm*in ajatuksiin normien kielellisten ilmaisujen parhastaan muodostamistavasta. Ks. tekstiä IV alaviite 135 jälkeen.

mitä tällä sanalla tässä yhteydessä tarkoitetaan.²⁵ Seuraavassa luvussa tulemme havaitsemaan, että työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön selvittämiseen kytkeytyy eräitä vaikeita probleemeita.²⁶

TEhtol 8 §:ssä kielletään työtaistelutoimenpide, joka *kohdistuu* määrättyyn asiointilaan. Toisin kuin esimerkiksi Ruotsin KAL 4, §:ssä ei TEhtol 8 §:ssä mitenkään määritellä, milloin työtaistelutoimenpiteen voidaan katsoa *kohdistuneen* työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.²⁷ Normin kielellisen ilmaisun merkityssisällön selvittäminen tältä osin onkin erittäin vaikeasti suoritettavissa. Todettakoon lisäksi, että kohdistua-verbi on tyypillinen arkikielen sana eikä sen merkityssisältö arkikielessä ole muodostunut kovinkaan täsmälliseksi.²⁸ Kohdistua-verbiä tarkasteltaessa on myöskin pyrittävä selvittämään, mitä merkitystä voidaan antaa sille seikalle, että TEhtol:ssa on eräissä toisissa yhteyksissä (TEhtol 7₁ ja 11₁ §) käytetty verbiä *rikkoa*.

TEhtol 8 §:ssä työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta määriteltäessä on käytetty edelleen apuna ilmaisuja *työehtosopimus kokonaisuudessaan* sekä *työehtosopimuksen yksityinen määräys*. *Työehtosopimukseen kokonaisuudessaan* kohdistuminen vaikuttaa jo ensi näkemältä niin monimerkitykselliseltä ilmaisulta, että sille 'tilanteen mukaan' voitaneen antaa määrättyissä rajoissa melkein mikä merkityssisältö tahansa.²⁹ Myös *työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen* liittyy runsaasti probleemeita varsinkin, kun käsitettä *työehtosopimuksen määräys* on — kuten edempänä tulemme huomaamaan — käytetty TEhtol:ssa eri merkityksissä.³⁰

Edellä esitetty hypoteesinomainen lähtökohtaerittely lienee jo osoittanut, että tässä tutkimuksessa tarkasteltavan normin kielellisen ilmaisun merkityssisältö on vaikeasti selvitettävissä, joten normin soveltajalle on TEhtol 8 §:ssä annettu 'paljon erilaisia ratkaisumahdollisuuksia'. Tällöin ei työtuomioistuimen tuomioita analysoitaessa

²⁵ Vrt. KAL 4₁ § ja ATL 6 §:n 1 kohta.

²⁶ Vrt. kuitenkin työrauhakomitean osamietintö (perustelut) s. 17.

²⁷ Vrt. myös ATL 6 §:n 1 kohta.

²⁸ Ks. tässä yhteydessä myös Makkonen, LM 1959 s. 59 ss.

²⁹ Kuten edempänä tulee tarkemmin selvitettäväksi, ei *työehtosopimusta kokonaisuudessaan* voida tässä yhteydessä ymmärtää siten, että sillä tarkoitettaisiin työehtosopimuksen sisällyksenä olevien määräysten summaa.

³⁰ Ks. Sipilä, Pääasiat s. 77.

tule unohtaa maallikkojäsenten vaikutusta normin merkityssisältöä ratkaisutilanteessa harkittaessa.³¹ Lienee niin, että TEhtöL:ia laadittaessa tahdottiin nimenomaisesti jättää etujärjestöjä edustaville työolot tunteville jäsenille laajat valtuudet itse lopullisesti antaa kussakin tapauksessa normille merkityssisältö työehtosopimusinstituution vaatimukset huomioon ottaen.³² Toiselta puolelta voidaan todeta, että työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden ilmaisu otettiin suoraan vuoden 1924 työehtosopimuslaista, jonka soveltaminen ei kuulunut työtuomioistuimen vaan yleisten tuomioistuinten toimivaltaan.

Totean lopuksi, että ratkaisutilanteissa työtuomioistuimen työnantaja- ja työntekijäjäsenten arvostukset ovat pääsääntöisesti vastakkaiset. Täten puolueettomien jäsenten vaikutus ratkaisutilanteissa saattaa olla suurempi kuin mitä heidän lukumääränsä edellyttäisi.³³

³¹ Ks. myös Makkonen s. 113—114.

³² Todettakoon tässä yhteydessä, että mm. Kivimäki ja Makkonen ovat esittäneet kritiikkiä ns. yleislausekkeiden käyttämisestä lakia laadittaessa. Kivimäki, LM 1950 s. 302 ss. sekä Makkonen s. 112—113 ja 189. Eihän tämä tutkimus koske mitään yleislauseketta sen traditionaalisessa merkityksessä — vaikka työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuminen sellaista muisuttuakin — mutta vaikeudet ja vaarat ovat samat yleislausekkeitä käytettäessä kuin erittäin 'joustavaan' muotoon laaditun normin kielellisen ilmaisun kohdalla. »Es ist sehr fraglich, ob man dann überhaupt einen Unterschied zwischen Generalklauseln und anderen Ausdrücken von unbestimmtem Bedeutungsinhalt machen kann», toteaa Makkonen s. 112. Ks. tässä yhteydessä myös Regnéll s. 70.

Ei ole luontevaa ja todellisuutta vastaavaa sanoa, että ratkaisussa todetaan, mikä merkityssisältö ilmaisulla on. Ratkaisussa annetaan ko. merkityssisältö ilmaisulle. Makkonen s. 111 ja 210 sekä sama, LM 1965 s. 844.

³³ Ks. Ellilä, LM 1966 s. 452—453, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Erikoistuomioistuimissa olevan maallikkoaineksen mukana olosta koituu samoja etuja kuin yleisissä tuomioistuimissa käytetystä maallikkoaineksesta. Esim. työtuomioistuimessa ovat vastakkaiset intressitahot, eri työmarkkinatahot, toisiaan tasoittavasti tasalukuisesti edustettuina, mikä merkitsee erityistä luottamuspiirrettä (vrt. välimiesmenettelyyn kummankin osapuolen valitsemat välimiehet).»

Ruotsin työtuomioistuimessa ovat työnantaja- ja työntekijäjäsenet äänestäneet yhdessä eräissä ns. yhdistymisoikeutta (föreningsrätten) koskevilla ratkaisutilanteissa, joissa syndikalistinen työntekijäin yhdistys on ollut kantajana. Ks. näistä tuomioista ja niihin kohdistetusta kritiikistä mm. Geijer—Schmidt

1.4. Yksityistapauksissa tehtyjen ratkaisujen vaikutus tuleviin ratkaisutilanteisiin työtuomioistuimessa

1.4.1. Kysymyksenasettelu

Seuraavassa pyrin tarkastelemaan, onko työtuomioistuimen tuomioita pidettävä *vain* historialliseen todellisuuteen kuuluvina tapauksina, joista voidaan *deskriptiivisesti* päätellä työtuomioistuimen toimineen määrättyssä ratkaisutilanteessa määrättyllä tavalla, vai onko tehdyillä ratkaisuilla myös *yleisempää argumentaatioarvoa* käyttäytymisnormin kielellisen ilmaisen merkityssisältöä *tulevia ratkaisutilanteita* silmällä pitäen selviteltäessä.³⁴

1.4.2. Työtuomioistuimen yksinomaisen toimivallan merkitys

Totesin jo edellä, että TTuomL 1 §:n mukaan työrauhavelvollisuutta koskevat riita-asiat kuuluvat työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. Tämän lisäksi työtuomioistuin on asialliseen toimivaltaansa kuuluvien riita-asioiden osalta sekä alueellisesti että oikeusasteellisesti yksinomaisesti toimivaltainen.³⁵ Täten siis kaikki työrauhavelvollisuutta koskevat ratkaisut *tuomioistuintasolla*³⁶ ovat

s. 109, jossa todetaan näistä tuomioista yhteenvetona seuraavaa: »I organisationsklausulmål och målen om mätningavgifter framträder klart att lekmanaledamöternas ståndpunkter bestämts av gruppintresset. LO-ledamöterna har visserligen intresse av att föreningsrätten skyddas men ej i sådan utsträckning att den inkräktar på LO-organisationernas organisationssträvanden.» Ks. näistä tuomioista tarkemmin mt. s. 87—111 sekä Schmidt s. 169—176.

Ks. tässä yhteydessä myös Vuorio, LM 1954 s. 838 ss. Viimeaikaisesta työtuomioistuimen käytännöstä mainittakoon mm. tuomio TT 29/1967, jossa tuomioistuimen enemmistön muodosti kaksi työnantaja- ja kaksi työntekijäjäsentä.

³⁴ Ks. myös Eriksson, JFT 1966 s. 475 ss. sekä Brusiin, Juristische Denken s. 79 ss.

³⁵ Ks. Ellilä, LM 1966 s. 454 ss.

³⁶ TTuomL 8 §:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva riita-asia voi myös joutua välimiesmenettelyyn, ei kuitenkaan, mikäli on kysymyksessä työehtosopimuksen julistaminen purkautuneeksi.

Ks. tuomionpurusta ja kantelusta työtuomioistuimen tuomioiden osalta Ellilä, m. kirj. s. 455—457 sekä Halila, LM 1964 s. 44—45.

yksinomaan työtuomioistuimen tekemiä. Tästä seikasta johtuu, että *työtuomioistuimella on erittäin suuret käytännölliset mahdollisuudet yhtenäisen oikeuskäytännön aikaan saamiseen.*³⁷

1.4.3. Työtuomioistuimen ratkaisujen informaatiosta

Työtuomioistuimen tuomioiden merkitystä arvioitaessa ei pidä unohtaa maallikkojäsenten merkitystä eräässä erittäin tärkeässä suhteessa. Koska maallikkojäsenet edustavat työnantajien ja työntekijöiden työmarkkinajärjestöjä, on heillä mahdollisuus ratkaisuja tehtäessä läsnäolevina myöhemmin erittäin asiantuntevasti *informoida tehtyjä ratkaisuja omien järjestöjensä piirissä*. Tällaista informaatiota tapahtuukin saamieni tietojen mukaan suuressa määrin.³⁸ Työtuomioistuimen yksinomaisesta toimivallasta taas johtuu, ettei minikäänlainen informaatio ylemmästä tuomioistuimesta alempiin ole tarpeellista kuten yleisten tuomioistuinten kohdalla.⁴⁰

Tällaisen informaation avulla työrauhavelvollisuuden subjekteille työtuomioistuimen yksityistapauksissa käyttäytymis- ja reaktionormille antamien merkityssisältöjen avulla syntyy työrauhavelvollisuuteen liittyvien normien sisällöstä *täsmällisempi 'kuva'*, kuin

³⁷ Ks. myös Luukanen, m. kirj. s. 23.

³⁸ Tällä en suinkaan tarkoita, että informaatio olisi sellaista, että jäsenet rikkoisivat tuomarinvalansa ilmaisemalla ulkopuolisille OK 1: 7:n vastaisesti »niitä neuvotteluita, joita Oikeus suljettujen ovien takana pitää.» (Ks. TTuomL 4 §).

³⁹ Työtuomioistuimen tuomiot julkaistaan myöskin säännöllisin väliajoin ilmestyvinä oikeustapauskokoelmina. Nämä kokoelmat ovat kuitenkin hie-man ajasta jäljessä, mitä erityisesti riita-asioiden laatu huomioon ottaen on pidettävä negatiivisena seikkana. Kokoelmien hyvänä puolena mainittakoon, että tuomiot julkaistaan *kokonaisuudessaan*. Lisäksi kokoelmissa julkaistaan *kaikki* työtuomioistuimen tuomiot eikä vain muutamia 'esimerkitapauksia'.

⁴⁰ Ks. Brusiin, Tuomarin harkinta s. 177—178, jossa hän toteaa mm., että »kun käydään selvittämään, onko tuomari velvollinen *tuntemaan* ja kenties määrätyn edellytyksin *noudattamaan* prejudikaatteja, saattaa tämä velvollisuus koskea vain sellaisia aikaisempia ratkaisuja, jotka tuomari *aina voi saada tietoonsa*. Sellaisia ovat ensimmäkin tuomioistuimen omat aikaisemmat ratkaisut sekä ylimpien oikeusinstanssien ratkaisut.»

TEhtol: 8: 19 ja 10 ja 11 §:n kielelliset ilmaukset sellaisinaan antavat.⁴¹ Tämä johtaa meidät tarkastelemaan, missä määrin voidaan olettaa, että työtuomioistuin tulee määrättyssä ratkaisutilanteessa käyttäytymään samalla tavalla kuin aiemmassa vastaavanlaisessa tai vastaavanlaisissa ratkaisutilanteissa. Kysymys on siis siitä, voidaanko työtuomioistuimen yksityisratkaisuja — edellä esitetyistä näkökohdista huolimatta — pitää vain historiallista todellisuutta kuvaavina.

1.4.4. Työtuomioistuimen yksityisratkaisujen sitovuus tulevaisuuden ratkaisutilanteissa

Suomen oikeudessa eivät aiemmin tehdyt ratkaisut periaatteessa sido norminsoveltajaa myöhemmässä ratkaisutilanteessa. Tämä koskee tietenkin myös työtuomioistuimen tuomioita, vaikka työtuomioistuimella kieltämättä on paremmat mahdollisuudet hankkia tietoa omista aiemmista ratkaisuksistaan kuin esimerkiksi yleisen alioikeuden seurata ylimpien oikeusinstanssien ratkaisuja.⁴² Kuitenkaan ei voida kieltää, etteikö ylimpien oikeusinstanssien ratkaisuille ole muodostunut Suomessa erittäin merkittävä faktillinen sitovuus uusissa ratkaisutilanteissa.⁴³

En katso aiheelliseksi tässä yhteydessä tarkastella kysymystä, onko käyttäytymisnormi primäärisesti tarkoitettu ohjaamaan käskynä tai kieltönä kansalaiskäyttäytymistä vai antamaan tuomareille tietoa siitä, kuinka niiden tulee käyttäytyä tapauksissa, joissa käyttäytymisnormia sovelletaan rikotun. Ks. Aho s. 32 ss.; Makkonen s. 42; Ross s. 45—46 ja 251—252 ja Woozley, Mind 1968 s. 469 ss. On joka tapauksessa ilmeistä, että käyttäytymis- ja reaktiionormi yhdessä antavat oikeusalamaisille tietoa siitä, mitä seuraa, ellei käytäytyä normin mukaisesti. Ks. Ross s. 46. Jo tämä seikka on omiaan pakottamaan normin mukaiseen käyttäytymiseen, joidenkin normien rakenteeltaan primäärisesti oikeusalamaisiin kohdistettuna käyttäytymisvaatimuksena tai ei.

⁴² Ks. Brusiin, ib.

⁴³ Ks. Brusiin, mt. s. 178 ss., jossa s. 179 todetaan mm. seuraavaa: »Oikeudenkäytön yhtenäisyyden intressi ja oikeudenkäytön arvo kansalaisten silmissä (tärkeä intressi) vaativat, ettei tuomioistuin ilman pätevää syytä poikkeaa omasta aikaisemmasta käytännöstään. Sen sijaan voivat pätevät syyt vaatia tällaista poikkeamista. Sellaisia syitä on vallitsevan oikeusvakaumuksen muuttuminen yhteiskunnan poliittisen ja taloudellisen rakenteen muutoksissa, yhteiskunnan kohteena olevien yhteiskunnallisten ilmiöiden muuttuminen sekä ennen muuta luotettavasti todettu virheellisyys aikaisemmassa ratkaisussa.» Ks. myös Heinonen s. 13.

Kuten edempänä tässä tutkimuksessa työtuomioistuimen tuomioita analysoitaessa tulemme havaitsemaan, on työtuomioistuimen käytäntö työrauhavelvollisuutta koskevista ratkaisuista *muodostunut tosiasiallisesti melkoisen yhtenäiseksi*. Minään sattumana tätä ei voida pitää, vaan voidaan *perustellusti olettaa* työtuomioistuimen jäsenten pyrkivän *tietoisesti* noudattamaan uudessa ratkaisutilanteessa aiemmissa tuomioissa noudattamaansa käytäntöä, ellei poikkeamiseen ole, kuten *Brusiin* sanoo, »pätevää syytä».⁴⁴ En voi tässä yhteydessä olla lainaamatta työtuomioistuimen puheenjohtajan *Niilo Luukasen* sanoja hänen eriävässä mielipiteessään työtuomioistuimen tuomiossa TT 29/1967: »... harkitsen oikeaksi hylätä kanteen. Omaksun niinmuodoin saman periaatteellisen kannan, mikä käy ilmi työtuomioistuimen tuomiosta n:o 21 lokakuun 5 päivältä 1964.»⁴⁵

Vaikka aiempi ratkaisu ei periaatteessa sidokaan uudessa ratkaisutilanteessa, voidaan mielestäni perustellusti kysyä: *miksi kahdessa tosiasiapuoleltaan toisiaan vastaavassa ratkaisutilanteessa — eräitä perusteltuja poikkeustapauksia lukuunottamatta, kuten yhteiskunnallisten realiteettien relevantti muuttuminen, aiemmassa ratkaisussa havaittu virhe jne. — normin kielelliselle ilmaisulle olisi yleensä syytä antaa samassa tuomioistuimessa toisistaan poikkeavat merkityksisällöt?* Työtuomioistuimen tuomioiden kohdalla tätä korostaa se, että ratkaisutilanteissa on ratkaisevana instanssina *aina* sama elin. Kaikki työtuomioistuimen ratkaisut vastaavat siis ylimpien oikeusinstanssien *plenum*-ratkaisuja. Työtuomioistuimen jäsenenä ovat yleensä myös pitkähkön aikaa samat henkilöt. Etupiirijako säilyy joka tapauksessa muuttumattomana. Täten maallikkojäsenten todennäköisesti melkoisesti toisistaan poikkeavat arvostukset eivät ymmär-

⁴⁴ Ks. *Brusiin*, ib.

⁴⁵ Ks. tässä yhteydessä myös Ruotsin AD:n tuomiota AD 21/1948, jossa todettiin, ettei vastaajaa tuomita maksamaan vahingonkorvausta »i betraktande av den motsatta utgång en rad mål rörande enahanda spörsmål tidigare fått i arbetsdomstolen — ett förhållande varpå bolaget grundat avskedandet.» Tähän tuomioon oli AD:n puheenjohtaja lisännyt lausunnon, jossa todettiin, että tämä tuomio tulisi »under överskådlig tid gälla såsom av AD antagen rättsgrundsats eller lagtolkning.» Ks. tästä tuomiosta tarkemmin mm. *Geijer—Schmidt* s. 103—104 ja *Schmidt* s. 173. Ks. edelleen mm. AD 73/1939.

tääkseni haittaa yhtenäisen oikeuskäytännön muodostumista työtuo-
mioistuimessa.⁴⁶

Vaikka työtuoomioistuimen käytäntö työrauhavelvollisuuskysymyksissä onkin suhteellisen yhtenäinen, tulemme edempänä havaitsemaan, että eräissä työrauhavelvollisuutta koskevilla ratkaisuisa työtuoomioistuin on päätnyt ilmeisesti *samanlaisissa ratkaisutilanteissa erilaisiin ratkaisuihin*. Täten työtuoomioistuimenkin ratkaisutoimintaan sopivat periaatteessa *Makkosen* ehkä hieman liioitellut sanat: »Die grenzenlose Mannigfaltigkeit der auf die Entscheidung einwirkenden Faktoren hat zur Folge, dass auch die *Voraussagbarkeit* der Gerichtsentscheidungen sehr gering ist. Höchst selten, wenn überhaupt jemals, kommt ein Rechtsstreit vor, dessen Endergebnis sich von einem Sachverständigen im voraus abschätzen liesse. Wäre die Entscheidungstätigkeit wirklich gebunden, sollte man die Endergebnisse vorhersagen können. Die ganze Struktur der Gesellschaft enthält Faktoren, die die Vorstellung von einer Art Vollkommenheit erzeugen, die Einbildung einer Lückenlosigkeit der im voraus durchgeführten Regelung.»⁴⁷ Olisi erittäin toivottavaa, että mainitunlaisissa tapauksissa todettaisiin syy siihen, miksi ratkaisu poikkeaa aiemmasta tai aiemmista ratkaisuista.⁴⁸

1.4.5. Eriävät mielipiteet työtuoomioistuimen tuomioissa

Työtuoomioistuimen tuomioita analysoidessani kiinnitän myös huomiota esitettyihin *eriäviin mielipiteisiin*. Tähän katson olevan aihetta erityisesti silloin, kun puolueeton tai puolueettomat jäsenet ovat

⁴⁶ *Alanen* katsoo, että ratkaisua tehdessään tuomari ensin muodostaa normista johdettavan yksityiskohtaisemman *tuomionnormin*, jonka avulla ko. yksityistapaus ratkaistaan. Ks. *Alanen*, Oikeuslähde- ja lainlulkintaoppi s. 43, 49 ja 69—70. *Makkonen* on esittänyt kritiikkiä tästä *Alasen* esittämästä rakennelmasta. Ks. *Makkonen* s. 116—117 ja 208 sekä vastaavasta normista ns. aukkotapauksissa s. 138—140 ja 185—187. Vrt. *Aho* s. 32.

⁴⁷ *Makkonen* s. 212—213. Ks. myös *sama*, LM 1959 s. 62. Vrt. kuitenkin *Tirkkonen*, LM 1966 s. 128.

⁴⁸ Näin pitäisi menetellä varsinkin siitä syystä, että 'ulkopuolisesta tarkastelijasta' kaksi ratkaisutilannetta saattaa vaikuttaa tosiasiapuoleltaan täysin samanlaisilta, vaikka tapauksissa on tosiasiaa faktoeroja, jotka aiheuttavat ratkaisutilanteiden erilaiset lopputulokset. Ks. myös *Aho* s. 33 alaviite 5; *Brusiin*, Juristische Denken s. 80 ja *Eriksson*, JFT 1966 s. 475 ss.

ratkaisusta eri mieltä kuin työtuomioistuimen enemmistö. Eriävät mielipiteet auttavat enemmistön tekemää ratkaisua analysoitaessa. Ne auttavat usein myös selvittämään työtuomioistuimen jäsenten kesken erimielisyyttä aiheuttaneen ratkaisun suhdetta aiempaan käytäntöön. Lisäksi juuri eriävät mielipiteet kuvaavat hyvin työtuomioistuimen piirissä — etupiirejä edustavista henkilöistä kokoonpantuna elimenä — vallitsevia arvostuseroavaisuuksia.

Hyvityssakon määrää koskeviin erimielisyyksiin ei sen sijaan tässä tutkimuksessa puututa. Tosin TEhtoL 10 §:n sisältämän reaktionormin tulkintaan liittyvät eriävät mielipiteet antaisivat mielenkiintoista 'markkamääräisesti mitattavaa' aineistoa arvostuserimielisyyksiä tarkasteltaessa.⁴⁹

⁴⁹ TEhtoL 10 §:n erittäin joustava kielellinen ilmaisu (»Hyvityssakkoon tuomittaessa otettakoon huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, varsinkin vahingon suuruus ja syyllisyyden määrä.») antaa nimittäin ratkaisijalle laajat mahdollisuudet arvostusnäkökohtien huomioon ottamiselle hyvityssakon määrää vahvistettaessa.

III. TYÖTAISTELUTOIMENPITEESTÄ

1 §. Eräitä yleisiä näkökohtia

Kuten edellä jo totesin, käsittelen tässä tutkimuksessa työtaistelutoimenpiteen käsitettä lähinnä esikysymyksenä. Tällä en tarkoita, että työtaistelutoimenpiteen käsitteen selvittäminen suoritettaisiin vähemmän perinpohjaisesti kuin pääprobleemin eli sen selvittäminen, milloin työtaistelutoimenpide on kohdistunut TEhtol 8 §:n edellyttämällä tavalla työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Pyrin vain korostamaan jälkimmäisen probleemin ensisijaista tärkeyttä. Kieltäähän ei voida, että työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön selvittäminen on ehdoton edellytys TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisen laajuuden määrittämiselle.

Työtaistelutoimenpiteen käsite ei ole suinkaan pelkästään legaalinen TEhtol 8 §:ssä käytetty käsite. En kuitenkaan voi tässä ryhtyä tarkastelemaan, mitä kaikkia erilaisia merkityssisältöjä työtaistelutoimenpiteen käsitteelle on pyritty antamaan. Tällainen semanttinen tarkastelu ei luultavasti olisi edes tyydyttävästi toteutettavissa. Työtaistelutoimenpiteen käsitteen koordinointi eräisiin muihin työoikeuden piirissä käytettyihin työtaisteluun liittyviin lähikäsitteisiin suoritetaan taas mielekkäimmin myöhemmin kunkin lähikäsitteen kohdalla erikseen. Niinpä siirryn tässä suoraan tutkimukseni pääprobleemin kannalta merkityksellinen TEhtol 8 §:n sisältämän työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön selvittämiseen oikeuskäytännön sekä tähänastisen oikeustieteen tutkimustulosten avulla.

Tutkijan työnsä apuvälineinä käyttämiltä ns. konventionaalisilta käsitemäärittelyiltä voidaan vaatia, että niiden tulee olla täsmällisiä

sekä mielekkäällä tavalla valittuja.¹ Legaalin käsite on puolestaan lainsäätäjän apuväline, kuten konventionaalinen käsite on tutkijan apuväline. Kummassakin käsitetyypissä on kysymyksessä ilmaisu, jota käytetään yhden taikka useamman asian tai ilmiön nimityksenä. Konventionaalisia käsitteitä käyttää tutkija avukseen esittäessään ajatuksiaan lukijalle. Legaalisia käsitteitä käytetään taas apuna laadittaessa normien kielellisiä ilmaisuja normiadressaattien tietoon saatettaviksi. Oikeuskäytännössä joudutaan kussakin yksittäistapauksessa harkitsemaan legaalisen käsitteen sisältöä. Oikeustieteen tehtävänä on taas pyrkiä esittämään käsitteen merkityssisältö yleisemmässä muodossa. Tällaisen käsittemäärittelyn tulee perustua empiriseen aineistoon eikä tutkijan omiin käsityksiin ja arvostuksiin.

Osa legaalisista käsitteistä on myös legaalisesti määritelty enemmän taikka vähemmän täsmällisesti. Niinpä esimerkiksi TSL 1₁ § sisältää määritelmän siitä, mitä TSL:ssa tarkoitetaan työ sopimuksella. Sen sijaan työtaistelutoimenpiteen käsitettä ei ole määritelty TEhtol:ssa eikä myöskään lain esitöissä. Tällöin oikeuskäytännön tehtäväksi jää kussakin yksittäistapauksessa vahvistaa, onko kysymyksessä työtaistelutoimenpide vai eikö ole. Oikeustieteen tehtäväksi jää tällöin työtuomioistuimen tuomioiden perusteella vahvistaa työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisältö. Merkityssisältöä esitettäessä on kuitenkin varottava esittämästä täsmällisiä kriteereitä, ellei näitä voida verifioida luotettavien argumenttien avulla. Laissa on ehkä tahallisesti käytetty hieman epämääräistä käsitettä, jotta normi voisi seurata yhteiskunnan kehitystä ilman, että normin jäykkä kielellinen ilmaisu aiheuttaisi vaikeuksia. Tällainen menettely on erittäin ymmärrettävää, kun on kysymys sellaisesta sosiaalisesta ilmiöstä kuin työehtosopimukseen liittyvästä työrauhavelvollisuudesta. Syynä voi olla myös se, ettei tarkempi käsitteen määrittelyminen ole tyydyttävällä tavalla legaalisesti suoritettavissa. Näin on todennäköisesti juuri mm. työtaistelutoimenpiteen käsitteen laita, kuten tulemme edempänä huomaamaan.

¹ Ks. konventionaalisten käsitteiden muodostamisesta edellä I. 3 §. Ross asettaa onnistuneelle käsitteenmuodostukselle kaksi vaatimusta: Ensiksikin käsitteiden tulisi mahdollisuuksien mukaan liittyä yleiseen kielenkäyttöön. Toiseksi käsitteet on muodostettava siten, että niihin saadaan sisällytetyksi »vaesensbeslaegtede faenomener og adskiller dem fra vaesensfremmede.» Ks. Ross, *Hvorfor Demokrati* s. 105—106. Ks. myös *Regnéll* s. 9.

Mitään huomiota seuraavassa ei myöskään kiinnitetä työtaistelutoimenpiteen luonteeseen oikeudellisena ilmiönä. Jos jokin inhimillinen käyttäytyminen täyttää työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit, on sitä pidettävä riittävänä. Tällaisen käyttäytymisen oikeusvaikutukset löytyvät sitten TEhtol:n säännöksistä. Näihin säännöksiin taas ei vaikuta hiukkaakaan se, pidetäänkö työtaistelutoimenpidettä faktillisenä tapahtumana tai oikeustekona jne.²

² *Kivimäki* on tarkastellut työtaistelutoimenpiteen oikeudellista luonnetta. Ks. *Kivimäki* s. 8 ja 151. *Kivimäki* katsoo, että työtaistelutoimenpide on pelkästään faktillinen tapahtuma, koska se ei sisällä tahdonilmaisua. Vaikka näistä kysymyksistä ei mielestäni juuri kannata keskustella, todettakoon kuitenkin, että *Kivimäen* kantaa — sellaisena kuin minä sen käsittän — on vaikeata hyväksyä. Tosin on yhdyttävä *Kivimäkeen* siinä, ettei työtaistelutoimenpidettä voida pitää oikeustoimena. Oikeustoimellehan on olennaista tahto tulla sidotuksi tai oikeutetuksi. Ks. esimerkiksi *Alanen* s. 26 ss. sekä *Kivimäki—Ylöstalo* s. 208—210. Tällainen oikeustoimen edellyttämä tahto on työtaistelutoimenpiteelle täysin vieras. Oikeustoimitahto liittyy vasta työehtosopimuksen solmimisen yhteyteen. Työtaisteluun liittyvä tahto voidaan lähinnä määritellä tahdoksi ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi suostumaan esitettyihin vaatimuksiin. Sen sijaan, jos käytämme *Alasen* määritelmää, että oikeusteko on inhimillinen teko, jolla on oikeusseuraamuksia, on työtaistelutoimenpidettä pidettävä lähinnä oikeustekona. Ks. *Alanen*, ib. Pelkkä tosiasiallinen tapahtuma ei työtaistelutoimenpide ole. Työtaistelutoimenpide perustuu aina inhimilliseen tahtoon. Pelkkä tosiasiallinen töiden keskeytyminen, joka on riippumaton inhimillisestä tahdosta, ei ole koskaan työtaistelutoimenpide, kuten edempänä tulemme huomaamaan. Täten esimerkiksi tulipalosta tai muusta vastaavasta syystä joutunut työn tekemisen keskeytyminen ei ole milloinkaan työtaistelutoimenpide vaan faktillinen tapahtuma, jolla ei ole työrauhavelvollisuuskysymyksille mitään merkitystä. Viittaahan jo sana *toimenpide* työtaistelun takana olevaan inhimilliseen tahtoon. Työtaistelutoimenpiteeseen saattaa liittyä myös mitä moninaisimpia oikeusseuraamuksia. Mutta kuten tekstissä jo totesin, ei tämän nimityskysymyksen ratkaisemisella ole mitään todellista merkitystä työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisältöä vahvistettaessa taikka oikeusvaikutuksia tarkasteltaessa. Jos jokin ilmiö on TEhtol 8 §:ssä kielletty työtaistelutoimenpide, syntyvät mainitun lain mukaiset oikeusvaikutukset täysin riippumatta mainitun ilmiön oikeudellisesta luonteesta. Ks. myös *Lehto*, *Teollisuuslehti* 1952 s. 420.

Ks. edelleen *Berg* s. 234, jossa hän sanoo työtaistelun luonteesta mm. seuraavaa: »Arbeidskampen er efter sin natur ikke et rettslig, men et socialt fenomen. Men som krigen mellem staten, kan arbeidskampen være underkastet rettslig regulering, enten fra lovgivningens side eller ved saerskilte avtaler mellem partene...» Ilmeisesti *Berg* tarkoittaa käsitteellä »socialt

2 §. Työtaistelutoimenpiteen käsitteen määrittelemisen tarpeellisuudesta

Olen jo edellä suhtautunut epäilevästi mahdollisuuksiin määritellä tarkkarajaisesti ja samalla luotettavalla tavalla työtaistelutoimenpiteen käsite. Mielestäni onkin pyrittävä määrättyjen *perustunnusmerkkien* selvittämiseen. Selitän tässä vielä hiukan käsitystäni, ettei ole edes tarpeen pyrkiä esittämään mitään tyhjentävää, tarkkarajaista työtaistelutoimenpiteen käsitettä.

Ensiksikin on muistettava, ettei työtaistelutoimenpiteen käsitettä ole mitenkään määritelty TEhtol:ssa. Myöskään lainvalmistelutoimissa ei käsitellä työtaistelutoimenpiteen käsitettä.³ Tämä ei johdune pelkästä sattumasta vaan siitä, ettei käytännössä ole vaikeata todeta, milloin on kysymyksessä työtaistelutoimenpide ja milloin ei. Lakia laadittaessa on toisin sanoen katsottu voitavan jättää oikeuskäytännön ja oikeustieteen varaan käsitteen sisällön määrittäminen. Kuten edempänä huomaamme, ei sen paremmin tähänastisessa oikeuskäytännössä kuin oikeustieteessäkään ole syntynyt tulkintavaikeuksia työtaistelutoimenpiteen käsitteen suhteen. Toiseksi voidaan väittää, että työtaistelutoimenpiteen käsite on tahallaan tahdottu jättää avoimeksi — kaavamaisista käsitelmääritelmistä riippumattomaksi — dynaamiseksi käsitteeksi. Uskallan jopa väittää, että työtaistelutoimenpiteen eksaktilla legaalisella määritelmällä saattaisi olla enemmän kaavoittavaa haittavaikutusta kuin hyötyä käytännön oikeuselämälle.^{3a}

fenomen» vastakohtana käsitteelle »rettslig fenomen», että työtaistelulla ei pyritä saamaan aikaan oikeudellisia vaikutuksia, mutta sillä voi niitä kuitenkin olla. Ks. myös Østrem s. 73.

³ Ks. kuitenkin Lvk. 1921: 11 s. 34—35. Myös työrauhakomitea käyttää ehdotuksessaan uudeksi työehtosopimuslaiksi työtaistelutoimenpiteen käsitettä. Työrauhakomitea on ehdotuksensa perusteluissa nimenomaan todennut, ettei se katso aiheelliseksi ryhtyä määrittelemään työtaistelutoimenpiteen käsitettä. Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 2—3 sekä (perustelut) s. 17, jossa sanotaan mm. seuraavaa: »Käytäntö on, kuten sanottu, vakiinnuttanut ja edelleen vakiinnuttaa käsitystä siitä, mitä työtaistelutoimenpiteisiin on luettava, ilman että erityinen määrittely laissa tästä on tarpeen.»

^{3a} Toisaalta tällainen 'joustava' ilmaisu johtaa ehkä tarpeettomien tulkintaprobleemien syntymiseen. Vrt. KAL 41 § ja ATL 6 §:n 1 kohta. Ks. myös SOU 1934: 16 s. 39 ja SOU 1935: 66 s. 441 ss.

Vuoriolla lienee ollut myös tämäntapaisia ajatuksia hänen lausueksaan, että »Suomen oikeudessa on työtaistelujen ja niiden lajen käsiteellisillä selvittelyillä samoin kuin niitä koskevalla ammattiyhdistys- tai sosiologisilla tms. teorioilla suhteellisen rajoitettu merkitys. Meidän säännöksemme eivät koske tietyytyyppeisiä työtaisteluita, vaan tosiasiatapahtumia, ja niiden oikeudellisessa arvostelemisessä on merkitystä lähinnä vain sillä, mitä on tehty ja mitä on vaadittu.»⁴ Vuorion käsitykseen voikin varauksitta yhtyä. Työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön selvittämisessä on kysymyksessä juuri sen selvittäminen »mitä on tehty». Seuraavassa luvussa pyrin sitten selvittämään työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen kohdistumisen eli sen, »mitä on vaadittu».

3 §. Työtaistelutoimenpiteen käsitteen tunnusmerkistö

1. Dispositiosta

Työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisältöä selvittäessäni joudun tarkastelemaan lähinnä seuraavia kolmea kriteeriä. Ensiksikin on selvitettävä, mitä tarkoitetaan puhuttaessa työtaistelutoimenpiteestä kollektiivisena painostustoimenpiteenä. Käytännössä tämä kriteeri ei yleensä aiheuta mitään vaikeita tulkintaprobleemeja. Kuten tulemme huomaamaan, saattaa kuitenkin syntyä rajatapauksia, joissa on hyvin vaikea erottaa työtaistelutoimenpidettä eräistä yksilöllisistä käyttäytymisistä.

Toiseksi on tarkasteltava työtaistelutoimenpidettä toimenpiteenä. Toisin sanoen minkälaista konkreettisuutta ja tehoa on käyttäytymiseltä vaadittava, että kysymyksessä olisi työtaistelutoimenpide. Kolmanneksi on selvitettävä, onko *työ*-sanalla (*työtaistelutoimenpide*) merkitystä tunnusmerkkejä selvitellessä. Voidaanko toisin sanoen tästä kriteeristä hakea tukea selvitellessä, onko kysymyksessä työtaistelutoimenpide eikä jokin toinen taistelutoimenpide. Tällöin on siis tarkasteltava, onko ja mitä kosketuskohtia toimenpiteellä oltava työsuhteeseen, jotta toimenpidettä voitaisiin pitää työtaistelutoimenpiteenä.

⁴ *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 459 ja sama, LM 1958 s. 229.

Työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkejä selvitetessä muodostaa työtuomioistuimen käytäntö oikeastaan ainoan käytettävissä olevan lähdeaineiston. Oikeustieteessämme ei ole tähän mennessä *Kivimäkeä* lukuunottamatta tunnettu suurtakaan mielenkiintoa työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön selvittämiseen.

Edellä mainittujen kysymyksenasettelujen lisäksi ei tässä yhteydessä ole syytä tarkastella työtaistelutoimenpiteeseen liittyvää *tarkoitusta*. Toisin sanoen työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkistöä tutkittaessa ei ole merkitystä sillä seikalla, kohdistuuko työtaistelutoimenpide esimerkiksi parempien työehtojen saamiseen vai eduskunnan taivuttamiseen uuden työehtosopimuslain säätämiseen. Mitään varsinaista estettä tällaisen lisäkriteerin asettamiselle ei tietenkään ole olemassa, ellei se supista työtaistelutoimenpiteen käsitteen alaa niin suppeaksi, etteivät TEhtoL 8 §:ssä kielletyt työtaistelutoimenpiteet mahdu sen alaan. Tällaisen lisäkriteerin asettamista ei kuitenkaan voida pitää mielekkäänä. Tämä johtuu luonnollisesti siitä, että TEhtoL 8 §:ssä kielletyn työtaistelutoimenpiteen tarkoitus on laillisesti määritelty. TEhtoL 8 §:n mukaan vain sellaiset työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Tällöin ei ole syytä asettaa mitään 'välikriteeriä', koska se kuitenkin sisältyisi myös TEhtoL 8 §:ssä asetettuun lailliseen kriteeriin. Tällaisesta 'välikriteeristä' aiheutuisi todennäköisesti vain epäselvyyksiä. Edelleen 'välikriteeri' saattaisi johtaa samojen kysymysten kahdenkertaiseen tarkasteluun siltä osin, kuin 'välikriteerin' ja 8 §:n sisältämän laillisen kriteerin piirit sattuisivat yhteen.⁵

⁵ *Sipilä* on kuitenkin katsonut aiheelliseksi sisällyttää 'välikriteerin' työtaistelutoimenpiteen käsitteeseensä. Hän määrittelee työtaistelutoimenpiteen nimittäin seuraavalla tavalla: »Med kampåtgärd avses i KAL en i samråd utövad påtryckning för att förmå motparten att gå med på ett krav, som gäller arbetsförhållandena.» *Sipilä*, JFT 1962 s. 8. Ks. kuitenkin *sama*, Pääasiat s. 66. Tarkastelen myöhemmin työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteja selvitetessä, onko tätä määrittelyä mahdollisesti pidettävä liian suppeana TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuskysymyksiä selvitetessä. Mitään periaatteellista virhettä tällaisen 'välikriteerin' asettamiseen ei sisälly. Sen voidaan kuitenkin väittää sotivan *Ockhamin partaveitseeksi* kutsuttua ajattelun periaatetta vastaan. Vrt. myös *Kivimäki* s. 9–11.

Vuorio on puolestaan todennut työtaistelutoimenpiteen käsitteestä mm. seuraavaa: »Työtaistelutoimenpiteiden käsitteeseen voidaan myös katsoa kuu-

2. Työtaistelutoimenpiteestä kollektiivisena painostustoimenpiteenä

2.1. Yleistä

Työtaistelutoimenpiteen tyypillisin ja tavallaan tärkein tunnusmerkki on sen *joukkoluonne*. Tosiasiallisena sosiaalisena piirteenä työtaistelutoimenpiteen kollektiivisuus tarkoittaa sitä, että työtaistelutoimenpiteen toteuttaa ryhmä työntekijöitä taikka että se toteutetaan määrättyä työntekijöiden ryhmää vastaan. Myös työnantajain puolella saattaa olla useampia työnantajia, mutta mikään tyypillinen piirre tämä ei suinkaan ole. Tässä ei kuitenkaan tunneta mielenkiintoa työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteeseen faktillisena ilmiönä, vaan tarkoituksena on tarkastella joukkoluonnetta työtaistelutoimenpiteen perustunnusmerkkinä normatiivisella tasolla. Tehdävähän on selvittää TEhtol 8 §:ssä kielletyn käyttäytymisen rajat. Kuten tulemme huomaamaan, ei työtaistelutoimenpiteen normatiivisessa arvostelussa olekaan ratkaisevaa merkitystä sillä, onko työtaistelussa aktiivisena taikka passiivisena osapuolena ryhmä työntekijöitä.

Työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteen selvittäminen on erittäin tärkeää, jotta TEhtol 8 §:n kieltämä käyttäytyminen voitaisiin erottaa eräistä pelkästään työsuhteen piirissä arvosteltavista toimenpiteistä. Niinpä esimerkiksi ulkonaisilta tunnusmerkeiltään täysin samanlaiset yhtäaikaisten irtisanoutumistapaukset arvostellaan oikeudellisesti eri tavalla siitä riippuen, onko kysymyksessä irtisanoutumisten käyttäminen kollektiivisena painostustoimenpiteenä vai tarkoitus todella lakkauttaa irtisanotut työsuhteet lopullisesti. Joudumme seuraavassa syventymään kahden probleemin ratkaisemiseen. Ensiksi on selvitettävä, mitä tarkoitetaan työtaistelutoimenpiteen

luvan sen, että niihin ainakin säännönmukaisesti ryhdytään jonkin vaatimuksen läpiajamiseksi. Välttämätöntä se ei tosin ole. TEhtol ei kuitenkaan koske muita kuin ensinmainittuja toimenpiteitä, kuten tuonnempana tulee puhe.» Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 458. Mielestäni ei ole täysin selvää, mitä Vuorio tarkoittaa »työtaistelutoimenpiteiden käsitteellä» ja miten se suhtautuu TEhtol 8 §:n sisältämään työtaistelutoimenpiteen käsitteeseen. Hänhän on juuri samassa kirjoituksessa todennut, ettei Suomessa tarvita mitään työtaistelutoimenpiteen käsitelmäärittelyitä. Ks. m. kirj. s. 459. Viitaaako Vuorio tällä sitten johonkin muuhun työtaistelutoimenpiteen käsitteeseen kuin TEhtol 8 §:n sisältämään?

joukkoluonteella työntekijäpuolen ollessa aktiivisena osapuolena työtaistelussa. Toiseksi on selvitettävä, mitä työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteella tarkoitetaan työnantajapuolen ollessa työtaistelun aktiivisena osapuolena.

2.2. Suomen oikeustieteessä esitetyistä käsityksistä työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteesta

Suomen oikeustieteessä on työtaistelutoimenpiteen joukkoluonne yleensä jätetty pelkän maininnan varaan. *Kivimäki* toteaa, että työlakon olemukseen kuuluu useampien osallisuus työstä kieltäytymiseen.⁶ *Vuorion* mukaan ratkaisevaa ei ole joukkotoiminta vaan joukkovaikutus.⁷ Ainoastaan *Sipilä* on ajatellut kysymystä hieman syvemmälle. Hänen mielestään työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkiä ei ole haettava työsuhteen sisällyksestä, vaan sen ulkopuolella olevasta vastapuolen painostamistarkoituksesta. *Sipilän* mielestä työtaistelutoimenpiteellä on määrätynlainen yhteishankkeen luonne. Työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen ei ole yhden miehen aivoitus-ten asia — kuten *Sipilä* asian elävästi toteaa — vaikka yksi mies voikin sen toteuttaa.⁸ *Sipilä* on siis kiinnittänyt huomiota siihen, että työtaistelutoimenpiteessä on kysymys vastapuolen kollektiivisesta painostustoimenpiteestä, jonka syntyminen, mutta ei välttämättömästi faktillinen toteuttaminen, on useampien aivojen tuote.⁹ Tämän tarkemmin en katso aiheelliseksi tässä yhteydessä puuttua näihin käsityksiin.

⁶ Ks. *Kivimäki* s. 5—7 ja 174.

⁷ *Vuorio* s. 339—340 sekä alaviite 126. Ks. myös *sama*, *Kivimäen* juhla-julkaisu s. 458. Ks. edelleen *Wuori*, *Pykälän* juhla-julkaisu s. 109.

⁸ *Sipilä*, *Työrauhavelvollisuudesta* s. 1. Ks. myös *Müller* s. 18.

⁹ Ks. myös *Sipilä*, *JFT* 1962 s. 8, jossa hän määrittelee työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteen seuraavasti: »Med kampåtgärd avses i KAL en i samråd utövad påtryckning för att förmå motparten...» *Lehto* puolestaan toteaa, että »kaikki joukon toimeenpanemat tai joukkoa vastaan kohdistetut painostustoimenpiteet ehtojen parantamiseksi sitävastoin ovat laissa asetetuissa rajoissa kielletyt.» *Lehto*, *LM* 1953 s. 730 sekä *sama*, *Teollisuuslehti* 1952 s. 420—421. Ilmeisesti *Lehto* siis katsoo työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteen ilmenevän faktillisen toteuttamisen tasolla. Ks. myös *Luukanen*, *Tirkkosen* juhla-julkaisu s. 132—133 sekä *Savola* s. 11—12.

Ks. työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteesta muiden pohjoismaiden oikeustieteessä mm. *Schmidt* s. 212—214; *Berg* s. 196, 240—242 ja 247—248; *Berg—Evje*

2.3. Työtaistelutoimenpiteestä kollektiivisena painostustoimenpiteenä työntekijöiden ollessa aktiivisena osapuolena

Työntekijäin ollessa työtaistelun aktiivisena osapuolena merkitsee kollektiivisuus työtaistelutoimenpiteen perustunnusmerkkinä sitä, että työtaistelutoimenpide edellyttää työntekijöiden *yhdistyksen tarkoitus* taikka useampien työntekijöiden *yhteistä tarkoitus* työn tekemisestä kieltäytymällä taikka muulla vastaavalla toimenpiteellä *painostaa* jotakuta — yleensä yhtä taikka useampaa yksityistä työnantajaa taikka näiden yhdistystä — joidenkin tarkoituksien toteuttamiseksi. Kutsun tätä seuraavassa *yhteispainostustarkoitukseksi*. Jos yhteispainostustarkoitus on olemassa, ei merkitystä ole sillä seikalla, sisältääkö työtaistelutoimenpiteen tosiasiallinen toteuttaminen yhden vai useamman työntekijän käyttäytymistä. Toisaalta taas samanlainen kollektiivinen käyttäytyminen ei vielä sinänsä tee siitä työtaistelutoimenpidettä, jos yhteispainostustarkoitus puuttuu. Tällaisissa tapauksissa kiinnitetään huomiota yksittäisiin käyttäytymiin eikä niinkään yhtenäiseen kollektiiviseen toimenpiteeseen kuten työtaistelutoimenpiteessä.

Myös työtuomioistuimen käytännössä on jouduttu kiinnittämään huomiota työtaistelutoimenpiteeseen sisältyvään yhteispainostustarkoitukseen. Niinpä työtuomioistuin on eräässä tuomiossaan todennut, että työtaistelutoimenpiteenä oli pidettävä työntekijöiden kieltäytymistä ylitöistä *yhteistuumin* saadakseen työnantajansa taivutetuksi antamaan vuosilomat työntekijöiden vaatimalla tavalla.¹⁰ Eräässä myöhemmässä tuomiossaan työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteeksi menettelyn, jossa työntekijät olivat »yksissä tuumin kieltäytyneet ottamasta vastaan urakkatyötä painostaakseen työnantajan hyväksymään...»¹¹

s. 32, 34—35, 37—40 ja 41; Henriksen s. 21—22, 42—43 ja 46—52; Østrem s. 26 ja 38—39; Øvergaard s. 27—28; Illum s. 220—222, 335—336 ja 339 sekä Rise—Degerbøl s. 71 sekä eräiden pohjoismaiden ulkopuolelle jäävien oikeusjärjestysten osalta erityisesti Dioguardi s. 64—70; Ks. myös Bertele s. 9 ja 49—57; Nikisch s. 30; Raupach s. 16—17 sekä Tomandl s. 3—5. Ks. myös SOU 1934: 30 s. 18—19.

¹⁰ TT 5/1961.

¹¹ TT 37/1965. Ks. TT 24/1967, jossa todettiin työtaistelutoimenpiteeseen ryhtytyn »työntekijöiden päätettyä... keskenään pitämässään kokouksessa...» Ks. myös TT 33/1968.

Voidaanko sitten esittää mitään varmoja sääntöjä siitä, milloin työntekijöiden on katsottava toimineen »yhteistuumin»? Kuten jo edellä totesin, työtaisteluun osaa ottavien työntekijöiden lukumäärällä ei tällöin ole merkitystä. *Yhteispainostustarkoitus voi ilmetä jopa yhden ainoan työntekijän toimeenpanemassa työtaistelutoimenpiteessä.* Myös työtuomioistuin on kiinnittänyt huomiota siihen, ettei työtaisteluun osaa ottavien työntekijöiden lukumäärällä ole merkitystä työtaistelutoimenpiteen oikeudellista luonnetta arvosteltaessa.¹²

Edelleen lienee syytä todeta, ettei pelkkä joukkovaikutus ole työtaistelutoimenpiteen käsitteen ratkaiseva kriteeri. Tällaisia käsityksiä on kuitenkin esitetty oikeustieteessämme.¹³ Joukkovaikutuksella — sellaisena kuin minä olen ymmärtänyt tätä sanaa käytettävän oikeustieteessämme — tarkoitetaan pelkästään työtaistelutoimenpiteen ulkonaisen ilmenemismuodon erästä aspektia. Tämän lisäksi työtaistelutoimenpide edellyttää *joukkovaikutukseen liittyvää yhteispainostustarkoitusta.* Mikäli joukkovaikutus perustuisi esimerkiksi

¹² Ks. TT 25/1961. Tässä oikeustapauksessa olivat työntekijät sanoneet irti työsuhteensa, koska työnantaja ei ollut suostunut heidän palkankorotusvaatimukseensa. Työtuomioistuin katsoi selvitetyn, että irtisanoutuminen oli tapahtunut työntekijöiden yhteisestä tahdosta työnantajan painostamiseksi maksamaan työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa olevia palkkoja. Edelleen työtuomioistuin totesi, että »yhteisestä sopimuksesta irtisanoutuneiden» työntekijöiden määrällä ei ollut merkitystä työtaistelutoimenpiteen oikeudellista luonnetta arvosteltaessa.

¹³ Kivimäki pitää joukkovaikutusta työlakon käsitteelle määrääväänä. Kivimäki s. 6. Edempänä s. 8 Kivimäki määrittelee työtaistelutoimenpiteen seuraavasti: »Työlakko on yhteistahdoin toimeenpantu aksioni, ei olosuhteitten pakotuksesta syntynyt tahaton työn laiminlyönti.» En ole aivan varma, kuinka Kivimäki on tarkoittanut tämän yhteistahdon koordinoitavaksi mainittuun joukkovaikutukseen. Saattaa olla, että Kivimäki tarkoittaa joukkovaikutuksella ainakin osittain samaa kuin minä työtaistelutoimenpiteen käsitteeseen sisältyvällä tehokkuuden minimivaatimuksella, josta tekstissä tulee puhe edempänä. Kivimäen mukaan joukkovaikutus tarkoittaa, että »työlakon olemukseen kuuluu... useampien osallisuus työstäkieltäytymiseen.» Tämä taas puolestaan päätellään siitä, onko niin huomattava osa työntekijöistä ottanut osaa toimenpiteeseen, että »asianomainen liike tai liikkeet ovat suljettavat tahi että sen tai niiden säännöllinen toiminta häiriintyy.» Vaikeuksia syntyy siitä, että Kivimäki tarkastelee jotakin tarkemmin yksilöimätöntä yleistä työlakon käsitettä ja sen olemusta. Ks. mt. s. 5—7. Ks. myös Vuorio s. 339 alaviite 126.

sattumaan eikä yhteispainostustarkoitukseen, ei kysymyksessä olisi suinkaan työtaistelutoimenpide.

En vielä tässä yhteydessä puutu yhteispainostustarkoituksen käsitteen merkityssisältöön tarkemmin. Totean vain, että se on määrätynlainen *psykykkinen* tila, joka ei ole koskaan täysin varmasti *välittömästi* verifioitavissa. Tästä syystä yhteispainostustarkoitus, mikäli se kiistettäisiin, on verifioitavissa vain ulkonaisten tunnusmerkkien avulla, joiden voidaan katsoa välillisesti todistavan ko. sisäisen tilan olemassaolosta.

Mikäli voidaan näyttää toteen, että työntekijöiden *yhdistys* on painostustoimenpiteen alkuunpanija, on yhteispainostustarkoitus jo tällä todettu. Teoriassa on kuitenkin mahdollista, että työntekijöiden yhdistys tukisi taikka kehottaisi yksityisiä työntekijöitä ryhtymään painostustoimenpiteisiin kukin oman työsuhteensa puitteissa. Mikäli tällainen toimenpide koskisi kuitenkin useampaa kuin yhtä työntekijää yhtäaikaaisesti, olisi se erittäin vahva indisio siitä, että kysymyksessä on yhteispainostustarkoitukseen perustuva työtaistelutoimenpide eikä yksityisen työsuhteen piirissä arvosteltava toimenpide.

Vaikeuksia sen sijaan saattaa aiheuttaa sen toteaminen, onko yhdistys todella työtaistelutoimenpiteen alkuunpanija. Mikäli yhdistyksessä on työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä tehty *nimenomainen päätös*, on asia tietenkin selvä.¹⁴ Kuitenkin on mahdollista, että yhdistys on ryhtynyt työtaistelutoimenpiteeseen tekemättä mitään *muodollista päätöstä* asiasta. Tällaisessa tapauksessa on muuhun käytettävissä olevaan aineistoon turvautuen pyrittävä selvittämään yhdistyksen osuus työtaistelutoimenpiteeseen. Indisiona yhdistyksestä työtaistelutoimenpiteen todellisena toimeenpanijana mainitakoon esimerkiksi sellainen seikka, että yhdistys on *esittänyt* työntekijöiden puolesta näiden *vaatimukset* työnantajalle taikka jollakin muulla tavalla toiminut näiden puolesta tai apuna työtaistelun kestäessä. Edelleen on muistettava, että työtuomioistuimen käytännössä on vakiintunut sääntö, jonka mukaan yhdistyksen *toimihenkilöiden* sekä erityisesti yhdistyksen *luottamusmiesten* toiminta luetaan *välit-*

¹⁴ Ks. yhdistyksen toiminnasta työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä päätettäessä mm. Kivimäki s. 13—18; Petrén, Undénin juhlaulkaisu s. 228 ss.; Grote s. 95—118 ja Ramm, Willensbildung s. 5—13.

tömästi yhdistyksen toiminnaksi. Täten yhdistys katsotaan työtaistelutoimenpiteeseen syylliseksi, jos sen toimihenkilöt taikka luottamusmiehet ovat itse ottaneet osaa työtaistelutoimenpiteeseen.¹⁵ Työtuomioistuimen on tapana näissä tapauksissa todeta yhdistyksen olevan vastuussa toimihenkilöidensä taikka luottamusmiestensä toimenpiteistä. Tämä herättää kysymyksen, tarkoittaako työtuomioistuin, että yhdistys vastaa näistä toimenpiteistä pelkästään *välillisesti*. Toisena mahdollisuutena on väittää, että tällä tarkoitetaan sitä, että toimihenkilöt ja luottamusmiehet toimivat *välittömästi yhdistyksen puolesta* tätä sitovalla tavalla. Ymmärtääkseni yhdistyksen vastuulla työtuomioistuimen tuomioissa on tarkoitettu viimeksi mainittua vaihtoehtoa. Ensiksi mainittua vaihtoehtoa on mielestäni vaikeata saada sopimaan yhteen TEhtöL 8 §:n edellytysten kanssa.¹⁶ Tässä yhteydessä en voi kuitenkaan syventyä tähän kysymykseen tarkemmin. Tosiasia on, *ettei yhdistys itse voi koskaan toimia*. Yhdistys on pelkkä nimitys, jota käytetään apuna oikeudellisia ilmiöitä selviteltäessä. Yhdistyksen *puolesta toimii* aina joku tai jotkin *luonnolliset henkilöt*, joiden toimenpiteistä 'yhdistys joutuu vastuuseen'.^{16a} Myös lopputulokset ovat konkreettisissa tapauksissa samat, kun kysymyksessä on yhdistyksen vastuu työrauhavelvollisuuden rikkomisista. Korostan lopuksi, että tässä on koko ajan ollut kysymys *saman* käyttäytymisnormin loukkauksista. Toisin sanoen on rikottu *joko* passiivista *tai* aktiivista työrauhavelvollisuutta. Kokonaan eri prob-

¹⁵ Ks. yhdistyksen toimihenkilöidensä ja luottamusmiestensä toimenpiteistä syntyvää vastuuta koskevista työtuomioistuimen tuomioista mm. TT 9/1949; 2, 10 ja 12/1953; 2, 8 ja 9/1955; 10/1959; 5, 6 ja 19/1960; 1, 6 ja 8/1961; 14 ja 17/1962; 10, 20, 26 ja 31/1964; 11, 23, 28 ja 36/1965; 4 ja 5/1967 sekä 11, 33, 44 ja 45/1968. Vrt. kuitenkin TT 8/1951, jossa pääluottamusmiehen menettelystä ei mainita mitään, vaikka hän oli ollut esittämässä työnantajalle uhkavaatimusta työtaistelutoimenpiteestä. Ks. yhdistyksen vastuusta edelleen mm. Kivimäki s. 89—95 ja 193—195; *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 195; *Petrén*, Undénin juhlaulkaisu s. 228 ss.; *Schmidt* s. 234—242; *Berg* s. 206—207; *Berg—Evje* s. 33 ja 50—57; *Øvergaard* s. 44 ja 48—54; *Illum* s. 323—332, 350—352 ja 354; *Rise—Degerbøl* s. 143—145 ja *Hueck—Nipperdey* s. 261—262.

¹⁶ Ilmeisesti *Suviranta* on samaa mieltä todetessaan yhdistysten vastuusta mm. seuraavaa: »Moreover, actions and omissions of association officers, such as union-elected shop stewards, are imputed to the associations.» *Suviranta*, ib.

^{16a} Ks. *Lahtinen*, TfR 1949 s. 47 ss. sekä *Makkonen*, LM 1959 s. 56 ss. Ks. myös *Aarnio*, JFT 1968 s. 342 ss.

leemi syntyy, jos on rikottu eri käyttäytymisnormeja. Esimerkkinä mainittakoon, että yläyhdistyksen katsotaan rikkoneen aktiivisen työrauhavelvollisuuden sisältävää käyttäytymisnormia vastaan, koska se ei ole pitänyt huolta, ettei sen alayhdistys rikkoisi passiivisen työrauhavelvollisuuden sisältävää käyttäytymisnormia vastaan. Tällaisessa tapauksessa vastuukysymys on legaalisesti järjestetty omalla normilla — vastuu ei siis synny välittömästi saman käyttäytymisnormin piirissä. Tilanne on siis toinen kuin edellä mainituissa tapauksissa, joissa vastuukysymystä arvostellaan saman käyttäytymisnormin puitteissa.

Kuinka sitten voidaan yhteispainostustarkoitus luotettavasti todeta työntekijöiden *järjestäytymättömissä* työtaistelutoimenpiteissä eli ns. korpilakkotapausten yhteydessä, joita jatkuvasti esiintyy melkoisesti.¹⁷ Passiivisen työrauhavelvollisuuden osalta ei tällä kysymyksellä ole mitään merkitystä, koska TEhtoL 8 § jättää yksityiset työntekijät kokonaan työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle.¹⁸ Sen sijaan aktiivisen työrauhavelvollisuuden osalta on työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön selvittäminen tärkeätä myös järjestäytymättömien työtaistelutoimenpiteiden kohdalta. Ajatelkaamme esimerkiksi järjestäytymätöntä joukkoiirtisanoutumista, johon sidotun yhdistyksen jäseniä on ottanut osaa, vaikka yhdistys ei ole millään tavoin ollut mukana toteuttamassa tätä joukkoiirtisanoutumista. Jos tätä järjestäytymätöntä joukkoiirtisanoutumista on pidettävä työtaistelutoimenpiteenä, on ko. yhdistys velvollinen TEhtoL 8 §:n nojalla huolehtimaan siitä, että sen jäsenet luopuvat joukkoiirtisanoutumisesta. Lisäksi tietysti edellytetään, että joukkoiirtisanoutuminen on kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudes-

¹⁷ Esimerkiksi vuoden 1966 alussa esiintyi sekä puunjalostus- että metalliteollisuudessa työntekijöiden järjestäytymättömiä työtaistelutoimenpiteitä ns. pistelakkoina. Olisikin ehkä aihetta laajentaa TEhtoL 8 §:n mukainen työrauhavelvollisuus koskemaan myös yksityisiä työntekijöitä. Työrauhakomitea esittääkin ehdotuksessaan uudeksi työehtosopimuslaiksi, että passiivinen työrauhavelvollisuus koskisi myös työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä. Sen sijaan komitea ei ole katsonut aiheelliseksi laajentaa työrauhavelvollisuutta koskemaan järjestäytymättömiä työntekijöitä. Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 2—3 ja (perustelut) s. 14—16.

¹⁸ Edempänä tulee tarkemmin selvitettäväksi työrauhavelvollisuuden henkilöllinen ulottuvuus sekä kysymys ns. työrauhalausekkeiden sitovuudesta. Ks. IV. 1 §. 5 sekä V. 6 §. 5.2.

saan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Jos taas yksityiset työntekijät ovat sanoneet työsuhteensa irti ilman yhteispainostustarkoitusta, ei kysymyksessä ole työtaistelutoimenpide, eikä työehtosopimukseen sidottu yhdistys ole velvollinen puuttumaan irtisanoutumisiin aktiivisen työrauhavelvollisuutensa nojalla. Se, että tällaisessa tapauksessa saattaa kuitenkin olla kysymyksessä myös TEhtoL 7, §:n vastainen normimääräysten tietensä rikkominen, joka velvoittaa työehtosopimukseen sidottua yhdistystä TEhtoL 8 §:n perusteella huolehtimaan siitä, että tällainen normimääräysten rikkominen lopetetaan, ei kuulu työrauhavelvollisuuskysymysten yhteyteen.

Aktiivisen työrauhavelvollisuuden suhde työntekijöiden järjestäytymättömään työtaistelutoimenpiteeseen on sikäli erikoinen, että työehtosopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvolliset valvomaan, että niiden jäsenet eivät tee sellaista, josta jäsenillä itsellään ei ole oikeudellista velvollisuutta pidättäytyä. Toisin sanoen *järjestäytymättömät työtaistelutoimenpiteet* kuuluvat *aktiivisen työrauhavelvollisuuden alaan*, vaikka passiivinen työrauhavelvollisuus ei koskekaan työntekijöitä. Tämä tilanne johtunee siitä, että TEhtoL:ia säädettäessä ei meillä katsottu aiheelliseksi — taikka poliittisesti mahdolliseksi — asettaa yksityisille työntekijöille työrauhavelvollisuutta.¹⁹ Toisaalta ei haluttu — sen paremmin kuin vuoden 1924 työehtosopimuslaissaakaan — jättää sidotuille työntekijöille aivan täyttä vapautta toimia työehtosopimusinstituution ja TEhtoL:n tarkoituksen vastaisesti työrauhavelvollisuuden rikkomistapauksissa. Niinpä turvauduttiin saksalaisen esikuvan mukaiseen valvontavelvollisuuteen.²⁰ Tämä järjestelmä perustuu ns. *yhdistysvelvoitteisiin*. Toisin sanoen sidottu

¹⁹ Ks. Km. 1945: 7 s. 20—21 sekä Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 467 alaviite 60, jossa Vuorio kiinnittää huomiota sidotun yhdistyksen vaikeuksiin toteuttaa aktiivinen työrauhavelvollisuutensa, kun jäsenillä itsellään ei ole vastuuta. Selitykseksi tällaiseen epätydyttävään järjestelyyn hän esittää sen, että »nykyistä lakiamme suunniteltaessa pidettiin todennäköisenä, ettei ehdotettua laajempi työrauhavelvollisuus olisi (silloisessa, so. vuonna 1945 valitussa) eduskunnassa mennyt läpi.»

²⁰ Vuoden 1924 työehtosopimuslakia laadittaessa on varsinkin työrauhavelvollisuuden kohdalla saatu voimakkaita vaikutteita vähän aiemmin Saksassa laaditusta ns. *Sinzheimerin* lakiehdotuksesta (Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht). Aktiivinen työrauhavelvollisuus oli tässä lakiehdotuksessa, josta muu-

yhdistys voi toteuttaa käyttäytymisnormin mukaisen velvollisuutensa valvoa, etteivät sen jäsenet ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin käyttämällä hyväkseen jäsenten velvoitteita yhdistystään kohtaan.²¹

ten ei koskaan tullut lakia Saksassa, ilmaistu kielellisesti aivan samoin kuin vuoden 1924 työehtosopimuslaissa (»Die Vertragsvereinigungen sind ausserdem verpflichtet, dafür zu sorgen, dass auch ihre Mitglieder solche kampfmassregeln unterlassen...«). TEhtoL:ssa velvollisuuden sisältö on säilynyt muuttumattomana, mutta sen henkilöllistä piiriä on laajennettu kuten passiivisenkin työrauhavelvollisuuden kohdalla. Vuoden 1924 työehtosopimuslaissa sekä Sinzheimerin lakiehdotuksessa sekä aktiivinen että passiivinen työrauhavelvollisuus koskivat vain työehtosopimukseen osallisia. Myös saksalaista lakiehdotusta laadittaessa oli kiinnitetty huomiota siihen, että aktiivisesta työrauhavelvollisuudesta tulee illusorinen, elleivät valvottavat itse ole millään tavalla sidottuja työrauhavelvollisuuteen. Niinpä kehitettiin eräänlainen 'organisatorinen yhdistysvaikutus', jolla myös jäsenet vedettiin velvoitemääräysten vaikutuspiiriin. Syventymättä enempää tähän mielenkiintoiseen konstruktion todettakoon, että Sinzheimerin lakiehdotuksen perusteluissa siitä sanottiin mm. seuraavaa: »Der Tarifvertrag kommt durch satzungsgemässen Verbandsbeschluss zum stande, wenn Vertragsvereinigungen Vertragsparteien sind. Der Beschluss bildet nicht nur die Grundlage des Vertragsabschlusses nach aussen. Er hat auch Wirkung nach innen, d.h. den Mitgliedern der Vertragsvereinigungen gegenüber.

So werden die Mitglieder der Vertragsvereinigungen indirekt in die obligatorische Wirkung des Tarifvertrags einbezogen.» Ehdotuksessa oli sitten tästä vaikutuksesta tarkempia erityismääräyksiä. Ks. Reichs-Arbeitsblatt 1921 s. 491 ss.

²¹ Ks. yhdistyksen käytettävissä olevista keinoista aktiivisen työrauhavelvollisuuden toteuttamiseksi Lvk. 1921: 11 s. 34 sekä työtuomioistuimen tuomioita TT 8/1951; 11/1953; 8/1955; 9, 14 ja 17/1962 sekä 36/1965. Aktiivinen työrauhavelvollisuus ei suinkaan merkitse sitä, että sidotulla yhdistyksellä olisi garantiavelvollisuus jäsentensä käyttäytymisestä. Ks. Lvk. 1921: 11 s. 24—25 sekä esimerkiksi Kivimäki s. 190; Sipilä, LM 1947 s. 473 ss. sekä Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 468. Edellä mainituista työtuomioistuimen tuomioista käy kyllä ilmi, että sidotulta yhdistykseltä vaaditaan melkoisen paljon aktiivisen työrauhavelvollisuutensa täyttämiseksi. Epäonnistumista pidetään vahvana todisteena siitä, ettei aktiivista työrauhavelvollisuutta ole täytetty. Työtuomioistuimen käytännöstä saa sen kuvan, että aktiivinen työrauhavelvollisuus on hyvin lähellä garantiavelvollisuutta. Ks. myös Viranko, LM 1951 s. 475—479. Ks. valvontavelvollisuudesta yleensä mm. Vuorio, m. kirj. s. 466—468; Andersen s. 228—238; Berg s. 191—194; Berg-Evje s. 53—54; Henriksen s. 116—120; Øvergaard s. 48—54; Illum s. 325—332; Sinzheimer I s. 161—179; Schweingruber s. 96—97 ja 99—100 sekä Tomandl s. 220—221.

Ei liene epäilystä siitä, etteikö yhteispainostustarkoituksen toteaminen olisi vaikeampaa järjestäytymättömissä työtaisteluissa kuin yhdistysten toimeenpanemissa työtaistelutoimenpiteissä. Mitään varmoja sääntöjä siitä, milloin toimenpiteeseen taikka toimenpiteisiin on katsottava sisältyvän yhteispainostustarkoitus, ei voida esittää. Monissa tapauksissa on kyllä itsestään selvää, että työntekijöiden käyttäytymiseen liittyy yhteispainostustarkoitus, mitä ei pyritä edes kiistämäänkaan. Toisaalta ei voida kieltää, etteikö yhteispainostustarkoitusta voitaisi helposti kiistää järjestäytymättömissä työtaistelutoimenpiteissä, varsinkin jos työtaisteluun osaa ottavien työntekijöiden lukumäärä on hyvin pieni. Tällöin on erilaisten ulkonaisten seikkojen avulla pyrittävä selvittämään, sisältyykö toimenpiteisiin yhteispainostustarkoitus vai ovatko työntekijät toimineet täysin itsenäisesti 'asettamatta toivoaan' toimenpiteidensä mahdollisen yhteensattumisen aikaansaamalle yhteispainostusvaikutukselle. Yhteispainostustarkoitusta selvitetessä on erityistä huomiota kiinnitettävä toimenpiteisiin osaa ottavien työntekijöiden lukumäärään sekä toimenpiteiden samankaltaisuuteen ja yhtäaikaaisuuteen.²² Edelleen on syytä kiinnittää huomiota siihen, esittääkö kukin työntekijä omat yksilölliset vaatimuksensa toimenpiteen johdosta, vai esitetäänkö ryhmävaatimuksia jne.

2.4. Työtaistelutoimenpiteestä kollektiivisena painostustoimenpiteenä työnantajien ollessa aktiivisena osapuolena

2.4.1. Työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteistä yleensä

TEhtoL:ssa sen paremmin kuin sen taikka vuoden 1924 työehtosopimuslain esitöissä ei ole mitään, joka viittaisi siihen, että työnantajapuolen ja työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteitä arvostel-

²² Työtuomioistuimien on kiinnittänyt huomiota työntekijöiden toimenpiteiden samanaikaaisuuteen tuomioissa TT 4 ja 5/1967. Tuomiossa TT 4/1967 työtuomioistuin totesi mm. seuraavaa: »Sitten kun Mäntyluodon satamassa oli työnantajan ja ahtaustyöntekijäin kesken syntynyt erimielisyyttä kanteessa kerrotusta syystä, työntekijät... ovat painostukseen työnantajan hyväksymään heidän vaatimuksensa, joka on kohdistunut työehtosopimuksen urakkahinnoittelua koskeviin määräyksiin, joulukuun alkupuolella 1966 miltei samanaikaisesti alkaneet kieltäytyä suorittamasta ylityötä (kurs. tässä) ja jatkanee

taisiin sinänsä jotenkin eri tavalla. Henkilöllinen ulottuvuus on kyllä työnantajapuolella laajempi, mutta siitähän ei ole tässä kysymys vaan velvollisuuksien sisällyksestä.²³ Myöskään työtuomioistuimen käytännöstä ei löydy mitään, joka viittaisi siihen, että työnantaja- ja työntekijäpuolta arvosteltaisiin työrauhavelvollisuuskysymyksissä eri tavalla. Tosin työtuomioistuin ei tietääkseni ole koskaan tuominut ketään työnantajaa taikka näiden yhdistystä työrauhavelvollisuuden rikkomisesta, mutta tämä on pelkästään oikeussosiologinen fakta eikä todista mitään normin, TEhtol 8 §:n tulkinnasta. Määrätynlainen sosiaalinen ero työntekijöiden ja työnantajien työtaistelutoimenpiteillä kieltämättä on. Työtaisteluhan on primäärisesti työntekijöiden puolustustoimenpide työnantajapuolen yksipuolista työehtojen määrittämisestä vastaan. Työnantajat pyrkivät yleensä säilyttämään *status quon* työehtojen piirissä. Täten työnantajapuolen työtaistelutoimenpide on luonteeltaan lähinnä vastatoimenpide työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteitä vastaan. Tämä seikka — kuten jo edellä totesin — ei ole kuitenkaan vaikuttanut näiden työtaistelutoimenpiteiden erilaiseen oikeudelliseen arvostelemiseen.

Eräissä ulkomaisissa oikeusjärjestyksissä arvostellaan työntekijä- ja työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteitä myös oikeudellisesti eri tavalla. Näin tehdään esimerkiksi Ranskan ja Italian oikeudessa.²⁴ Tällainen erottelu liittyy jo aiemmin mainitsemaani kysymyksen työtaisteluvapaudesta ja työtaisteluoikeudesta. Työtaisteluvapaus koskee yleensä yhdenvertaisesti niin työnantajia kuin työntekijöitä. Sen sijaan työtaisteluoikeutta ei ole suinkaan esimerkiksi Ranskan ja Italian oikeudessa myönnetty yhdenvertaisesti sekä työnantajapuolelle että työntekijäpuolelle. Ranskassa ja Italiassa on työtaisteluoikeus taattu vain työntekijäpuolelle, kun työnantajapuoli on saanut

tätä työtaistelutoimenpiteenä pidettävää kieltäytymistään...» Samoin tuomiossa TT 5/1967. Molemmissa tapauksissa oli vastineessa kiistetty, että kysymyksessä olisi kollektiivinen joukkotoimenpide. Ks. tässä yhteydessä myös TT 35/1968, jossa kolmen työntekijän kieltäytymistä jatkamasta määrättyä työtä ei pidetty työtaistelutoimenpiteenä.

²³ Tekstissä on luonnollisesti kysymys vain TEhtol:sta. Tietääkseni ei Suomessa ole kuitenkaan mitään muitakaan työtaistelua koskevia oikeudellisia järjestelyjä, joissa työnantaja- ja työntekijäpuoli olisi asetettu eri asemaan. Esimerkiksi TRiital koskee yhtäläisesti molempia osapuolia.

²⁴ Ks. Ranskan oikeuden osalta *Brun*, *Labour relations* s. 199—200 sekä Italian oikeuden osalta *Giugni*, *Labour relations* s. 217—218.

tyytyä työtaisteluvapauteen.²⁵ Suomessa ei työtaistelutoimenpiteeseen turvautuminen ole kummankaan osapuolen osalta mikään lailla turvattu oikeus.²⁶

2.4.2. Työnantajapuolen työtaistelutoimenpide kollektiivisena painostustoimenpiteenä

Työnantajapuolen toimeenpaneman työtaistelutoimenpiteen kollektiivinen painostustarkoitus ilmenee siten, että työtaistelutoimenpide edellyttää työnantajien yhdistyksen taikka yhden tai useamman työnantajan *tarkoitusta* työstä sulkemalla taikka muulla vastaavalla toimenpiteellä *vaikuttaa työntekijöiden yhdistykseen* taikka *useampaan yksityiseen työntekijään painostaakseen* jotakuta — yleensä työntekijöiden yhdistystä taikka järjestäytymätöntä työntekijäryhmää — joidenkin tarkoituksien toteuttamiseksi. Se, toteutetaanko työnantajapuolen työtaistelutoimenpide faktillisesti yhtä taikka useampaa työntekijää koskevalla toimenpiteellä, ei vaikuta asiaan. Kuitenkin lienee työnantajapuolen toimeenpanemien työtaistelutoimenpiteiden kohdalla harvinaista, että riittävä painostusvaikutus voitaisiin saada aikaan työtaistelutoimenpiteellä, jonka faktillinen toteuttaminen koskisi vain yhtä taikka muutamaa työntekijää koko työntekijäjoukosta. Tämä johtuu siitä, että jos vain pieni osa työntekijöistä on työtaistelutoimenpiteestä johtuvien haittavaikutusten kohteena, voivat työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen ulkopuolelle jäädä työntekijät auttaa taloudellisesti työtaistelutoimenpiteen kohteena olevia työntekijöitä. Jollekin työnantajalle saattaa kyllä olla

²⁵ Ks. *Brun*, m. kirj. s. 199, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »In contrast with the case of strikes, neither the Constitution nor statute law deals with lock-outs. The cases do not hold them to be illegal in all circumstances, but they do tend to restrict the permitted scope of lock-outs.» Ks. Italian oikeuden osalta *Giugni*, ib., jossa hän puolestaan sanoo mm. seuraavaa: »One can therefore say that a lock-out is in a position analogous to that of an unlawful strike, without however being a criminal offence: it is an exercise of a freedom, but not an exercise of a subjective right.» Ks. työntekijäjärjestöjen työtaisteluoikeudesta Saksan Demokraattisessa Tasavallassa *Grunebaum—Ballin—Petit* s. 18. Tosin siellä on tämä perustuslain takaama työtaisteluoikeus jäänyt ohjelmanjulistukseksi. Käytännössä ei siellä ole työtaistelutoimenpiteisiin juuri turvauduttu. Ks. mt. s. 20.

²⁶ Ks. *Kivimäki* s. 49—53 sekä *Vuorio*, LM 1958 s. 231. Vrt. kuitenkin *Ripatti*, Suomen Kuvalehti 27. 1. 1968 s. 44.

tilapäisesti edullista sulkea vain yhden tai joidenkin osastojen työntekijät työstä ja pitää yrityksensä muilta osin käynnissä. Toisaalta on muistettava, että työnantajalla on riski joutua maksamaan niiden työntekijöiden palkat, joita työtaistelutoimenpiteen faktillinen toteuttaminen ei koske, vaikka nämä eivät työtaistelutoimenpiteen johdosta voisikaan tehdä työtä.²⁷

Kuten jo edellä totesin, on työnantajapuolen työtaistelutoimenpidettä arvosteltava sikäli samoin kuin työntekijäpuolen työtaistelutoimenpidettä, että ratkaiseva kriteeri ei ole toimenpiteen ulkonainen vaikutus johonkin työntekijöiden ryhmään. Oleellista on sen sijaan *työnantajapuolen tarkoitus saada aikaan kollektiivinen painostusvaikutus*.²⁸ Samoin on työnantajapuolen painostustarkoituksen osalta todettava, että *sisäisenä tilana* painostustarkoitus on verifioitavissa vain *ulkonaisten tekijöiden* avulla. Työnantajat ovatkin sikäli edullisemmassa asemassa kuin työntekijät, että ne niin halutessaan pysyvät harvalukuisuutensa vuoksi helpommin salaamaan todelliset tarkoituksensa kuin työntekijät.

²⁷ TSL 201 § säättää, että »jos työntekijä sopimuksenmukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä, hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, on palkka hänelle maksettava.» Ks. Lvk. 1908: 3 s. 6 ja 107 sekä Lehtinen s. 99 ss. ja Sipilä s. 94—95.

Tässä tutkimuksessa ei voida syventyä kysymykseen ns. vahingonvastuun jakautumisesta työtaistelun yhteydessä. Kysymys on erittäin problemaattinen ja vaatisi kokonaan oman tutkimuksensa. Ks. kuitenkin Mayer—Maly—Nipperdey erityisesti s. 14 ss. sekä näiden esittämän teorian kritiikkiä Sarkko, LM 1966 s. 103—104. Ks. edelleen palkanmaksuvelvollisuudesta työtaistelun yhteydessä mm. Caselius, DL 1947 s. 261 ss.; Kivimäki s. 112—142; sama, JFT 1949 s. 26 ss.; Laatonen JFT 1963 s. 225 ss.; Vuorio s. 284—285; Berg s. 114—115; Enneccerus—Lehmann s. 589 ss.; Floretta s. 72—73 sekä Nikisch I s. 598 ss.

²⁸ Ks. kuitenkin esimerkiksi Berg s. 247—248, jossa hän sanoo mm. seuraavaa: »En enkelt arbeidsgiver kan derfor gå til lockout uten å ha andre med sig. Men det blir ikke nogen lockout med mindre hans aksjon er rettet mot flere arbeidere. Dermed er dog ikke utelukket at han kan innlede aksjonen med en enkelt opsigelse, fordi han vet at følgen nødvendigvis må bli arbeidsstans for flere.» Berg pitänee siis ratkaisevana kriteerinä toimenpiteen (aksjon) kollektiivisuutta eikä toimenpiteeseen liittyvää tarkoitusta yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseksi. Osittain tämä johtunee siitä, että Berg tarkastelee tässä yhteydessä arbeidstvistlovenin 1 §:n 6 kohdassa legaalisesti määriteltyä työsulun käsitettä (»Arbeidsstenging (lockout) — en hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter...»).

Mikäli jossakin epäselvässä tapauksessa työnantajapuolen taholta kiistettäisiin toimenpiteen kollektiivisuus, on kussakin yksittäistapauksessa ilmenneiden seikkojen avulla pyrittävä selvittämään kollektiivisen painostustarkoituksen olemassaolo. Tällaisista ulkonaisista seikoista mainittakoon mm. toimenpiteen faktillisen toteuttamisen kohteena olevien *työntekijöiden lukumäärä*, onko toimenpiteen kohteena oleville työntekijöille taikka näiden yhdistykselle esitetty työnantajapuolen taholta *vaatimuksia*, onko työstä suljetut työntekijät *erotettu lopullisesti* vai onko tarkoitus ottaa heidät takaisin työnantajan palvelukseen toimenpiteen lakattua, onko työstä suljettujen työntekijöiden paikkoja alettu täyttää uusilla työntekijöillä jne.

Edellä totesin työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteen kollektiivisuuden ilmenevän toimenpiteen yhteispainostustarkoituksessa. Samaa käsitettä ei ole syytä käyttää työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteen kollektiivisuudesta, koska siinä painostustarkoitus saattaa johtua yhdestä ainoastakin työnantajasta.²⁹ Työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteelle on oleellista, että painostustarkoituksella pyritään synnyttämään *yhteispainostusvaikutus* työntekijäryhmän piirissä. Painostustarkoitus saattaa sitten kohdistua periaatteessa kehen tahansa, kuten esimerkiksi 'omiin' työntekijöihin, työntekijöiden yhdistykseen, 'vieraaseen' työntekijäryhmään, eduskuntaan, kunnanvaltuustoon jne. Painostustarkoituksella pyritään yleensä saamaan joitakin etuja painostuksen kohteelta, vaikka käsitteellisesti tämä ei ole mitenkään välttämätöntä.³⁰

Todettakoon lopuksi, että työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteitä tarkasteltaessa vaikeuksia syntyy, paitsi oikeuskäytännön niukkuuden — käytännöllisesti katsoen puuttumisen — vuoksi, myös siitä syystä, että oikeustieteessä on tunnettu mielenkiintoa lähinnä vain työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteiden tutkimista kohtaan.³¹

²⁹ Ks. myös Berg ib.

³⁰ Ks. Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 458.

³¹ Yleensä oikeustieteessä on kai lähdetty siitä, että se mitä esitetään työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteestä, soveltuu sellaisenaan myös työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteisiin. Ks. kuitenkin mm. Kivimäki s. 22 alaviite 1 ja s. 156; Lehto, Teollisuuslehti 1952 s. 422; Pekkanen, Työsuhte s. 129; Berg s. 247—249; Berg—Evje s. 41—43; Henriksen s. 34; Knoph s. 120 ss.; Østrem s. 37—40 ja 199; Øvergaard s. 29—30; Galenson s. 83—85; Illum s. 221—222; Rise—Degerbøl s. 72; Bertele s. 64—84 ja 106—108; Hueck—Nipperdey

Työtuomioistuin ei ole tietääkseni koskaan tuominnut työnantajaa taikka työnantajien yhdistystä työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Eräät edempänä käsiteltävät työtuomioistuimen tuomiot ovat kyllä sikäli mielenkiintoisia, että niissä työtuomioistuin ei ole pitänyt eräitä työnantajapuolen toimenpiteitä työtaistelutoimenpiteinä, vaikka näinkin olisi perustellusti voitu menetellä.³²

2.5. Yhteispainostustarkoituksesta ja yhteispainostusvaikutuksesta

2.5.1. Työntekijä- ja työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteiden joukkoluonteen vertailua

Olemme edellä tarkastelleet erikseen työtaistelutoimenpiteen joukkoluonnetta työntekijäpuolen ja työnantajapuolen toimeenpanemissa työtaistelutoimenpiteissä. Kollektiivisuuden sisällöksi olen pyrkinyt osoittamaan yhteispainostustarkoituksen työntekijäpuolella sekä tarkoituksen yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteissä. Ennen kuin ryhdymme tarkastelemaan sanojen yhteispainostustarkoitus ja yhteispainostusvaikutus merkityssisältöä tässä yhteydessä, on syytä lyhyesti tarkastella työntekijä- ja työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteitä suhteessa toisiinsa pitäen erityisesti silmällä kollektiivisuuden kriteeriä. Tarkastelua pyrin havainnollistamaan kaavioiden I ja II avulla. (Ks. Liite I kirjan lopussa.)

Neliöillä A ja A' kuvataan painostustarkoituksen subjektien piiriä. Neliössä A on *työntekijöiden yhdistys* ja *järjestäytymätön työntekijöiden ryhmä*. Järjestäytymättömällä työntekijöiden ryhmällä tar-

s. 280—281; Nikisch s. 55—56; Bydlinski, Die kollektiven Mächte s. 80; Brun Labour relations s. 199—200; Durand III s. 895—910; De Hulster s. 59—60; Lyon—Caen s. 121—122; Rivero—Savatier s. 217—220; Rouast—Durand s. 334—336; Sinay s. 333 ss. ja Giugni, Labour relations s. 217—218.

³² Tyydyn tässä vain viittamaan työtuomioistuimen tuomioihin TT 1/1957; 6 ja 8/1960. Ks. näistä tuomioista tarkemmin 4.3. ja IV. 1 §. 5.3.2. Oikeuskäytännön niukkuus ei suinkaan johdu siitä, että työnantajapuoli turvautuisi vain luvallisiin työtaistelutoimenpiteisiin. Syynä on se, etteivät työnantajat turvaudu yleensäkin työtaistelutoimenpiteisiin tarkoituksperiensä toteuttamiseksi.

koitetaan yhdistyksen vastakohtaa. Siihen ei siis sisälly mitään kriteeriä siitä, ovatko ryhmän jäsenet järjestäytyneitä vai eivät. Sen sijaan yksityinen työntekijä jää piirin ulkopuolelle, koska näiltä subjekteilta edellytetään yhteispainostustarkoitusta. Neliössä A' on *yksi tai useammat yksityiset työnantajat* sekä näiden *yhdistys*. Myös yksityinen työnantaja mahtuu tähän piiriin, koska yhteispainostustarkoitusta ei vaadita.

Neliöt C ja C' sisältävät *faktillisen toteuttamisen subjektit*. Näiden neliöiden piirit vastaavat täysin toisiaan. Työtaistelutoimenpiteen voi työntekijäpuolella faktillisesti toteuttaa vain joko *yksi* taikka *useammat 'omat' työntekijät*. Työnantajapuolella taas vain *'oma' työnantaja* voi faktillisesti toteuttaa työtaistelutoimenpiteen. Kuten edempänä työtaistelutoimenpiteen tehokkuutta tarkasteltaessa huomaamme, eräissä tapauksissa riittää pelkkä faktillisen toteuttamisen *mahdollisuus* työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkistön täyttämiseksi. Tällöin on hypoteettisen toteuttamisen subjektit täysin samat kuin neliöissä C ja C'. Faktillinen toteuttaminen ei siis edellytä mitään kollektiivisuutta, vaikka näin on pääasiallisesti asiantilaita käytännössä. Näin siitä syystä, että työtaistelutoimenpiteellä ei juuri ole onnistumisen mahdollisuuksia muutoin.

Neliöt D ja D' sisältävät taas *faktillisen toteuttamisen kohteet*. Työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteissä kohteena voi olla vain *'oma' työnantaja*. Kuten neliöstä D' selviää, työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteissä faktillisen toteuttamisen kohteena ovat *useammat 'omat' työntekijät*. Työnantajapuolen työtaistelutoimenpide edellyttää tarkoitusta saada aikaan yhteispainostusvaikutus faktillisen toteuttamisen kohteina olevien *'omien' työntekijöiden keskuudessa*. Täten yksittäinen työntekijä ei voi olla työtaistelutoimenpiteen faktillisen toteuttamisen kohteena, vaikka työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa vain yhtä työntekijää *'hyväksi käyttämällä'*, esimerkiksi sulkemalla yksi työntekijä työstä tarkoituksin saada tällä toimenpiteellä aikaan yhteispainostusvaikutus *'omien' työntekijöiden keskuudessa*. Neliössä C ja C' olevat subjektit saattavat sisältyä myös neliöissä A ja A' olevien subjektien piiriin, mutta tämä ei ole mitenkään välttämätöntä, sillä neliöissä C ja C' olevat subjektit toteuttavat vain ehkä *yhdistysvelvoitteitaan* ryhtymällä toteuttamaan työtaistelutoimenpidettä.

Niitä kohteita, joita kohtaan työtaistelutoimenpiteen synnyttämää painostusvaikutusta pyritään käyttämään, nimitetään kaavioissa *vaikutuskohteiksi* ja niihin kohdistettua tarkoitusta *vaikutustarkoitukseksi*. Vaikutuskohteet löytyvät neliöistä B ja B'. Nämä vastaavat täysin toisiaan. Kummankin neliön piiri on käsitteellisesti täysin *rajoittamaton*. Työtaistelutoimenpiteen käsitteeseen ei ole syytä ottaa kriteeriä siitä, mihin sitä käytetään. Myös esimerkiksi poliittiset työtaistelutoimenpiteet sekä sympatiatyötaistelutoimenpiteet jne. kuuluvat neliöiden B ja B' piiriin. Kaaviosta I käy ilmi, että vaikutustarkoitus voi kohdistua myös faktillisen toteuttamisen kohteeseen eli 'omaan' työnantajaan. Kaaviosta II käy samoin ilmi, että vaikutustarkoitus voi kohdistua faktillisen toteuttamisen kohteisiin eli 'omiin' työntekijöihin.

Myös neliöiden D ja B sekä vastaavasti D' ja B' välille saattaa syntyä faktillinen painostusvaikutus, mutta tämä relaatio ei ole relevantti työtaistelutoimenpiteen käsitteelle. Selvää on, että faktillisen toteuttamisen kohteet saattavat pyrkiä painostamaan vaikutuskohteita, jotta työtaistelutoimenpide saataisiin loppumaan. Esimerkiksi sympatiatyötaistelutoimenpiteessä tällä seikalla saattaa olla erittäin suuri merkitys.

Lienee syytä vielä korostaa, että pelkästään vaikutustarkoitukseen liittyvä kollektiivisuus ei tee toimenpiteestä työtaistelutoimenpidettä. Toisin sanoen *kollektiivisten etujen saavuttamiseen pyrkiminen ei korvaa yhteispainostustarkoitusta taikka tarkoitusta saada aikaan yhteispainostusvaikutus*. Työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteissä tällä probleemilla ei liene mitään käytännöllistä merkitystä. Sen sijaan työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteissä tällainen probleemi saattaa syntyä. Jos avainasemassa oleva yksittäinen työntekijä täysin omasta päähänpistostaan ryhtyy 'työtaisteluun' esimerkiksi saadakseen aikaan yleisen työehtosopimuksen normien vastaisen palkkojen korotuksen, ei kysymyksessä suinkaan ole työtaistelutoimenpide vaan työsuhteen piirissä arvosteltava teko. Vaikutuskohde sekä tälle mahdollisesti esitetyt vaatimukset ovat täysin irrelevantteja työtaistelutoimenpiteen käsitteen kannalta. Ennenkuin kannattaa edes tarkastella, mitkä ovat työtaistelutoimenpiteen päämäärät, on tiedettävä, onko kysymyksessä TEhtol 8 §:n mukainen työtaistelutoimenpide. Työtaistelutoimenpide taas edellyttää kollektiivista painostustarkoi-

tusta. Täten yhteispainostustarkoitus tai tarkoitus saada aikaan yhteispainostusvaikutus on aina primäärinen seikka työtaistelutoimenpiteen tarkoitusperien suhteen.³³

2.5.2. Yhteispainostustarkoitus ja yhteispainostusvaikutus

Olen edellä pyrkinyt osoittamaan, että työtaistelutoimenpiteen joukkoluonne on johdettavissa subjektiiviseen kriteeriin, jota työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteiden osalta olen nimittänyt *yhteispainostustarkoitukseksi* sekä työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteiden osalta *tarkoitukseksi yhteispainostusvaikutuksen* aikaansaamiseen.³⁴ Totesin myös, että yhteispainostustarkoituksen syntyminen edellyttää joko työntekijäin yhdistystä taikka järjestäytymätöntä työntekijöiden ryhmää sekä yhteispainostusvaikutus useampaa 'omaa' työntekijää. Painostustarkoitukseen ja painostusvaikutukseen ei aina-kaan siten, kuin näitä sanoja tässä yhteydessä käytetään, sisälly mitään problematiikkaa. Sen sijaan on seuraavassa lyhyesti tarkasteltava, mitä tarkoitetaan sillä, että painostustarkoituksen tulee olla *yhteispainostustarkoitus* ja painostusvaikutuksen *yhteispainostusvaikutus*.

2.5.2.1. Yhdistys yhteispainostustarkoituksen subjektina

Silloin kun työntekijöiden *yhdistys* panee toimeen työtaistelutoimenpiteen, ei toimenpiteen joukkoluonne suinkaan johdu siitä, että työtaistelutoimenpiteeseen liittyvät yhdistyksen päätökset edellyttävät yleensä useampaa kuin yhtä henkilöä. Muutoinhan työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteen kollektiivisuuden täyttämiseksi riittäisi kai se, että painostustarkoituksen subjektina olisi työnantajien yhdistys. Näinhän ei kuitenkaan ole asian laita. Yhdistyksen osalta

³³ Ks. myös *Schmidt* s. 213—214, jossa hän sanoo mm. seuraavaa: »*Angriparen är vanligen en organisation på arbetsgivare- eller arbetaresidan. Angriparen kan också vara en enskild arbetsgivare. En enskild arbetstagar kan däremot icke ensam företaga en stridsåtgärd. En annan sak är, att en stridsåtgärd icke behöver omfatta mer än en enda arbetstagar. En strejk kan således bestå däri, att en organisation som bara har en medlem anställd hos en arbetsgivare beordrar denne att nedlägga arbetet.*»

³⁴ Ks. 2.3 ja 2.4.

on työtaistelutoimenpiteen kollektiivisuus oikeastaan pelkkä fiktio. Yhdistyksen toimeenpaneman työtaistelutoimenpiteen kollektiivisuus perustuu ajatukseen, että yhdistys *'edustaa'* toimiessaan *työntekijäryhmää*, nimittäin omia jäseniään. Työnantajien yhdistyksen suhteen tätä samaa sääntöä ei voida soveltaa, vaan kollektiivisuutta on haettava tässäkin tapauksessa työntekijäpuolelta — yhteispainostusvaikutuksesta. Täten yhdistyksen ollessa yhteispainostustarkoituksen subjektina, on yhteispainostustarkoitus johdettava työntekijäryhmästä — yhdistyksen jäsenistä. Tosiasiallisesti on tällöin kysymys vain ajattelua auttavasta konstruktioista. Mitään muutahan ei toimenpiteeltä vaadita kuin, että yhdistyksen elimet muodostavat henkilöt ovat käyttäytyneet siten, että *'yhdistyksen on katsottava toimineen'*, jotta toimenpidettä voitaisiin pitää joukkoluonteen osalta työtaistelutoimenpiteenä.³⁵

2.5.2.2. Työntekijäryhmä yhteispainostustarkoituksen subjektina ja yhteispainostusvaikutuksen syntymisen edellytyksenä

Tulin edellä siihen johtopäätökseen, että ajatus yhdistyksestä yhteispainostustarkoituksen subjektina perustuu jonkinlaiseen fiktion yhdistyksen jäsenten toimenpiteistä yhdistyksensä välityksellä. Mutta *järjestäytymätön työntekijäryhmä* voi myös sellaisenaan olla yhteispainostustarkoituksen subjekti, kuten useaan otteeseen olen todennut. Samoin yhteispainostusvaikutus syntyy *'omista'* työntekijöistä koostuvan ryhmän piirissä. Mitä sitten tarkoitetaan tällä *yhteispainostustarkoituksella* ja *yhteispainostusvaikutuksella* *työntekijäryhmän* piirissä?

Mihinkään syvällisiin psykologisiin tutkimuksiin en tässä yhteydessä voi ryhtyä. Todettakoon kuitenkin, ettei yhteispainostustarkoituksella taikka yhteispainostusvaikutuksella tarkoiteta mitään metafyyristä kollektiivista tarkoitusta. Mistään hegeliläisestä objektiivisesta hengestä ei ole kysymys. Tarkoitus liittyy tietoisuuteen,

³⁵ 'Yhdistyksen toiminta' on pelkkä nimitys, jolla helpotetaan oikeudellisten ilmiöiden kuvaamista. Yhdistys ei sinänsä voi toimia, vaan sen toimihenkilöt ja henkilöt, jotka muodostavat sen muut elimet, toimivat yhdistyksen 'puolesta'. Ks. yhdistyksen toimenpiteistä työtaistelutoimenpiteiden yhteydessä mm. Kivimäki s. 13—18; Grote s. 95—118 ja Ramm, Willensbildung s. 5—13.

joka on yksilöllinen psyykkinen tila.³⁶ Mistään yksilöllisen tietoisuuden yläpuolella olevasta kollektiivisen subjektin tietoisuudesta ei voida puhua, ellei sillä sitten tarkoiteta jotakin metafyyssistä ilmiötä taikka tarkoituksena ole viitata yksilöllisen tietoisuuden kohteena olevaan asiantilaan.³⁷

Myöskään yhteispainostustarkoituksessa taikka yhteispainostusvaikutuksessa ei ole kysymyksessä mikään »*metaphysische Voraussetzung eines kollektiven Subjektes*». Ratkaisevana kriteerinä onkin pidettävä *motivaatiota*.³⁸ Yhteispainostustarkoituksen osalta kriteerinä on *ryhmän jäsenten todellinen taikka oletettu samansuuntainen motivaatio*. Tämä tarkoittaa sitä, että kunkin työntekijän todelliseen tai oletettuun painostustarkoitukseen liittyy tietoisuus siitä, että kuta useammat työntekijät ottavat osaa painostukseen sitä tehokkaampi sen vaikutus todennäköisesti on. Yhteispainostusvaikutuksen osalta mainittu motivaatiokriteeri tarkoittaa sitä, että *yhden taikka useamman työnantajan painostustarkoitukseen liittyy tietoisuus siitä, että kuta useamman työntekijän keskuudessa painostusvaikutus saadaan syntymään sitä tehokkaampi* sen vaikutus todennäköisesti on.³⁹ Pai-

³⁶ Ks. *Bocheński* s. 10.

³⁷ Ks. *Bocheński* s. 11, jossa hän arvostelee käsitteen »überindividuelles Wissen» käyttämistä mm. seuraavin sanoin: »Für die Methodologie ist aber zweckmässig das Wissen als psychisches Phänomen von seinem Inhalt terminologisch zu unterscheiden, und die genannte metaphysische (übrigens sehr fragliche) These ist für sie belanglos, da die Methode letzten Endes immer und nur durch einen individuellen Menschen, nicht durch den vermeintlichen objektiven Geist, angewandt werden kann.»

³⁸ Ks. motivaatiosta mm. *Ryle* s. 106—109 sekä *Wittgenstein* s. 15, jossa tämä toteaa mm. seuraavaa: »The double use of the word »why«, asking for the cause and asking for the motive, together with the idea that we can know, and not only conjecture, our motives, gives rise to the confusion that a motive is a cause of which we are immediately aware, a cause 'seen from the inside', or a cause experienced. — Giving a reason is like giving a calculation by which you have arrived at a certain result.»

³⁹ Painostustarkoituksen subjektina voi olla tietysti myös työnantajien yhdistys. En ole kuitenkaan tekstissä tarkastellut erikseen työnantajien yhdistystä painostustarkoituksen subjektina, koska tämän selvittäminen ei ole tarpeellista yhteispainostusvaikutuksen tutkimiselle. Tästä syystä en myöskään katso aiheelliseksi tutkia, onko painostustarkoituksen 'todellisena' subjektina pidettävä yhdistyksen puolesta toimivia fyysisiä henkilöitä vai onko tässäkin turvauduttava fiktion yhdistyksen jäsenten painostustarkoituksesta.

nostustarkoitukseen liittyvä *tietoisuus* vaikutuksen todennäköisesti suuremmasta tehokkuudesta on ratkaiseva seikka. Mitään relevanssia ei tässä yhteydessä ole sillä, onko vaikutus myös konkreettisesti tapauksessa ollut tehokkaampi. Kysymyshän on subjektiivisesta kriteeristä.

Koska työtaistelutoimenpiteen joukkoluonne on palautettavissa painostustarkoitukseen liittyväksi tietoisuudeksi vaikutuksen todennäköisesti suuremmasta tehokkuudesta, niin tämän kriteerin täyttämiseksi riittää *muutama* työntekijä. Siis yhteispainostustarkoituksen aikaansaamiseksi vaaditaan muutaman työntekijän painostustarkoitus, jolloin siihen on jo katsottava liittyvän tietoisuus vaikutuksen todennäköisesti suuremmasta tehokkuudesta. Samoin yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseksi vaaditaan muutamaan työntekijään kohdistuvaa painostustarkoitusta, jolloin siihen on jo katsottava liittyvän tietoisuus vaikutuksen todennäköisesti suuremmasta tehokkuudesta.

3. Toimenpiteen tehokkuus työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkinä

Selvitettyämme edellä, milloin työtaistelutoimenpiteen käsitteen edellyttämä kollektiivisuuden tunnusmerkki on katsottava täytetyksi, jää vielä avoimeksi kysymys, milloin kollektiivinen painostustoimenpide on nimenomaan työtaistelutoimenpide eikä jokin toinen kollektiivinen painostustoimenpide. Tällöin on ensiksi tarkasteltava, mitä tarkoitetaan TEhtoL 8 §:ssä työtaistelutoimenpiteellä nimenomaan *toimenpiteenä*. Tämän jälkeen on vielä tutkittava, mitä rajoituksia aiheutuu siitä, että kysymyksessä on nimenomaan *työtaistelutoimenpide*. Joudumme siis tarkastelemaan työtaistelutoimenpidettä työsuhteeseen liittyvänä painostustoimenpiteenä. Näissä kummassakin kriteerissä on tarkastelun kohteena työtaistelutoimenpiteen *faktillinen toteuttaminen*.

3.1. Työtaistelutoimenpiteen kestoajasta,

Ennen kuin siirryn käsittelemään työtaistelutoimenpiteen faktilliseen toteuttamiseen kuuluvaa probleemia työtaistelutoimenpiteen tehokkuudesta, on tässä lyhyesti esikysymyksenä tarkasteltava tehokkuuskysymykseen liittyvää probleemia työtaistelutoimenpiteen *kestoajasta*.

Periaatteessa ei työtaistelutoimenpiteen kestoajalle voida asettaa mitään yleispätevää alarajaa. *Suviranta* on tulkinnut TRiitaL:n sisältämää työnseisauksen käsitettä siten, että se tarkoittaa kaikenlaisia normaalin työn seisauksia riippumatta niiden pituudesta. *Suvirannan* mielestä se seikka, että työnseisaus on lyhytaikainen, ei vaikuta millään tavalla asiaan.⁴⁰ Vaikka *Suvirannan* mielipide koskeekin TRiitaL:n säännöksiä eikä TEhtoL 8 §:n mukaista työtaistelutoimenpidettä, soveltuu se kieltämättä myös viimeksi mainitun säännöksen tulkintaan. Mitään periaatteellista eroa ei ymmärtääkseni voi olla TEhtoL 8 §:n työtaistelutoimenpiteen ja TRiitaL:n työnseisauksen välillä toimenpiteen kestoajan suhteen.⁴¹

Myöskään se, mihin aikaan työtaistelutoimenpide toteutetaan, ei ole mitenkään relevantti seikka. Asiaan ei toisin sanoen mitenkään vaikuta se, onko työtaistelutoimenpide faktillisesti toteutettu esimerkiksi saapumalla työpaikalle 'myöhästyneenä' taikka 'lopettamalla työpäivä tavallista aikaisemmin'. Kuitenkin edellyttää edempänä käsiteltävä työtaistelutoimenpiteen tehokkuuden vaatimus työtaistelutoimenpiteeltä painostustoimenpiteenä, ettei aivan äärimmäisen lyhytaikaista työtaistelua voitane pitää TEhtoL 8 §:n tarkoittamana työtaistelutoimenpiteenä. Mitään yleispätevää sääntöä kestoajan minimistä ei kylläkään voida esittää. Kysymyksen ratkaiseminen jää työtuomioistuimen tehtäväksi kussakin konkreettisessa tapauksessa erikseen.

Työtuomioistuimen käytännöstä en ole löytänyt yhtään tuomiota, jossa olisi ollut varsinaisesti kysymys työtaistelutoimenpiteen kesto-

⁴⁰ Ks. *Suvirannan* lausuntoa Helsingin Sanomille 14. 1. 1966. Lausunto liittyi vuoden 1966 alkupuolella esiintyneisiin korpilakkoihin, jotka olivat hyvin lyhytaikaisia. Niinpä Rakennustyöläisten liitto katsoi, etteivät mainitut järjestäytymättömät työtaistelutoimenpiteet erittäin lyhytaikaisina kuuluneet laisinkaan TRiitaL:n sisältämän työnseisauksen käsitteen ekstensioon. Käsitystään liitto perusteli sillä, että TRiitaL ei voi koskea aivan lyhytaikaisia seisauksia eikä myöskään työnteon tavallista varhaisempaa lopettamista.

⁴¹ *Østrem* on kiinnittänyt huomiota siihen, että lyhytaikaisten työtaistelutoimenpiteiden jättäminen työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle johtaisi siihen, että työntekijät voisivat lyhytaikaisilla työstä kieltäytymisillä aiheuttaa paljonkin vahinkoa työnantajalleen joutumatta itse kärsimään juuri mitään haittaa työtaistelustaan. Tämä johtaisi tietenkin kohtuuttomuuteen työnantajapuolta kohtaan. Ks. *Østrem* s. 27, jossa hän edellä esitetyn lisäksi tyytyy vain toteamaan, että »arbeidsnegtelsen maa vaere av nogen tids varighet sier sig selv. En begrensning lar sig dog neppe angi.»

ajan minimistä. Parista työtuomioistuimen tuomiosta käy ilmi, että pari tuntia kestäviä koneiden pysäyttelemisiä pidetään työtaistelutoimenpiteinä. Samoista tuomioista käy ilmi, että samaan työtaisteluun liittyviä useampia koneiden pysäyttelemisiä pidetään kutakin itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä.⁴² Tätä työtuomioistuimen käsitystä onkin pidettävä täysin oikeana. Eri työtaistelutoimenpiteitä toisistaan eroteltaessa on ratkaisevana kriteerinä pidettävä toimenpiteen *faktillista toteuttamista* — kuten juuri koneiden erillisiä pysäyttelemisiä — eikä suinkaan mahdollista yhtenäistä vaikutustarkoitusta. Tämä edellyttää kuitenkin, että kysymyksessä ovat selvästi erilliset toimenpiteet. Niinpä saattaa olla, ettei jotakin käyttäytymistä voida sellaisenaan pitää työtaistelutoimenpiteenä esimerkiksi kestoajan lyhyiden takia tms. syystä. Mutta jos käyttäytymistä toistetaan, saattavat käyttäytymiset yhdessä muodostaa TEhtöL 8 §:n mukaisen työtaistelutoimenpiteen.

Lienee vielä syytä todeta, että työtaistelutoimenpiteen kesto aika on tavallaan rajoitettu myös ylärajansa suhteen. Kuten edellä totesimme, työtaistelutoimenpiteeseen liittyy painostustarkoitus. Painostustarkoitus taas johtaa siihen, että työtaistelutoimenpide on tarkoitettu *väliaikaiseksi* toimenpiteeksi. Mistään työtaistelutoimenpiteestä ei voi olla kysymys, mikäli ko. toimenpide on tarkoitettu lopulliseksi. Työtaistelutoimenpiteenä ei voida pitää esimerkiksi tapausta, jossa työnantaja on päättänyt sulkea tehtaansa lopullisesti taikka vaihtaa työntekijäkuntansa joko kokonaan taikka osaksi. Samoin on arvoiteltava tapausta, jossa ryhmä työntekijöitä on päättänyt yhdessä lopullisesti jättää työpaikkansa siirtyäkseen toisen työnantajan palvelukseen. Tällaisissa tapauksissa ei ole kysymyksessä painostustoimenpide, vaan *joukkoluonteinen työsuhteiden lopullinen katkaisu-minen*. Korostan kuitenkin, että näissä tapauksissa on alkuperäinen tarkoitus määräävä. Mikäli työtaistelutoimenpiteestä faktillisesti tulee 'lopullinen', ei se vielä sinänsä muuta toimenpiteen luonnetta

⁴² Ks. työtuomioistuimen tuomioita TT 8/1964 sekä 24/1967, joissa työtaistelutoimenpiteet oli toteutettu koneiden pysäyttämällä. Työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen tällä tavalla liittyy eräitä mielenkiintoisia probleemoja, toimenpiteitä TriitaL:n työsopimuslain tai jopa rikoslain säännösten valossa tarkasteltaessa. Näihin ei kuitenkaan tässä yhteydessä voida puuttua.

Tuomiossa TT 33/1968 työtaistelutoimenpiteeksi katsottiin työntekijöiden pidättäytyminen työn tekemisestä 50 minuutin ajan.

työtaistelutoimenpiteenä. Vasta sitten kun painostustarkoituksesta on lopullisesti luovuttu, muuttuu toimenpide joksikin muuksi kuin työtaistelutoimenpiteeksi. Tällöinkin tulee käyttäytyminen aina toimenpiteen tarkoituksen muuttumiseen asti arvosteltavaksi työtaistelutoimenpiteenä. Nämä kysymykset liittyvät eräisiin muihin probleemoihin, joten palaan niihin tarkemmin edempänä.

Edellä esitetty johtaa kuitenkin työtaistelutoimenpiteen kestoajan suhteen lähinnä vain näennäisprobleemiin. Sillä jos painostustarkoitus on puuttunut jo alunperin, ei työtaistelutoimenpide ole koskaan alkanutkaan, joten sen kestoajastakaan ei ole mitään mieltä puhua. Mikäli taas toimenpide on muuttanut oikeudellista luonnettaan toimenpiteen kestäessä, on se muutoksen hetkellä lakannut olemasta työtaistelutoimenpide, joten sen kestoajasta tämän jälkeen ei voida puhua. Täten voidaan siis väittää, että työtaistelutoimenpide on aina *ajallisesti rajoitettu*, vaikka sen faktillinen toteuttaminen saattaakin muodostua 'pysyväksi tilaksi'.

3.2. Eräitä yleisiä näkökohtia työtaistelutoimenpiteen tehokkuuden minimitasosta

Työtaistelutoimenpide kollektiivisena painostustoimenpiteenä sekä se seikka, että TEhtoL 8 §:ssä käytetään sanaa *työtaistelutoimenpide*, viittaa siihen, ettei minkäläinen faktillinen käyttäytyminen tahansa riitä työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseksi. Niinpä ei esimerkiksi pelkkää propagandaa ja muita vastaavia lausuntoja voida pitää työtaistelutoimenpiteinä, vaikka niillä kieltämättä jonkinlainen painostusvaikutus saattaakin olla.⁴³ Jo sanan- ja painovapaus estä-

⁴³ Ks. Ruotsin työtuomioistuimen tuomiota AD 52/1948, jossa tuomioistuimien totesi, ettei työehtosopimus estänyt propagandaa, joka yleisesti suuntautui sitä vastaan, että määrättyt työntekijät vapaa-aikanaan toimivat muissa tehtävissä. Tuomioistuimien totesi kuitenkin, että jos propagandasta siirrytään käyttämään välittömiä painostustoimenpiteitä, on tilannetta arvosteltava kokonaan toisin. Tällä perusteella AD katsoi, ettei vastaaja (eräs työntekijäin ammattiosasto) ollut syyllistynyt työtaistelutoimenpiteeseen lähettäessään eräälle työntekijäin keskusliitolle muistutuskirjelmän. Sen sijaan työtaistelutoimenpiteeksi katsottiin vastaajan esitys eräälle työntekijäin yhdistykselle, jonka mukaan yhdistyksen tulisi erottaa eräs jäsenistään, ellei tämä taipuisi vastaajan esittämiin vaatimuksiin.

vät pitämästä pelkkää mielipiteenilmaisua ja muita vastaavia käytäytymismuotoja työtaistelutoimenpiteinä, ellei niihin ole liitetty mitään konkreettisempaa toimenpidettä.

Mitään täysin täsmällistä sääntöä siitä, milloin työtaistelun toteuttaminen on ollut riittävän tehokas täyttääkseen TEhtoL 8 §:n työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkistön, on vaikeata esittää. Säännön muodostaminen täytyy jättää työtuomioistuimen käytännön varaan. *Schmidt* tyytyy vain toteamaan, että »handlingen betecknas som en åtgärd innebär, som framhållits i framställningen över föreningsrätten i kap. VI:2, ett krav på konkretisering och aktivitet.»⁴⁴ Jonkinlaisena yleisenä sääntönä voitaneen kuitenkin sanoa, että mikäli toimenpide on ollut niin tehokas, että sen voidaan hyvällä syyllä olettaa olevan omiaan vaikuttamaan painostavasti yhteispainostustarkoituksen toteuttamiseksi taikka yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseksi, on kysymyksessä työtaistelutoimenpide. Sen sijaan ei tietenkään voida vaatia, että toimenpide olisi tosiaankin *in concreto* ollut riittävän tehokas yhteispainostustarkoituksen toteuttamiseksi taikka yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseksi.

Mikäli vaikutustarkoituksen kohde on suostunut tekemään *myönnetyksiä*, on tätä pidettävä vahvana indisiiona myös taistelutoimenpiteen riittävästä tehokkuudesta. Tämä sääntö ei kuitenkaan päde aina. Vaikutustarkoituksen kohde on voinut suostua esitettyihin vaatimuksiin jostakin työtaistelutoimenpiteestä riippumattomasta syystä. Joka tapauksessa lienee selvää, ettei lainsäätäjän tarkoituksena ole ollut työtaistelutoimenpiteen tehokkuuden minimivaatimuksen asettaminen TEhtoL 8 §:ssä kovin korkealle. Muuten TEhtoL 8 § menettäisi merkityksensä työrauhasäännöksenä. Sen sijaan pelkkää mielipiteen ilmaisua ja kommunikaatiota yleensä, ellei siihen liity varsinaista painostustoimenpidettä, ei voida pitää TEhtoL 8 §:n mukaisena työtaistelutoimenpiteenä. Tällaisena pelkkänä mielipiteen ilmaisuna voidaan pitää esimerkiksi työntekijöiden taikka näiden yhdistyksen yleisluontoista nurinaa työehtojen epäedullisuudesta heille, ellei nurinaa tueta millään muulla toimenpiteellä taikka sen uhkauksella.

⁴⁴ Ks. *Schmidt* s. 210 sekä työtaistelutoimenpiteeltä vaadittavasta tehokkuudesta yleensä mm. *Lehto*, Teollisuuslehti 1952 s. 491; *Brox—Rüthers* s. 79—83; *Schweingruber—Bigler* s. 72; *Tomandl* s. 226—233 ja *Wengler* s. 4—20.

3.3. Työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen työtaistelutoimenpiteenä

Tärkeimmäksi erityisprobleemiksi työtaistelutoimenpiteen tehokkuuden kohdalla muodostuu työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen työtaistelutoimenpiteenä. Jos työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista on seurannut työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen, menettää työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen erityiskysymyksenä merkityksensä. Uhkaushan tulee tällaisessa tapauksessa arvosteltavaksi työtaistelutoimenpiteen kokonaisarvostelun yhteydessä ja saattaa esimerkiksi vaikuttaa hyvityssakon suuruuteen. Vaikeuksia sen sijaan syntyy, jos työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen jää uhkauksen asteelle. Voidaanko tällaista uhkausta jo sinänsä pitää työtaistelutoimenpiteenä?

Periaatteessa voidaan työtaistelutoimenpide mielestäni aina toteuttaa pelkällä uhkauksella. Tällöin työtaistelutoimenpiteen faktillinen toteuttaminen jää hypoteettiselle asteelle.⁴⁵ Uhkauksiakin on kuitenkin monenlaisia. Erityistä huomiota on kiinnitettävä uhkauksen *vakavuuteen* sitä itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä arvosteltaessa. Tällöin ei nimittäin pidä unohtaa, että työmarkkinajärjestöjen välillä — 'taistelujärjestöinä' — vallitsee usein enemmän taikka vähemmän kireä ilmapiiri. Tällöin on ymmärrettävää, että vähemmän todelliseksi tarkoitettuja ja ymmärrettyjä uhkauksia esitetään puolin ja toisin.

Kuitenkaan ei työtaistelutoimenpiteellä uhkauksenkaan osalta voida vaatia, että uhkauksen ollakseen työtaistelutoimenpide olisi *in concreto* pitänyt olla riittävän tehokas yhteispainostustarkoituksen toteuttamiseksi taikka yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseksi. Työtaistelutoimenpiteellä uhkaamisen ja faktillisesti toteutetun työtaistelutoimenpiteen tehokkuutta on siis arvosteltava samalla tavalla. Jotta uhkausta sellaisenaan voitaisiin pitää työtaistelutoimenpiteenä, vaaditaan siltä sellaista tehokkuutta, joka on omiaan toteuttamaan yhteispainostustarkoituksen taikka saamaan aikaan yhteispainostusvaikutuksen. Sen sijaan ei voida vaatia, että työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen olisi todellakin kussakin tapauksessa 'onnistunut' painostustoimenpiteenä. Tuskinpa TEhtöL 8 §:n työtaistelutoimen-

⁴⁵ Ks. myös edellä 2.5.1.

piteen käsitettä voitaisiin tulkita siten, että samanlainen työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen voisi heikon vastapuolen osalta olla työtaistelutoimenpide, mutta taipumattomasta vastapuolesta kysymyksen ollessa jäädä kokonaan TEhtol. 8 §:n työtaistelutoimenpiteen käsitteen ekstension ulkopuolelle. Vaikutustarkoituksen kohteen *suostuminen* esitettyihin *vaatimuksiin* on tässäkin tapauksessa melkoisen vahva indisio siitä, että pelkkä työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen on täyttänyt työtaistelutoimenpiteen käsitteen edellyttämän tehokkuuden minimitason.⁴⁶

Suomen oikeustieteessä ei kysymystä työtaistelutoimenpiteellä uhkaamisesta työtaistelutoimenpiteenä ole liiemmälti käsitelty.⁴⁷ Wuori on käsitellessään lyhyesti työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista työtaistelutoimenpiteenä todennut, »että u h k a u s t a toimenpiteisiin ryhtymisestä on myös pidettävä työtaistelutoimenpiteenä, mikäli uhkauksen toteuttaminen olisi työrauhavelvollisuuden vastaista. Kuitenkin on edellytettävä, että uhkaus on ollut tehoisa ts. vastapuoli on saatu tekemään myönnytyksiä.»⁴⁸

Tätä Wuoren käsitystä on kuitenkin vaikeata hyväksyä kaikilta osin. Ensiksikin tuntuu omituiselta Wuoren käsitys, että työtaistelutoimenpiteellä uhkaus olisi työtaistelutoimenpide vain, mikäli uhkauksen toteuttaminen olisi työrauhavelvollisuuden vastainen toimenpide. Tässä on ilmeisesti sotkettu työtaistelutoimenpiteen käsite ja työrauhavelvollisuuden rikkominen toisiinsa. Työrauhavelvollisuuden rikkominen edellyttää nimittäin muutakin kuin työtaistelu-

⁴⁶ Ks. Schmidt s. 211—212, jossa hän tarkastelee työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista Ruotsin työtuomioistuimen käytännön valossa. Hänen mukaansa työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista on pidettävä työtaistelutoimenpiteenä ainakin silloin, kun vastapuoli on taivutettu huomattavaan myönnytykseen. Tämä käsitys perustuu tuomioihin AD 68/1946 ja 82/1947. Edelleen Schmidt viittaa tuomioon AD 30/1953 ja toteaa, että pelkkää uhkausta ei voida pitää työtaistelutoimenpiteenä, ellei se ole ollut vakavaksi uhkaukseksi tarkoitettu eikä sillä ole myöskään ollut mitään vaikutusta. Schmidt lähtee AD:n käytännön tulkinnassaan siitä, että työtaistelutoimenpiteen (*stridsåtgärd*) käsitteen merkityssisältö olisi täysin sama KAL 4 §:ssä ja FFL 16 §:ssä, vaikka tästä ei olla täysin yksimielisiä. Ks. mt. s. 212—213. Vrt. Bergström s. 112 ja alaviite 3 sekä sama, SvJT 1951 s. 624—625.

⁴⁷ Ks. kuitenkin Lehto, Teollisuuslehti 1952 s. 491 ja Sipilä, JFT 1962 s. 9. Ks. tässä yhteydessä myös Chydenius s. 67.

⁴⁸ Ks. Wuori, Pykälän juhlaulkaisu s. 110.

toimenpidettä. Työtaistelutoimenpiteen on kohdistuttava joko työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen, jotta TEhtol 8 §:n mukaista työrauhavelvollisuutta olisi rikottu. Niinpä tehokasta työtaistelutoimenpiteellä uhkausta voidaan mielestäni pitää työtaistelutoimenpiteenä TEhtol 8 §:n mielessä, vaikka se ei kohdistuisikaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Mutta TEhtol 8 §:n vastainen työrauhavelvollisuuden rikkominen tällainen työtaistelutoimenpide ei tietenkään olisi. Mikäli Wuori on sen sijaan tarkoittanut, että työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen on työtaistelutoimenpide vain, mikäli uhkauksen toteuttaminen olisi työtaistelutoimenpide, on hänen kantaansa pidettävä oikeana. Koska esitykseni koskee nimenomaan TEhtol 8 §:n tarkoittamalla työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista, on selvää, että myös uhkauksen toteuttaminen olisi TEhtol 8 §:n tarkoittama työtaistelutoimenpide.

Toiseksi voidaan Wuoren käsitystä vastaan huomauttaa, ettei uhkaukselle työtaistelutoimenpiteenä voida asettaa edellytykseksi vastapuolen taivuttamista konkreettisiin myönnytyksiin. Kuten jo edellä totesin, työtaistelutoimenpiteellä uhkaamiselle työtaistelutoimenpiteenä ei voida asettaa edellytykseksi sen paremmin kuin muillekaan työtaistelutoimenpiteille, että vaikutustarkoituksen kohde olisi saatu taivutetuksi myönnytyksiin. Kuinka olisi sitten suhtauduttava tapauksiin, joissa työtaistelutoimenpiteellä ei edes pyritä taivuttamaan vaikutustarkoituksen kohdetta mihinkään varsinaisiin myönnytyksiin? TEhtol:sta sen paremmin kuin työtuomioistuimen käytännöstäkään ei ole saatavissa mitään tukea Wuoren esittämälle käsitykselle. Myönnytyksiin taipumista on pidettävä vain indisiona uhkauksen tehokkuudesta ja vakavuudesta.

Kantansa tueksi Wuori viittaa Ruotsin työtuomioistuimen tuomioon AD 30/1953. Tällöin on kuitenkin muistettava, että kysymyksessä on vieraan oikeusjärjestyksen piirissä tehty yksittäinen ratkaisu.⁴⁹ Lisäksi Wuoren käsitys on ehdottomampi kuin AD:n

⁴⁹ Ehkä on syytä tässä vielä mainita, että tuomio AD 30/1953 koski FFL 16 §:n eikä KAL 4 §:n tulkintaa. Ymmärtääkseni *Schmidt* lähtee kyllä siitä, ettei tästä aiheudu mitään eroja tulkinnan suhteen. Ks. *Schmidt* s. 210–213. Määrätynlainen epävarmuustekijä tällaiseen päättelyyn kuitenkin aina sisältyy. Saman käsitteen merkityssisältö saattaa vaihdella eri laeissa ja jopa samassa laissakin käytettynä.

mainitun tuomion perusteluissa esittämä käsitys. Mainituissa tuomioissa edellytettiin, ettei kysymyksessä voi olla »åtgärd», ellei uhkaus ole vakavaksi tarkoitettu eikä se ole myöskään osoittautunut efektiiviseksi. Efektiivisyys on siis AD:n mielestä ehdoton edellytys vain siinä tapauksessa, ettei uhkausta ole tarkoitettu vakavaksi.⁵⁰

Myös työtuomioistuin on katsonut, että työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista on pidettävä työtaistelutoimenpiteenä. Tosin aiemmin työtuomioistuimen kanta ei ollut aivan selvä. Tämä johtui siitä, ettei työtuomioistuimen ollut ollut pakko ottaa kantaa työtaistelutoimenpiteellä uhkaamiseen työtaistelutoimenpiteenä sellaisessa tapauksessa, jossa uhattua työtaistelutoimenpidettä ei olisi myös faktillisesti toteutettu.⁵¹

⁵⁰ Henriksen katsoo, että uhkaus käyttää työtaistelukeinoja on oikeudenvastainen vain siinä tapauksessa, että sillä on työehtosopimuksen vastainen tarkoitus. Hän kyllä tunnustaa, että on vaikeata teoreettisella tasolla tehdä eroa luovalliseksi katsottavan agitaation ja propagandan toiselta puolen ja työehtosopimuksen vastaisen uhkauksen välillä toiselta puolen. Hän huomauttaa kuitenkin, ettei tämän toteaminen ole käytännössä niinkään vaikeata, koska faktilliset olosuhteet tekevät yleensä selväksi sen, kohdistuuko työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen työehtosopimukseen. Ks. Henriksen s. 74.

⁵¹ Tosin Wuori katsoo, että työtuomioistuin olisi pitänyt lakonuhkaa kiellettynä työtaistelutoimenpiteenä mm. työtuomioistuimen tuomioissa TT 7, 9 ja 12—14/1949. Ks. Wuori, Pykälän juhlaulkaisu s. 110 alaviite 5. Kaikille näille oikeustapauksille on kuitenkin yhteistä, ettei yhdessäkään niistä ole työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen esiintynyt itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Kaikissa näissä tapauksissa on uhattu työtaistelutoimenpide myös toteutettu. Työtuomioistuin käyttääkin näissä tuomioissa työtaistelutoimenpiteellä uhkaamisesta ja sitä seuranneesta työtaistelutoimenpiteen faktillisesta toteuttamisesta yhteismäärittelyä, kuten esimerkiksi »lakonuhan ja julistaessaan lakon.» Ks. työtuomioistuimen tuomioita TT 7, 9, 12—15 ja 24/1949.

Edellä mainituista työtuomioistuimen tuomioista ei sen sijaan käy ilmi, olisiko lakonuhka yksinään riittänyt työtaistelutoimenpiteeksi työtuomioistuimen mielestä. Nähdäkseni näissä tuomioissa työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista on arvosteltu pelkästään toteutetun työtaistelutoimenpiteen osana. Tosin työtuomioistuin tuomiossaan TT 14/1949 käytti seuraavanlaista sanontaa: »lakonuhasta... ja julistanut lakon... mainituilla toimenpiteillään niin ollenaisesti rikkoneen työehtosopimuksen 14 §:n määräystä ja työehtosopimuslain 8 §:n säännöksiä vastaan.» Mutta ei siitä, että työtuomioistuin on todennut lakonuhan »toimenpiteeksi», voida vielä päätellä, että työtuomioistuin olisi hyväksynyt sen myös itsenäiseksi työtaistelutoimenpiteeksi. Ks. edelleen työ-

Sen sijaan työtuomioistuimen uudemmassa praksiksesta löytyy kaksi tuomiota, joissa työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista on pidetty itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 22/1964 työntekijöiden liitto käytti työtaistelun uhkaa painostustoimenpiteenä saadakseen järjestäytymättömät työntekijät liittymään liiton alaiseen ammattiyhdistykseen. Työtuomioistuin katsoi, että jäseneksiliittymisvaatimuksiin liitettyä työtaistelun uhkaa oli pidettävä työtaistelutoimenpiteenä, joka kohdistui työehtosopimuksen järjestäytymisvapautta koskeviin määräyksiin. Erikoinena seikkana tässä tuomiossa oli se, että vastaaja uhkasi työtaistelutoimenpiteellä, jonka olisi toteuttanut eräs ulkopuolinen työntekijöiden liitto. Työtuomioistuimen mielestä kuitenkin riitti, että vastaaja oli käyttänyt mainitun ulkopuolisen liiton työtaistelun uhkaa omaksi hyväkseen painostustoimenpiteenä. Vastaajan tarkoitus käyttää mainittua työtaistelun uhkaa hyväkseen painostustoimenpiteenä kävi ilmi vastaajan ja ulkopuolisen liiton yhdessä allekirjoittamasta tiedonannosta.

Mielestäni työtuomioistuin on tässä tuomiossa osunut täysin oikeaan ratkaisuun. Tosin työtaistelutoimenpide toteutettiin tässä tapauksessa siten, että vastapuolen tietoisuuteen saatettiin uhka siitä, miten kolmas henkilö tulee käyttäytymään, ellei esitettyihin

tuomioistuimen tuomiota TT 5/1960, jossa tuomiossa työtuomioistuin tuomion alussa totesi, että »uhkavaatimusten esittämiset ja työstä poisjäämiset ovat käsittäneet... työehtosopimuksiin... kohdistuneen työtaistelutoimenpiteen.» Samassa tuomiossa puhuttiin kuitenkin edempänä »noista työtaistelutoimenpiteistä» sekä »työnseisausten lopettamisesta.» Ilmeisesti tässä tuomiossa työtuomioistuin on käyttänyt työtaistelutoimenpiteen käsitettä kahdessa eri merkityksessä. Tuomion alkuosassa se tarkoittanee samaa kuin TEhtol 8 §:ssä. Sen sijaan tuomion loppuosassa työtaistelutoimenpiteellä tarkoitetaan ilmeisesti pelkästään työtaistelutoimenpiteen faktilliseen toteuttamiseen liittyviä toimenpiteitä. Erittäin todennäköistä on kuitenkin, että työtuomioistuin katsoi, että kumpaakin työnseisausta oli pidettävä itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Tosin jälkimmäinen työnseisaus kesti vain noin tunnin ajan, mutta edellä esittämäni (3.1) perusteella on tätä pidettävä riittävänä työtaistelutoimenpiteen kestoajana. Tällöin tuomion alussa olevaa työtaistelutoimenpide-sanan yksikkömuotoa on pidettävä lähinnä *lapsuksena* työtuomioistuimen puolelta. Vertailun vuoksi mainittakoon, että työtuomioistuin esimerkiksi tuomiossaan TT 19/1960 totesi erikseen sekä työnleon jarruttamisen että sitä seuranneen työnseisauksen työtaistelutoimenpiteiksi ja käytti niistä myöhemminkin monikkomuotoa »sanotuista työtaistelutoimenpiteistä.»

vaatimuksiin suostuta. Tällaisen kiertotien käyttäminen ei kuitenkaan poista työtaistelutoimenpiteellä uhkaamiselta työtaistelutoimenpiteen luonnetta. Uhkaamisella työtaistelutoimenpiteellä työtaistelutoimenpiteenä vaaditaan, että jos uhattu käyttäytyminen toteutettaisiin, olisi se TEhtol 8 §:n mukainen työtaistelutoimenpide. Sillä, kuka uhatun käyttäytymisen tosiasiallisesti voi toteuttaa, ei ole merkitystä. Tähän on kuitenkin tehtävä kaksi rajoitusta. Ensiksikin uhatulla käyttäytymisellä ja uhan käyttämisellä painostustarkoitukseen tulee olla liittymäkohta siten, että kolmas henkilö on lupautunut toteuttamaan työtaistelutoimenpiteen faktillisesti joko kokonaan tai ainakin osaksi juuri siksi, että tätä lupautusta voitaisiin käyttää painostustoimenpiteenä jonkun toisen taholta. Tässä tapauksessahan tämä kävi ilmi mainitusta yhdessä allekirjoitetusta tiedonannosta. Toiseksi on vaadittava, että uhatun käyttäytymisen kohde ja yhteispainostustarkoituksen kohde on sama. Täten työtaistelutoimenpiteeksi ei mielestäni voida katsoa tapausta, jossa yhdistys A kohdistaa yhteispainostustarkoituksen työnantaja B:hen sekä yrittää toteuttaa työtaistelutoimenpiteen uhkaamalla B:tä työtaistelutoimenpiteellä esimerkiksi C:tä vastaan. Käytännössä tällainen tilanne voinee syntyä vain, mikäli A olisi myös vaikutustarkoituksen kohde.⁵²

Vaikka se ei tuomion perusteluista käykään suoranaisesti ilmi, on tuomioon TT 22/1964 saattanut vaikuttaa se, että painostustoimenpiteellä saavutettiin ainakin osittain tosiasiallisia tuloksia. Kanteen mukaan eräiden järjestäytymättömien työntekijöiden oli ollut pakko maksaa ammattiyhdistyksen jäsenmaksu, ettei uhattu työnteisuus olisi päässyt puhkeamaan.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 26/1964 työtaistelutoimenpiteeksi katsottiin ilmoitus eräiden työntekijöiden irtisanoutumisesta, ellei esitettyihin vaatimuksiin suostuttaisi. Tosin tässäkin tapauksessa uhkausta oli seurannut työtaistelun faktillinen toteuttaminen. Mutta työtuomioistuin on tuomionsa perusteluissa nimenomaan

⁵² En katso aiheelliseksi vastaavanlaisten tilanteiden tarkastelemista tapauksissa, joissa työnantajapuoli on ryhtynyt työtaistelutoimenpiteisiin. Syynä tähän on se, että vaikka teoriassa vastaavanlaisten tilanteiden syntyminen on kieltämättä ajateltavissa, niin mitään mainittavaa käytännöllistä merkitystä niillä ei voine olla. Ks. tuomiosta TT 22/1964 myös IV. 2 §. 9.3.2.2. c.

todennut, että »myös kerrotun uhan esittämistä on pidettävä työtaistelutoimenpiteenä.»⁵³

Olen edellä lyhyesti maininnut, kuinka Ruotsin ja Norjan oikeudessa on suhtauduttu työtaistelutoimenpiteellä uhkaamiseen työtaistelutoimenpiteenä. Kuten edempänä tulemme huomaamaan, on Saksan Liittotasavallan oikeudessa työtaistelutoimenpiteeltä vaadittavan tehokkuuden minimitaso huomattavasti alle työtaistelutoimen-

⁵³ Vrt. kuitenkin työtuomioistuimen tuomiota TT 2/1955, jossa TEhtol 8 §:n vastaiseksi työrauhavelvollisuuden rikkomiseksi ei katsottu ammattiasaston työnantajalle lähettämää kirjettä, jossa ilmoitettiin, ettei ylityötä tulaisi tekemään, ellei kirjeessä mainitunlaista ilmoitusta ylitöistä ensin ollut annettu luottamusmiehelle. Työtuomioistuin ei perustele päätöstään tältä osin muutoin kuin toteamalla, ettei ammattiasasto ollut rikkonut TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta »lähettämällä työnantajalle kanteessa kerrotun joulukuun 21 päivälle päivätyn kirjeen.» Syy työtuomioistuimen päätökseen tältä osin on jokin seuraavista kolmesta perusteesta. Ensiksikin on mahdollista, ettei uhkauksen toteuttamista olisi työtuomioistuimen mielestä ollut pidettävä työtaistelutoimenpiteenä. Tämä tuntuu kuitenkin erittäin epätodennäköiseltä. Kuten edempänä tulemme huomaamaan, on työtuomioistuin hyväksynyt työtaistelutoimenpiteen faktilliseksi toteuttamismuodoksi ylitöistä kieltäytymisen. Ks. 4.4.2. Toiseksi on mahdollista, ettei työtuomioistuin katsonut uhkauksen kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Tuomiossahan puhuttiin työrauhavelvoitteen rikkomisesta eikä työtaistelutoimenpiteestä. Tämäkään ei tunnu todennäköiseltä, koska työehtosopimuksessa oli määräys siitä, kuinka ylityön teettämisestä on ilmoitettava. Mielestäni tämän määräyksen muuttaminen oli ko. uhkauksen tarkoituksena, joten uhkaus oli kohdistunut mainittuun määräykseen. Voidaan tietysti väittää, että kirjeessä esitetty vaatimus oli kokonaan uusi, joten sen tueksi esitetty uhkaus jäisi tällä perusteella TEhtol 8 §:n säännöksen ulkopuolelle. Toisaalta kirjeen mukaan uhkaus olisi toteutettu ylitöistä kieltäytymällä, ja kuten edempänä tulemme huomaamaan, on työtuomioistuin hyväksynyt työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektiksi myös työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen liittyvän rikkomisobjektin. Ks. IV. 2 §. 9.3.2. Tällä perusteella olisi uhkauksen voitu katsoa kohdistuneen työehtosopimuksen ylityötä koskeviin määräyksiin. Täten meille jää enää kolmas vaihtoehto jäljelle. Todennäköistä onkin, että työtuomioistuin ei ole pitänyt kirjeessä mainittua uhkausta riittävän *tehokkaana* työtaistelutoimenpiteeksi. Tähän on saattanut vaikuttaa se, ettei ko. uhkaus johtanut työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen eikä myöskään myönnytyksiin työnantajapuolelta. Lopuksi mainittakoon, että työntekijöiden liitto oli vastineessaan todennut, että mainittu uhkauskirje oli saanut jossakin määrin harhauttavan muodon.

piteellä uhkaamisen edellyttämän minimitason.⁵⁴ Sveitsin oikeudessa pidetään työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista työtaistelutoimenpiteenä vain siinä tapauksessa, että uhkaus on päästetty tahallisesti julkisuuteen.⁵⁵ Ison-Britannian oikeudessa ei aiemmin pidetty työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista työtaistelutoimenpiteenä. Vasta vuonna 1964 antamassaan päätöksessä *House of Lords* katsoi, että työtaistelutoimenpiteenä on pidettävä myös pelkkää työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista.⁵⁶

3.4. Työtaistelutoimenpiteen toteuttamista edeltävät toimenpiteet itsenäisinä työtaistelutoimenpiteinä

Pyrkimättäkään mihinkään tyhjentävään esitykseen tarkastelen tässä vielä eräitä poikkeuksellisia työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotoja erityisesti pitäen silmällä työtaistelutoimenpiteeseen liittyvää tehokkuusvaatimusta. Probleemina on tällöin lähinnä se, voidaanko eräitä työtaistelutoimenpiteen toteuttamista *edeltäviä* toimenpiteitä pitää itsenäisinä työtaistelutoimenpiteinä. Tarkoitin tällä sellaisia toimenpiteitä kuin esimerkiksi työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä päättäminen, luvan antaminen työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymiselle, kehottaminen tai käskeminen ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen sekä muita vastaavanlaisia toimenpiteitä. Näille kaikille on yhteistä kuten työtaistelutoimenpiteellä uhkaamiselle työtaistelutoimenpiteenä, että niillä sinänsä ei vielä toteuta faktillisesti työtaistelutoimenpidettä, vaan *valmistellaan* sen toteuttamista. Mikäli valmistelevien toimenpiteiden seurauksena syntyy työtaistelu, eivät valmistelevat toimenpiteet tietenkään tule itsenäisinä arvosteltaviksi.

⁵⁴ Ks. *Ramm*, Willensbildung s. 76—78, 89—96 ja 100—120 ja *Wengler* s. 5—7, 11—20, 22—43 ja 54—57 sekä edempänä alaviitteessä 63 mainittua kirjallisuutta.

⁵⁵ Ks. *Schweingruber—Bigler* s. 72, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Die Auseinandersetzungen auf dem Korrespondenzweg, das Aufstellen von Forderungen, die Drohung mit einem Kampf, solange der Streit nicht absichtlich in die Öffentlichkeit (Presse) gebracht wird, sind noch nicht ein Arbeitskampf. Die absichtliche Mobilisierung der öffentlichen Meinung wird jedoch wegen ihrer schädigenden Wirkung dem Kampf gleichzusetzen sein.» Ks. myös *Berenstein*, Labour relations s. 222.

⁵⁶ Ks. *Wedderburn*, Labour relations s. 127 alaviite 1, jossa hän analysoi tekstissä mainittua päätöstä *Rookes v. Barnard* (1964) 2 W.L.R. 269; (1964) 1 All E.R. 367.

Tämä edellyttää kuitenkin, että valmistelevien toimenpiteiden subjekti on sama kuin faktillisen toteuttamisen subjekti.

Mikäli taas valmistelevien toimenpiteiden ja työtaistelutoimenpiteen faktillisesti toteuttanut subjekti ei ole sama, saattaa valmistelevien toimenpiteiden itsenäisellä arvostelemisella olla merkitystä. Tällä perusteella voidaan joutua vetämään raja aktiivisen ja passiivisen työrauhavelvollisuuden välille. Ajatelkaamme esimerkiksi tapausta, jossa yhdistys on tavalla tai toisella kehottanut yksityisiä jäseniään ryhtymään järjestäytymättömään työtaistelutoimenpiteeseen. Mikäli kehotusta tms. vastaavaa toimenpidettä pidetään jo sinänsä riittävänä työtaistelutoimenpiteeksi, on ko. yhdistys syyllistynyt passiivisen työrauhavelvollisuutensa loukkaamiseen. Mikäli varsinaista työtaistelutoimenpidettä ei tällaisessa tapauksessa toteuteta lainkaan, herää kysymys, voitaisiinko yhdistyksen käyttäytymistä siitä huolimatta pitää itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Ellei valmistelevaa toimenpidettä voida pitää itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä eikä yhdistyksen käyttäytymisen myöskään voida katsoa siirtävän vastuuta järjestäytymättömästä työtaistelutoimenpiteestä välittömästi yhdistyksen kannettavaksi, voidaan yhdistyksen katsoa enintään syyllistyneen aktiivisen työrauhavelvollisuuden laiminlyömiseen. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan ole syytä ryhtyä tarkastelemaan, *kuka* on vastuussa mistäkin työtaistelutoimenpiteestä. Tehtävänämme on selvittää, voidaanko pelkkää työtaistelutoimenpidettä valmistelevaa toimenpidettä yleensäkin pitää itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä TEhtoL 8 §:n mukaan. Käsittelyn helpottamiseksi edellytän seuraavassa kuten työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista edellä käsiteltäessä, että se toimenpide, jonka valmistelemisesta on kysymys, olisi toteutettuna sinänsä TEhtoL 8 §:n työtaistelutoimenpide.

Ensi näkemältä saattaa vaikuttaa siltä, että työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista sekä tässä käsiteltäviä työtaistelutoimenpiteen valmistelutoimia olisi arvosteltava täysin samalla tavalla. Aivan näin yksinkertainen ei asia kuitenkaan ole. Työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen on jo selvästi toimenpide, johon liittyy painostustarkoitus. Sen sijaan työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen liittyviä valmistelutoimenpiteitä ei yleensä ole edes tarkoitettu vastapuolen tietoon saatettavaksi. Valmistelutoimenpiteet edellyttävät kommunikointia vain oman puolen yhdistysten sekä näiden jäsenten kesken.

Nämä toimenpiteet jäävät työtaistelutoimenpiteen käsitteen ekstension ulkopuolelle jo siitä syystä, ettei niihin liity yhteispainostustarkoitusta taikka tarkoitusta yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen.

Toisaalta on mahdollista, että työtaistelutoimenpiteen valmistelutoimenpiteitä käytetään hyväksi painostustarkoituksessa. Jos valmistelutoimenpiteellä ja sen saattamisella vastapuolen tietoon on pyritty yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen taikka yhteispainostustarkoituksen toteuttamiseen, on sitä pidettävä työtaistelutoimenpiteellä uhkaamiseen verrattavana työtaistelutoimenpiteenä. Näin siitäkkin huolimatta, että valmistelutoimenpiteen päätarkoituksena ei suinkaan tarvitse olla vastapuolen painostaminen vaan tulevan työtaistelutoimenpiteen valmistelu.

Mikäli työtaistelutoimenpiteen valmistelutoiminta ei ole painostustarkoituksessa saatettu painostustarkoituksen kohteeksi *tietoon*, ei mistään työtaistelutoimenpiteestä ole kysymys. Näin siitäkkin huolimatta, että valmistelutoimenpide olisi tosiasiallisesti tullut tulevan painostustarkoituksen kohteeksi tietoon jotakin muuta tietä. Paitsi painostustarkoituksen puuttumiseen tämä perustuu siihen, että vastakkainen mielipide johtaisi työmarkkinaosapuolten asettamiseen tässä suhteessa toisistaan poikkeavaan asemaan. Lienee nimittäin melkoisen selvää, että työnantajapuolen on suhteellisen harvalukuisuutensa vuoksi paljon helpompaa pitää työtaistelutoimenpidettä valmistelevat toimenpiteensä omana tietonaan. Sen sijaan työntekijäpuolen valmistelevat toimenpiteet tulevat helposti yleiseen tietoon.⁵⁷

Ei kuitenkaan riitä, että työtaistelutoimenpidettä valmistelevaa toimenpidettä on pyritty käyttämään yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen taikka yhteispainostustarkoituksen toteuttamiseksi. Tämän lisäksi edellytetään valmistelevalta toimenpiteeltä, että se täyttää työtaistelutoimenpiteen tehokkuusvaatimuksen. Selvää on, että minkä tahansa valmistelevan toimenpiteen saattaminen vastapuolen tietoon painostustarkoituksessa ei vielä riitä tekemään siitä TEhtol 8 §:n tarkoittamaa työtaistelutoimenpidettä. Mitään yleistä sääntöä siitä, koska tehokkuusvaatimus on näissä tapauksissa täytetty, ei kuitenkaan voida esittää.

⁵⁷ Ks. Brox—Rüthers s. 80—81.

Käytännössä saattaa kyllä syntyä vaikeuksia ratkaistaessa, onko työtaistelutoimenpidettä valmisteleva toimenpide saatettu vastapuolen tietoon painostamistarkoituksessa vai onko se muutoin tullut vastapuolen tietoon. Asia lienee niin, että valmisteleva toimenpide täytyy kirjeitse tms. vastaavalla tavalla nimenomaisesti saattaa vastapuolen tietoon, ennen kuin sitä voidaan pitää painostustoimenpiteenä.

Työtuomioistuimen käytännöstä on hyvin vaikeata löytää tuomiota, jossa olisi ollut esillä tilanne, jossa valmistelevat toimenpiteet eivät myös olisi johtaneet työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen. Työtuomioistuimen tuomio TT 3/1957 ei ole mielestäni aivan selvä, mutta ymmärtääkseni siinä työtaistelutoimenpiteeksi katsottu *suositaminen* ylityön rajoittamisesta ei ollut johtanut ylityöstä kieltäytymisiin.⁵⁸ Ammattiyhdistyksen katsottiin siis syyllistyneen TEhtL 8 §:n vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen suosittelemalla työntekijöille ylityön rajoittamista. Tällaisen toimenpiteen pitäminen työtaistelutoimenpiteenä johtuu tietenkin siitä, että suosittelemista ylityöstä kieltäytymiseen oli käytetty painostustarkoituksiin saattamalla se kirjeitse työnantajapuolen tietoon.⁵⁹

Työtuomioistuin on pitänyt työtaistelutoimenpiteenä pelkkää *kehotusta* ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen. Tosin työtuomioistuimen käytännössä ei ole yhtään tuomiota, jossa työtaistelutoimenpiteeseen kehotusta ei olisi myös seurannut työtaistelutoimenpiteen faktillinen toteuttaminen. Täten työtuomioistuimen käytännöstä ei

⁵⁸ Työehtosopimuksessa oli määräys, jonka mukaan ylityötä voitiin tehdä työnantajan esityksestä työaikalain ja työehtosopimuksen puitteissa.

Työantajille osoittamassaan kirjeessä yhdistys oli ilmoittanut päättäneensä työntekijöiden kuljetuksessa olleiden puutteellisuuden ynnä muiden seikkojen johdosta suositella työntekijöille ylityön rajoittamista sekä ilmoittanut edelleen, että yhdistyksen toimikunta oli jo ryhtynyt soveltamaan sanottua päätöstä.

⁵⁹ Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 7/1947. Tässä tuomiossa katsottiin, että työntekijöiden liiton antama lupa työnseisauksen alkamiseen oli ollut työehtosopimuksen työrauhalausekkeen vastainen toimenpide. Mainitun työrauhalausekkeen mukaan ei esillä olleessa tilanteessa olisi saanut »julistaa työnseisausta (lakkoa tai työsulkua) eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.» Tämä työrauhalauseke on niin laaja, että siihen epäilyksittä sisältyy muitakin painostustoimenpiteitä kuin TEhtL 8 §:ssä tarkoitettu työtaistelutoimenpide. Mainittakoon lopuksi, että tapauksessa ei syntynyt työnseisausta, mutta luvan nojalla oli ammattiyhdistys ilmoittanut lakon alkavaksi määräpäivänä.

siis käy ilmi, pidettäisiinkö työtaistelutoimenpiteeseen kehotusta itseenäisenä työtaistelutoimenpiteenä, vaikka kehotus ei olisi johtanutkaan työtaistelutoimenpiteen faktilliseen toteuttamiseen. Tällöin tietysti edellytettäisiin, että kehotusta olisi käytetty painostustoimenpiteenä vastapuolta kohtaan.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 11/1950 (ään. 7—1) todettiin, että työntekijöiden liitto antamalla kehotuksen kieltäytyä tekemästä ylityötä, vaikka työehtosopimus edellytti ylityön tekemistä, oli »vastoin työehtosopimuslain 8 §:n sisältämää säännöstä ryhtynyt sellaiseen työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuu työehtosopimuksen määräykseen.» Mainittakoon vielä, että työntekijät olivat tuota kehotusta yleisesti noudattaneet.⁶⁰ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 4/1952 pidettiin työtaistelutoimenpiteenä kehotusta lopettaa työskentely urakkatyövauhdilla ja siirtyä työskentelemään tuntipalkalla. Myös tässä tapauksessa kehotusta noudatettiin.⁶¹

Uudemmasta praksiksesta mainittakoon työtuomioistuimen tuomio TT 18/1962 (ään. 6—3). Tässä tuomiossa oli työntekijöiden liitto tulkintariidan yhteydessä kehottanut jäseniään soveltamaan työnantajapuolen vastustelusta huolimatta omaa tulkintaansa. Työntekijät noudattivat tätä kehotusta. Työtuomioistuin totesi, ettei liitto ollut rikkonut aktiivista työrauhavelvollisuuttaan, koska asianosaisen välinen työehtosopimus ei velvoittanut ko. työntekijöitä. Työtuomioistuin katsoi liiton kuitenkin rikkoneen passiivista työrauha-

⁶⁰ Työehtosopimuksessa oli määräys, joka edellytti, että ylityötä tehdään. Kanteen mukaan mainittu kehotus oli kiertokirjeellä saatettu liiton alaisten ammattiosastojen, toimitsijoiden ja piiriasiamiesten tietoon. Tapauksesta ei käy ilmi, oliko kehotus painostustarkoituksessa saatettu myös työnantajapuolen tietoon. Tällä ei kuitenkaan olisi ollut käytännöllistä merkitystä, koska kehotus johti ylityöstä kieltäytymisiin.

Jäsen *Pulkkinen* katsoi eriävässä mielipiteessään, että työehtosopimuksen määräys ylityön tekemisestä ei velvoittanut liittoa suhtautumaan myönteisesti ylityön tekemiseen »ja että liiton kiertokirjeessä antamaa kehoitusta pidättäytyä ylityön tekemisestä ei myöskään voitu pitää työehtosopimuslain 8 §:ssä tarkoitettuna työtaistelutoimenpiteenä, vaan sitä oli pidettävä eräänä vaiheena työriidasta, joka ei vielä ollut kehittynyt työtaisteluaasteelle.» Ks. myös tekstiä IV. alaviite 113 jälkeen.

⁶¹ Työtuomioistuimen tuomiosta käy tässä tapauksessa ilmi, että kehotus toimitettiin kirjeitse myös työnantajapuolelle. Mitään ratkaisevaa merkitystä tällä ei ilmeisesti ole ollut, koska kehotusta myös noudatettiin.

velvollisuuttaan, koska se ei olisi saanut kehottaa ko. työntekijöitä oman tulkintansa kollektiiviseen noudattamiseen »eikä siten itse toimeenpanna työtaistelutoimenpidettä, jolla on koetettu painostaa vastapuoli hyväksymään työehtosopimuksen... määräykselle edellä mainittu tulkinta.»⁶²

Saksan Liittotasavallassa on syntynyt kokonainen oikeustieteellisen kirjallisuuden haara, joka tarkastelee työtaistelutoimenpidettä valmistelevaa toimenpidettä itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Syynä tähän on eräs Bundesarbeitsgerichtin tuomio vuodelta 1958.⁶³

⁶² Tuomiosta ei käy ilmi, oliko liitto itse saattanut kehotuksen painostustarkoituksessa myös työnantajapuolen tietoon. Ks. myös jäsen *Kuukkasan* ja jäsen *Ahtolan* eriaviä mielipiteitä. Ks. tekstiä alaviite 91 jälkeen.

Tässä oikeustapauksessa ollut erikoinen tilanne johtui siitä, että työntekijöiden liitto oli kyllä itse sidottu (osallinen) riidan kohteena olleeseen työehtosopimukseen. Täten voitiin katsoa, että liitto oli mainitulla kehotuksella syyllistynyt passiivisen työrauhavelvollisuutensa rikkomiseen. Aktiivista työrauhavelvollisuutta ei ollut liitolla faktilliseen työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyneiden työntekijöiden suhteen, koska nämä eivät olleet sidottuja riidan kohteena olleeseen työehtosopimukseen vaan erääseen aiempaan työehtosopimukseen.

Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 33/1967, jossa todettiin mm. seuraavaa: »Työhuonekunnan (työntekijöiden yhdistyksen rekisteröimätön alaosasto; lisäys tässä) nimissä on lähetetty kanteessa mainitut vaatimukset töiden lopettamisesta. Nuo vaatimukset ovat siten rajoittaneet yhtiön työnjohto-oikeuteen sisältyvää määräämisvaltaa siitä, mikä se työehtosopimuksen osana olevien yleisten määräysten... mukaan on, ja niiden on sen vuoksi katsottava kohdistuneen mainittuun työehtosopimuksen määräykseen... työhuonekunnan kerrottuihin työtaistelutoimenpiteisiin...» Myös tässä tapauksessa oli toimenpide johtanut työtaistelutoimenpiteen faktilliseen toteuttamiseen.

⁶³ Ks. Bundesarbeitsgerichtin tuomiota BAG 31.10.1958, AP N:o 2. Tässä tuomiossa käsitellyssä tapauksessa valmistelevat toimenpiteet johtivat myös myöhemmin varsinaisen työtaistelutoimenpiteen puhkeamiseen. Ks. tämän tuomion synnyttämästä oikeustieteellisestä kirjallisuudesta *Rammin* esittämää bibliografiaa *Ramm* s. XIII—XV. Ks. tämän lisäksi mm. *Brox—Rüthers* s. 77—83; *Tomandl* s. 226 ss. ja *Schweingruber—Bigler* s. 72—73.

Ennen tämän tuomion mukanaan tuomaa muutosta katsottiin Saksan Liittotasavallan oikeuskäytännössä ja oikeustieteessä, että »Kampfmassnahme im Arbeitskampf» edellytti taloudellisen vahingon aiheuttamista vastapuolelle. Ks. *Brox—Rüthers* s. 77; *Hueck—Nipperdey* II s. 236—237 ja *Nikisch* II s. 79—80. Sen sijaan BAG totesi päätöksessään mm. seuraavaa: »Dabei ist der gewerkschaftliche Streikschluss mit seiner Aufforderung zur Arbeitsniederlegung

Tässä tuomiossa katsottiin työntekijöiden yhdistyksen syyllistyneen sopimuksen vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen, kun yhdistyksen elimet olivat panneet toimeen jäsenäänestyksen työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä ja suositelleet lakon puolesta äänestämistä. Kaikki nämä toimenpiteet oli saatettu julkisuuteen sekä myös työntekijöiden yhdistyksen toimesta työnantajapuolen tietoon. Varsinaiseen työtaistelutoimenpiteeseen ryhdyttiin vasta, kun sopimuksen edellyttämä työrauhavelvollisuus oli lakannut olemasta voimassa. Ymmärtääkseni valmistelevia toimenpiteitä ei käytetty suorastaan työnantajapuolen painostamiseksi. Silti ei voida kieltää, etteikö tällaisilla toimenpiteillä ja niiden työnantajapuolen tietoon saattamisella olisi erittäin suuri painostusvaikutus.

Saksan oikeustieteessä tämän tuomion katsotaan edustavan Bundesarbeitsgerichtin periaatteellista kannanottoa työrauhavelvollisuuden asiallisesta laajuudesta tältä osin.⁶⁴ Saksassa on tämän tuomion johdosta esitetty erittäin voimakkaita kannanottoja puoleen ja toiseen. Niihin emme kuitenkaan voi tässä yhteydessä puuttua. Vaikka 'ulkopuolisen' tarkastelijan ei ehkä pitäisi tällaisessa tapauksessa esittää mielipidettään, niin todettakoon kuitenkin, että työtaistelutoimenpidettä valmistelevien toimenpiteiden saattaminen vastapuolen tietoon sekä sanomalehdistön julkaistavaksi on erittäin vahva indisio siitä, että valmistelevaa toimenpidettä on tarkoitus käyttää itsenäisenä painostustoimenpiteenä. Työtaistelutoi-

die entscheidende selbständige Kampfhandlung, die als solche rechtlich zu bewerten ist, wenn sie tatsächlich durch Arbeitsniederlegung durchgeführt wird.» Siis BAG edellytti, että valmistelevan toimenpiteen jälkeen työtaistelutoimenpide todella toteutetaan faktillisesti.

Ks. vastaavasta ilmiöstä Norjan oikeudessa *Andersen*, *Arbeidslivets rett* s. 365 alaviite 1.

⁶⁴ Tuomiossa oli kysymyksessä työrauhalauseke, mutta tuomiota pidetään Saksan oikeustieteessä periaatteellisena kannanottona, joka koskee myös jokaiseen työehtosopimukseen liittyvää yleistä työrauhavelvollisuutta. Ks. mm. *Brox—Rüthers* s. 79; *Dietz*, JZ 1959 s. 425; *Hessel*, BB 1959 s. 417; *Ramm* s. 1 ja s. 91 ss. sekä *sama*, *Willensbildung* s. 3. Tässä yhteydessä on syytä pitää mielessä, että Saksan Liittotasavallassa ei työrauhavelvollisuus perustu välittömästi Tarifvertragsgesetziin vaan se on puhdas sopimuksesta itsestään johtuva velvoite. Tällöin on luonnollista, että työehtosopimuksessa oleva työrauhalauseke ja yleinen työehtosopimukseen liittyvä työrauhavelvollisuus ovat tältä osin rinnastettavissa toisiinsa.

menpidettä valmisteleva toimenpide ei tällöin eroa juuri millään tavalla työtaistelutoimenpiteellä uhkaamisesta, jota taas epäilyksittä on pidettävä itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä.

4. Työtaistelutoimenpiteen faktillisen toteuttamisen suhde työsuhteen ehtoihin

4.1. Yleistä

Työtaistelutoimenpiteiden luokan rajat eivät ole vielä sillä selvyyneet, että työtaistelutoimenpiteen käsitteen edellyttämät yhteispainostusvaikutus taikka yhteispainostustarkoitus sekä vaadittavan tehokkuuden minimi on selvitetty. Tämän lisäksi on vielä lopuksi selvitettävä, minkälaisia rajoituksia työtaistelutoimenpiteen käsitteen ekstensioon syntyy siitä syystä, että kysymyksessä on työtaistelutoimenpide eikä mikään muu kollektiivinen painostustoimenpide.

Edellä esitettyä probleemia ei pidä sotkea työtaistelutoimenpiteen vaikutustarkoitukseen. Työtaistelutoimenpiteen vaikutustarkoitukset tulevat tarkasteltaviksi vasta myöhemmin selviteltäessä työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kohdistumista. Työ-sanan käyttäminen työtaistelutoimenpiteen käsitteessä viittaa ymmärtääkseni työtaistelutoimenpiteen *faktilliseen toteuttamiseen* eikä työtaistelutoimenpiteellä *toteutettavien päämäärien laatuun*.⁶⁵

Työtaistelutoimenpiteen käsite edellyttää toisin sanoen, että toimenpide toteutetaan faktillisesti siten, ettei *tosiasiallisesti käyttäydytä jonkin työsuhteen ehdon edellyttämällä tavalla tai käyttäydytään työsuhteeseen liittyvien edellytysten vastaisesti taikka estetään työsuhteiden syntyminen*. Kuten edellä (alaviite 51 jälkeen) tuomiota TT 22/1964 käsiteltäessä kävi ilmi, voidaan työtaistelutoimenpide toteuttaa myös ulkopuolisten vastaavantapaisella käyttäytymisellä, jonka tulee kuitenkin *välillisesti vaikuttaa myös 'omien' työsuhteen ehtojen toteuttamiseen*. Ennen kuin siirrymmе edellä mainittujen

⁶⁵ Ks. Kivimäki s. 7, jossa tämä katsoo, että »työlakkoon voivat nykyajan oikeuden mukaisessa lainopillisessa mielessä ryhtyä ainoastaan työläiset, jotka tekevät työtä toiselle tämän johdon ja valvonnan alla korvausta vastaan, s.o., mitä Suomen oikeuteen tulee, vain ne, jotka ovat työsopimuslain alaisia.»

toteuttamismuotojen yksityiskohtaiseen tarkasteluun, haluaisin kuitenkin tehdä kaksi selventävää huomautusta.

Ensiksikin tulee muistaa, että työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen saattaa jäädä *hypoteettiseksi*. Näin tapahtuu silloin kun työtaistelutoimenpiteellä uhkaamista taikka työtaistelutoimenpidettä valmistelevaa toimenpidettä on pidettävä itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Tällöin on selvää, että kaikki se, mitä seuraavassa esitetään työtaistelutoimenpiteen faktillisen toteuttamisen liittymisestä työsuhteeseen, soveltuu mainituissa tapauksissa siihen hypoteettiseen työtaistelutoimenpiteeseen, jolla uhataan taikka jonka valmistelemisesta on kysymys.

Toiseksi tulee pitää mielessä, että tässä käsitellään työtaistelutoimenpiteen *faktillista toteuttamista*. Sillä seikalla, onko työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen samalla *rikkonut* jotakin *työsuhteen ehtojen toteuttamiseen* liittyvää *normia*, ei tässä yhteydessä ole mitään *merkitystä*. Tällä en suinkaan tarkoita sitä, etteikö työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen voisi samalla sisältyä joidenkin muidenkin normien rikkomista, mutta näin ei välttämättömästi tarvitse olla.⁶⁶ Tässä ei vain ole syytä tarkastella näitä muita mahdollisia rikkomisia, koska ne eivät vaikuta työrauhavelvollisuuden rikkomisten arvostelemiseen. TEhtoL 8 §:n rikkomiset ja työsuhteen piirissä tapahtuvat rikkomiset ovat aivan kuin kahdessa eri tasossa. Minkäänlaiset normikollisiot eivät ole mahdollisia näiden kahden tason välillä. Pelkästään se seikka, että sama faktillinen käyttäytyminen saattaa liittyä molempiin tasoihin, ei vielä sinänsä muuta käyttäytymisen normatiivista arvostelua.⁶⁷

⁶⁶ Ks. Kivimäki s. 174 ss.; Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 1—2; sama, JFT 1962 s. 8—9; Vuorio s. 282—284, 337, 339—340 ja 346—347 sekä sama, Kivimäen juhlaulkaisu s. 468—471.

⁶⁷ Tekstissä ei tarkoiteta sitä, etteikö näissä tapauksissa saattaisi syntyä kollisioprobleemaa sikäli, että kysymyksen kuuluminen työrauhavelvollisuustasolle poistaisi sen mahdollisesti työsuhdetasolta. Tällaisen säännön esittämiseen jonkin kysymyksen kohdalta on kuitenkin suhtauduttava erittäin varovaisesti. Ainakaan päinvastainen sääntö, jonka mukaan jonkin kysymyksen kuuluminen työsuhdetasolle sinänsä poistaisi vastaavan probleemin työrauhavelvollisuustasolta, ei liene mahdollinen. Ks. kuitenkin Vuorio s. 338—339. Ks. myös Kivimäki s. 143 ss. sekä 174 ss.

4.2. Työstäkieltäytyminen työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteenä

Työsopimuksen solmimisella työntekijälle syntyy velvollisuus tehdä työtä.⁶⁸ Yleisin tapa toteuttaa työntekijäpuolen työtaistelutoimenpide on kieltäytyä tekemästä työtä. Tätä työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotoa kutsutaan yleensä lakoksi taikka työlakoksi.⁶⁹ Lakon käsitteelle on kuitenkin muodostunut niin kirjava

⁶⁸ TSL 1:1 §:n määritelmä työsopimuksesta sisältää sen, että »työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle, työnantajalle työtä...» Ks. tämän tunnusmerkin tulkinnasta mm. *Pekkanen* s. 31–36; *sama*, Työsuhde s. 47 ss.; *sama*, LM 1968 s. 297 ss.; *Sipilä* s. 42–45; *sama*, Käsité s. 87–90; *Suviranta* s. 258 ss.

⁶⁹ Todettakoon ensiksi, että lakko ei ole suinkaan pelkästään mikään juridinen käsite. Lakon käsitettä käytetään enemmän taikka vähemmän toisistaan poikkeavissa merkityksissä useilla yhteiskuntaelämän aloilla. Ks. *Kivimäki* s. 5; *Lotmar II* s. 123 ja *Savola* s. 10 ss. Ainakin niissä maissa, joissa lakko ei ole legaalinen käsite, on lakon käsitettä käytetty juridisessakin kielenkäytössä erilaisessa merkityksessä. Yleensä lakkoa tunnutaan käytettävän lähinnä samassa merkityksessä kuin työstäkieltäytymisen käsitettä tässä tutkimuksessa. Toisaalta sitä pyritään käyttämään huomattavasti laajemmassa merkityksessä kuin työstäkieltäytymisen käsitettä tässä tutkimuksessa. Lakkoa on toisin sanoen pyritty käyttämään myös työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteiden yläkäsitteenä, jolloin siihen on sisällytetty työstäkieltäytymisen lisäksi monia muita työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotoja. Ks. lakon käsitteestä mm. *Kivimäki* s. 3 ss.; *Laatunen*, JFT 1963 s. 229–230; *Lehto*, Teollisuuslehti 1952 s. 420–421; *Pekkanen*, Työsuhde s. 76 alaviite 47; *Vihma*, Mahdottoisuus s. 274 ja *Vuorio*, Mitä-missä-milloin 1957 s. 148 ss. Lakon käsitteestä virkamiesoikeudessa ks. *Merikoski*, LM 1953 s. 679 ss.

Ruotsissa lakon käsitettä on käytetty laissa. Ks. tämän legaalisen lakon käsitteen tulkinnasta mm. *Bergström* s. 104 ss. sekä *Schmidt* s. 197 ss. Myös Norjassa lakko on legaalinen käsite. ATL 1 §:n 5 kohdassa määritellään lakko seuraavalla tavalla: »Arbeidsnedleggelse (streik) — en hel eller delvis arbeidsstans som arbeidere i felleskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellem en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.» Ks. tästä Norjan oikeuden legaalisesta lakon käsitteestä mm. *Berg* s. 238–247; *Berg-Evje* s. 32–34; *Knoph* s. 120 ja 123–134; *Østrem* s. 25–30 ja 171–173 ja *Øvergaard* s. 26–29. Tanskan Hovedaftalenin 26 §:ssä määritellään eräs lakkomuoto seuraavasti: »Som strejke eller lockout betragtes det, hvis vaerksteder eller arbejdspladser som led i en faglig strid systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.» Vastaavanlainen määritelmä oli aikoinaan Septemberforligetissä. Ks. edelleen *Galenson* s. 242–244; *Illum* s. 217 ss.; *Jensen* s. 55–56 ja *Rise-Degerbøl* s. 71–72. Ks. lisäksi lakon käsitteestä mm. *Brox-Rüthers* s. 29–34; *Bydlinksi*, Die kollektiven

merkityssisältö, että katson aiheelliseksi kokonaan luopua käyttämästä tätä käsitettä tässä tutkimuksessa.^{69a} Käytänkin seuraavassa työtaistelutoimenpiteestä, joka toteutetaan kieltäytymällä tekemästä työtä, käsitettä *työstäkieltäytyminen*.

Useampien työntekijöiden työstä kieltäytyminen ei kuitenkaan välttämättä aina merkitse työtaistelutoimenpiteen toteuttamista. Työntekijät saattavat kieltäytyä tekemästä työtä myös kukin oman työsuhteensa puitteissa. Sama syy saattaa tällöin aiheuttaa useampien työntekijöiden yhtäaikaisen työstä kieltäytymisen. *Sama syy ei* kuitenkaan tietenkään korvaa yhteispainostustarkoituksen puuttumista. Tällainen tilanne saattaa syntyä esimerkiksi silloin, kun työnantaja ei maksa työntekijöiden palkkoja taikka laiminlyö noudattaa turvallisuusmääräyksiä jne.⁷⁰ Näiden työsuhteen piirissä tapahtuvien toimenpiteiden tarkasteleminen ei tietenkään kuulu tähän yhteyteen.

Työstäkieltäytymiselle työtaistelutoimenpiteenä ei ole mitään merkitystä sillä seikalla, *rikotaanko* tällöin myös todellisuudessa työsopimussuhteen edellyttämää *velvollisuutta* tehdä työtä. Toisin sanoen työntekovelvollisuuden lakkaaminen työsopimusten irtisanomisten vuoksi ei muuta työstäkieltäytymisen luonnetta työtaistelutoimenpiteenä.⁷¹

Myöskään sillä seikalla, poistuvatko työntekijät kokonaan työpaikalta vai jäävätkö he sinne, mutta kieltäytyvät tekemästä työtä,

Mächte s. 80; Hueck—Nipperdey s. 280; Hueck—Nipperdey II s. 610—611; Müller s. 15—16; Nikisch II s. 84 ss. Tomandl s. 11—21; Brun—Galland s. 917 ss.; Durand III s. 738—739; Gide, Le droit de grève s. 10—11; Goetz—Girey s. 11—12; Lyon—Caen s. 92; Rivero—Savatier s. 187 ss.; Rouast—Durand s. 318 ss.; Cooper s. 59—60; Dix s. 53—54; Ferguson s. 46 ja 89—92; Wedderburn, Labour relations s. 128; Gregory s. 106—107; Ross—Hartman s. 1 ss. sekä Dioguardi s. 20—22.

^{69a} Vrt. kuitenkin Savola s. 18.

⁷⁰ Tekstissä ei tietenkään tarkoiteta, etteikö tällaisesta syystä saatettaisi myöskin ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin. Tällöin edellytetään, että toimenpiteen toteuttamiseen liittyy yhteispainostustarkoitus. Ks. edelleen työstä kieltäytymisestä työnantajan rikkomusten vuoksi mm. Kopponen s. 275; Vuorio s. 283—286 ja Illum s. 148—149. Ks. myös Lehto, Teollisuuslehti 1952 s. 495. Ks. myös TT 33/1968.

⁷¹ Ks. myös Vuorio s. 339—340. Ks. edelleen työstäkieltäytymisestä työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotona mm. Kivimäki s. 3—5; Berg s. 240 ja 242—243; Østrem s. 26—29 ja Øvergaard s. 26—27.

ei ole mitään itsenäistä merkitystä työstäkieltäytymiselle työtaistelutoimenpiteenä. Sen sijaan 'istumalakolla', kuten tätä työtaistelutoimenpiteen muotoa yleisesti kutsutaan, saattaa olla eräitä muita oikeusvaikutuksia. Näiden käsitteleminen ei kuitenkaan kuulu tähän yhteyteen.⁷²

4.3. Työstäsulkeminen työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteenä

Työstäsulkeminen työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteenä vastaa työstäkieltäytymistä työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteenä. Samasta syystä kuin en katso aiheelliseksi käyttää lakon käsitettä tässä tutkimuksessa, en myöskään käytä työsulun käsitettä.⁷³ Tosin työnantajapuolen mahdollisuudet toteuttaa työtaistelutoimenpiteensä muulla tavoin kuin työstäsulkemalla ovat huomattavasti pienemmät kuin työntekijäpuolen mahdollisuudet toteuttaa työtaistelutoimenpiteensä muulla tavoin kuin työstäkieltäytymällä.

Työntekijöiden työntekovelvollisuutta vastaa työnantajan velvollisuus maksaa näille *vastiketta*.⁷⁴ Työstäsulkemisen tarkoituksena on estää työntekijöitä saamasta tätä vastiketta. Tällä pyritään yhteispainostusvaikutuksen toteuttamiseen. Työstäsulkemisen osalta voidaan todeta kuten edellä työstäkieltäytymisen kohdalla, että työstäsulkeminen työtaistelutoimenpiteenä on täysin riippumaton siitä, onko työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen sisältynyt myös rikko-

⁷² 'Istumalakko' lienee työtuomioistuimen käytännöstä päätellen melkoisen yleinen työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuoto. Ks. mm. työtuomioistuimen tuomioita TT 3/1955; 5/1958; 6 ja 19/1960; 1 ja 8/1961; 17 ja 20/1962; 10/1964; 11 ja 36/1965 sekä 34/1966. Ks. myös Vuorio, LM 1958 s. 232.

⁷³ KAL 4 §:ssä on käytetty myös työsulun käsitettä. Ks. tämän käsitteen tulkinnasta Bergström s. 104 ss. sekä Schmidt s. 197 ss. Norjan ATL 1 §:n 6 kohdassa määritellään työsulku seuraavalla tavalla: »Arbeidsstenging (lockout) — en hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellem ham selv eller en annen arbeidsgiver og en fagforening eller mellem en arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidere tas inn istedenfor de utestengte.» Ks. Tanskan Hovedaftalenin sisältämästä työsulun osittaismääritelmästä alaviitettä 69 edellä tässä luvussa. Ks. edelleen työsulun käsitettä koskevasta kirjallisuudesta edellä alaviitteessä 31 mainittuja teoksia.

⁷⁴ Ks. työoikeudellisesta vastikkeesta mm. Erma s. 124 ss.; Pekkanen s. 68 ss.; Sipilä, Käsite s. 118 ss.; Suviranta s. 412 ss. sekä Vuorio s. 73 ss. Ks. lisäksi Pekkanen s. 69 alaviitteessä 1 mainittua muuta kirjallisuutta.

mista työsuhdetasolla. Koska työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteille ei ole oleellista työntekijöiden työn tekemisen estäminen, vaan estää työntekijöitä saamasta palkkaansa, on työstä sulkeminen toteutettava irtisanomalla työntekijät. Ellei työsuhteita irtisanota, saattaa työnantaja joutua maksamaan työntekijöiden palkat TSL 20, §:n mukaan, koska »työntekijä sopimuksen mukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä, hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä.»⁷⁵

Olen jo aiemmin maininnut, ettei työtuomioistuimissa ole huomatakseni koskaan tuominnut ketään työnantajapuolelta työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Syy tähän on ilmeinen. Työnantajapuoli ei ole lainkaan niin halukas käyttämään työtaistelutoimenpiteitä riitaisuuksien selvittämiseen kuin työntekijäpuoli. Tämä johtuu osittain siitä, että työtaistelutoimenpiteestä syntyy työnantajapuolelle aina melkoisesti haittaa ja vahinkoa. Myös on muistettava, että työnantajapuoli ei yleensä pyri vähentämään työntekijöiden etuja taikka lisäämään omiaan. Pääsääntöisesti työnantajat pyrkivät vain säilyttämään *status quon*. Tosin työnantajatkin pyrkivät saamaan työehtosopimusneuvotteluissa erityiskysymyksissä etuja itselleen. Koska työnantajat kuitenkin joutuvat yleensä 'antamaan' enemmän kuin mitä he 'saavat', ei heille synny tarvetta turvautua työtaistelutoimenpiteisiin. Työntekijäpuolelta muodostuu täten 'hyökkäävä' osapuoli sen pyrkiessä tuottavuuden nousun mukana muuttamaan voimassa olevia työsuhteen ehtoja työntekijöiden eduksi. Täten työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteet rajoittuvat puolustustyötaistelutoimenpiteiksi.⁷⁶

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 1/1957 oli kanteessa vaadittu työnantajan tuomitsemista hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Tässä tapauksessa oli työnantaja ilmoittanut työntekijöille sahan pysäyttämisen ja työntekijöiden lopettamisesta. Saha olikin seisonut kaksi päivää. Työtuomioistuin totesi, ettei mainittuja ilmoituksia voitu pitää työntekijöiden hyväksyttäväksi jätetyn lomau-

⁷⁵ Ks. TSL 20, §:n tulkinnasta edellä alaviitteessä 27 mainittua kirjallisuutta.

⁷⁶ Ks. ns. puolustustyötaistelutoimenpiteestä esimerkiksi *Kivimäki* s. 12–13; *Brox—Rüthers* s. 31; *Grote* s. 41 s. Ks. myös IV.2 §.10.5, jossa käsitellään ns. vastatyötaistelutoimenpiteitä.

tusvaihtoehtoon käsittävinä irtisanomisina. Työnantajan katsottiin tällä menettelyllään syyllistyneen työehtosopimuksen työaikaa koskevien määräysten vastaiseen toimenpiteeseen. Sen sijaan työtuomioistuin hylkäsi työrauhavelvollisuuden rikkomiseen perustuvan hyvityssakkovaatimuksen, koska tämän vaatimuksen tueksi ei ollut esitetty »laillista perustetta». Koska työtuomioistuin ei mitenkään perustele hyvityssakkovaatimuksen hylkäämistä, on vaikeata tietää, katsoiko työtuomioistuin toimenpiteen olleen työn ruuhkautumisesta johtunut töiden keskeyttäminen vai työtaistelutoimenpide. Viimeksi mainittu vaihtoehto tuntuu kuitenkin epätodennäköiseltä. Jos työtuomioistuin olisi hylännyt hyvityssakkovaatimuksen sillä perusteella, että kyseessä oli työtaistelutoimenpide, joka ei ollut kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen, olisi tämä ilmeisesti myös tuomiossa todettu.⁷⁷

⁷⁷ Tähän tuomioon on mahdollisesti saattanut vaikuttaa se, että työnantajan toimenpide johtui eräiden voimassa olleen työehtosopimuksen sitovuuspiirin ulkopuolelle jääneiden työntekijöiden järjestäytymättömästä työtaistelutoimenpiteestä.

Ks. edelleen työtuomioistuimen tuomiota TT 8/1960, jossa työtuomioistuin (ään. 7—2) katsoi »jääneen näyttämättä, että Suomen Tupakka O.Y. pannesaan kesäkuun 13 päivänä 1960 tehtaansa ilmoitustaululle tiedoksiannon tehdasalueen sulkemisesta tehtaan johdon tietoon saatetun työhuonekunnan päätöksen johdosta ja pitäessään tehtaan suljettuna seuranneen päivän olisi tietensä rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä taikka että Suomen Työntekijäin Yleinen Ryhmä tai yhtiö tuolla toimenpiteellä olisi syyllistynyt työehtosopimuslain 8 §:ssä tarkoitettuun, työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen kohdistuneeseen työtaistelutoimenpiteeseen.» Eri mieltä ollut jäsen *Rantanen*, jonka lausuntoon jäsen *Ahtola* yhtyi, katsoi työnantajan tietensä rikkoneen työehtosopimuksen määräystä, jossa kiellettiin esittämästä uhkavaatimusta työnseisauksesta neuvottelujen kestäessä.

Myös tässä tuomiossa työnantajan toimenpide oli ollut vastatoimenpide työntekijäpuolen laittomia toimenpiteitä vastaan. Myöskään tästä tuomiosta ei käy ilmi, katsoiko työtuomioistuin, ettei työnantajan toimenpide ollut työtaistelutoimenpide vai eikö mahdollisen työtaistelutoimenpiteen olisi voitu katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Ks. edelleen työtuomioistuimen tuomiota TT 6/1960, josta tarkemmin IV.1 §.5.3.2.

4.4. Osittainen työstäkieltäytyminen taikka työstäsulkeminen työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotona

4.4.1. Yleistä

Työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa muutenkin kuin kiel-täytymällä työntekovelvollisuudesta kokonaisuudessaan tai sulke-malla työntekijät kokonaisuudessaan työstä. Vaikka otsikko voisi antaa aiheita luulla, että tässä on kysymyksessä työtaistelutoimen-piteet, joihin vain osa työntekijöistä, esimerkiksi yrityksen jonkin osaston työntekijät ottavat osaa, niin näin ei ole suinkaan asian laita. Tässä käsitellään sellaisia työtaistelutoimenpiteen toteuttamis-muotoja, joissa kieltäydytään jostakin työntekovelvollisuuden osasta, kuten esimerkiksi ylityön tekemisestä. Vastaavasti työnantajapuolen osittaisessa työstäsulkemisessa työnantaja estää työntekijöitä teke-mästä esimerkiksi ylitoita jne.

Yleisenä sääntönä voidaan todeta, että TEhtoL 8 § ei aseta työ-taistelutoimenpiteen toteuttamiselle muita rajoituksia kuin mitä seu-raa siitä, että painostustoimenpiteen pitää olla työtaistelutoimenpide. Tämä taas ei suinkaan rajoita työtaistelutoimenpiteen toteuttamis-muotoja pelkkään työstäkieltäytymiseen taikka työstäsulkemiseen.⁷⁸ On aivan selvää, ettei tässä tutkimuksessa ole yleensääkään syytä pyrkiä mihinkään tyhjentävään työtaistelutoimenpiteen erilaisten toteuttamismuotojen tarkastelemiseen. Kuten tulemme huomaamaan, minkäänlaisen tarkkarajaisen määritelmän esittäminen työ-taistelutoimenpiteen toteuttamismuodoista ei ole edes mahdollista. Tärkeimpien toteuttamismuotojen huolelliseen kartoittamiseen on sen sijaan pyrittävä.⁷⁹

⁷⁸ Ks. osittaisesta työstäkieltäytymisestä mm. Vuorio s. 345; Bergström s. 111—112; Schmidt s. 198; Andersen, Arbeidslivets rett s. 375—376; Henriksen s. 53—58.

⁷⁹ Työehtosopimusten työrauhalausekkeet ovat usein siten laadittuja, että riitakysymysten yhteydessä on kielletty turvautumasta paitsi työnseisaukseen, muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi. Ks. esimerkiksi Suomen Metalliteollisuuden Työnantaja-liiton ja Suomen Metallityöväen Liiton tammikuun 15 päivänä 1964 tekemän työehtosopimuksen 20 §:ää. Se, mitkä kaikki toimenpiteet kuuluvat tämän lausekkeen piiriin, lienee vielä epäselvää. Työtuomioistuim ei ole juuri ollen-kaan joutunut vahvistamaan näiden työrauhalausekkeiden merkityssisältöä. Ks. kuitenkin IV. 1 §. 5.3.2.

4.4.2. Osittainen työstäkieltäytyminen työtaistelutoimenpiteenä

Työntekijöiden puolella on työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen mahdollinen siis myös siten, ettei kieltäydytä työstä kokonaisuudessaan, vaan *kieltäydytään tekemästä jotakin määrättyä työtä*. Niinpä työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa esimerkiksi kieltäytymällä tekemästä *ylityötä*. Tuomiossaan TT 11/1950 (ään. 7—1) työtuomioistuin totesi mm. seuraavaa: »Suomen Metallityöväen Liitto on... antanut ammattiosastojensa jäsenille kanteessa ilmoitetussa tarkoituksessa siinä mainitun kehoituksen kieltäytyä tekemästä ylityötä ja että työntekijät ovat tuota kehoitusta yleisesti noudattaneet sekä että ylityöstä kieltäytyminen on aiheuttanut Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliittoon kuuluville työnantajille jonkin verran vahinkoa, minkä vuoksi ja kun edellä jäljennetyssä työehtosopimuksen 9 §:n 1 momentissa edellytetään, että ylityötä suoritetaan, ja Suomen Metallityöväen Liitto niin ollen antamalla puheena olevan kehoituksen on vastoin työehtosopimuslain 8 §:n sisältämää säännöstä ryhtynyt sellaiseen työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuu työehtosopimuksen määräykseen.» Tuomiossa TT 3/1957 työtaistelutoimenpiteeksi katsottiin ammattiyhdistyksen työntekijöille esittämä ylityön tekemisen rajoittamisen suositteleminen.⁸⁰

Vertailun vuoksi mainittakoon, että TRIitaL 7 ja 8 §:ssä käytetään käsitettä *työnseisaus* eikä työtaistelutoimenpide, kuten TEhtoL 8 §:ssä. TRIitaL:n työnseisauksen käsitettä on ymmärtääkseni tulkittava siten, että sillä tarkoitetaan vain todellista työnseisausta, siis täydellistä työstä kieltäytymistä taikka työstäsulkemista. Syynä tähän käsitteiden eroavuuteen lienee se, että TRIitaL:n säännöksissä on työtaistelun käyttämiselle asetettu rajoituksia pitäen lähinnä silmällä julkista intressiä. Sen sijaan TEhtoL:n säännöksissä on pyritty turvaamaan työehtosopimukseen osallisten ja sidottujen intressit. Tällöin on ymmärrettävää, että TRIitaL:n soveltamisala on rajoitettu koskemaan vain yhteiskunnalle vaarallisia työtaistelutoimenpiteitä

⁸⁰ Ks. tästä tuomiosta tarkemmin edellä tekstiä alaviite 58 kohdalla. Ks. edelleen ylityöstä kieltäytymisestä työtaistelutoimenpiteenä TT 5/1961; 4 ja 5/1967 sekä 10 ja 33/1968. Ks. myös Vuorio s. 345; Schmidt s. 198; Andersen, Arbejdslivets rett s. 375—376 sekä Henriksen s. 53—55.

eli työnseisauksia.⁸¹ Sen sijaan TEhtöL:ssa on tahdottu estää kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka loukkaavat tehtyä työehtosopimusta. Tällä en suinkaan tarkoita, etteikö osittainen työstäkieltäytyminen taikka työstäsulkeminen saattaisi jossakin konkreettisessa tapauksessa olla vaarallinen myös yhteiskunnalle. Näin saattaa käydä varsinkin silloin kun työtaistelusta muodostuu pitkäaikainen. Myös *Suviranta* katsoo, että TRIitaL ei koske esimerkiksi ylityöstä kieltäytymisiä.⁸²

TyöaikaL 11 §:ssä ja TyöoloL 5 §:ssä edellytetään työntekijän *suostumusta ylityön teettämiseen*. Samoin TyöaikaL 18₄ § sekä TyöoloL 8₅ § edellyttää erästä poikkeusta lukuun ottamatta työntekijän *suostumusta sunnuntaityön teettämiseen*.⁸³ Onko näillä säännöksillä jotakin merkitystä osittaiselle työstäkieltäytymiselle työtaistelutoimenpiteenä?

Vastaisin tähän kysymykseen kielteisesti. TyöaikaL:n ja vastaavasti TyöoloL:n säännöksillä on pyritty vain ottamaan huomioon kunkin työntekijän *henkilökohtaiset intressit*. Henkilökohtaisista syistä voidaan kieltäytyä yli- taikka sunnuntaityöstä myös silloin, kun työtaistelutoimenpide toteutetaan juuri ylityöstä kieltäytymällä.

⁸¹ Ks. myös työrauhakomitean osamietintö 2 (ehdotus laiksi työriitojen sovittelusta) s. 2—3 sekä (erikoisperustelut ehdotukseen laiksi työriitojen sovittelusta) s. 3—4. Komitea ehdotti, että 7 § olisi koskenut työnseisausten lisäksi myös työsaartoa. Laissa työriitojen sovittelusta 12 päivältä heinäkuuta 1946 käytettiin myös käsitettä työnseisaus. Ks. myös Km. 1945: 7 s. 28—29 sekä Km. 1920: 1 s. 5—6 ja 9—10, jossa työnseisaus määritellään seuraavalla tavalla: »Kun työriita johtaa siihen, että asianosaiset lopettavat koko työsuhteen, syntyy työnseisaus, joka merkitsee avointa taistelua työnantajain ja työntekijäin välillä.» Ks. myös Vp. 1961, Hall.es. 52 sekä *Sipilä*, Pääasiat s. 161 ss.

⁸² Ks. *Suvirannan* lausuntoa TRIitaL:n säännösten tulkinnasta eräiden järjestäytymättömien työtaistelutoimenpiteiden yhteydessä. Helsingin Sanomat 14. 1. 1966.

⁸³ TyöaikaL:n ja TyöoloL:n muutokset joulukuun 30 päivältä 1965, jotka tulevat lopullisesti sovellettaviksi vasta vuoden 1970 alussa, eivät ole mainittavasti muuttaneet tekstissä käsiteltyjen lainkohtien sisältöä tältä osin. Myös uusi TyöaikaL 11 § sekä uusi TyöoloL 5 § edellyttävät työntekijän suostumusta ylityön teettämiseen. Sen sijaan uusi TyöaikaL 18₄ § ja uusi TyöoloL 8₅ § edellyttävät, että työntekijää ei voida vastoin tahtoaan velvoittaa tekemään sunnuntaityötä, ellei hän työsuhteen ehtojen mukaan ole sitoutunut tekemään sunnuntaityötä. Ks. tässä yhteydessä myös *Lehtinen*, Suomen Lakimiesliiton XIII lakimiespäivien pöytäkirja s. 43.

Kuten edellä esitetystä muistamme, työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen ei suinkaan edellytä, että työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen osaa ottavat työntekijät tai vastaavasti työnantajat rikkoisivat myös työsuhteen ehtoja *in concreto*.⁸⁴ Mutta yli- tai sunnuntaityöstä kieltäytymisten täytyy johtua henkilökohtaisista syistä. Jos kieltäytymisten tarkoituksena on työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen, ei TyöaikaL:n ja TyöoloL:n säännöksillä ole mitään merkitystä toimenpidettä TEhtol 8 §:n mukaan arvosteltaessa.⁸⁵ TyöaikaL tai TyöoloL eivät edellytä, että työntekijä esittäisi hyväksyttävän syyn kieltäytymiselleen. Voidaan kuitenkin olettaa, että jos kieltäytymisiä sattuu useampia *yhtäaika*a eikä *hyväksyttäviä syitä* kieltäytymisille ole voitu esittää, kysymyksessä on työtaistelutoimenpide eikä henkilökohtaisista syistä johtuvat kieltäytymiset.

Yli- tai sunnuntaityöstä kieltäytymiset työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotoina eivät ole suinkaan ainoat osittaiset työstäkieltäytymiset työtaistelutoimenpiteenä. Periaatteessa osittainen työstäkieltäytyminen voidaan *toteuttaa* millä tavalla tahansa *kieltäytymällä* jostakin *työntekovelvollisuuteen kuuluvasta taikka liittyvästä suorituksesta*. Ylityöstä kieltäytyminen on tavallisin ja luultavasti tehokkain tapa toteuttaa osittainen työstäkieltäytyminen, mutta se voidaan toteuttaa myös esimerkiksi kieltäytymällä tekemästä jotakin *määrätynlaista työtä*. Niinpä työtuomioistuimen tuomiossa TT 8/1951 (ään. 7—1) työtaistelutoimenpiteeksi katsottiin työntekijöiden

⁸⁴ Ks. mm. Sipilä, JFT 1962 s. 9, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Icke inverkar huruvida den i samråd utövade påtryckningen medför att något villkor i ett arbetsförhållande icke iakttages eller om det t. ex. är fråga om utövningen av någon arbetstagarna tillkommande laglig rätt.» Esimerkkinä Sipilä mainitsee juuri työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen ylityöstä kieltäytymällä. Ks. myös Lehto, LM 1953 s. 732.

⁸⁵ Ks. myös Vuorio s. 321—323. Tekstissä ei ole tässä yhteydessä käsitelty kysymystä, voidaanko tällainen *suostumus* antaa työntekijöiden puolesta myös *työehtosopimuksessa*. Tällä seikalla ei ole merkitystä arvosteltaessa yli- taikka sunnuntaityöstä kieltäytymisiä työtaistelutoimenpiteenä. Kysymys säilyy nimittäin tällöinkin työsuhteen tasolla. Probleemina olisi tällöin se seikka, rikkooko työntekijä kieltäytyessään noudattamasta yli- tai sunnuntaityötä koskevaa työehtosopimuksen määräystä TEhtol 71 §:ää vastaan. Vasta kun ryhdymme tarkastelemaan työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kohdistumista, saattaa tällainen työehtosopimuksen määräys osoittautua problemaattiseksi myös työrauhavelvollisuuskysymysten osalta.

kieltäytyminen suorittamasta yhtiön säännölliseen toimintaan kuuluvaa työtä kaupunkialueen ulkopuolella, ellei heille maksettaisi vaadittuja päivärahoja.

Vastaavasti osittainen työstäkieltäytyminen voidaan toteuttaa kieltäytymällä ottamasta vastaan urakkatyötä.⁸⁶ Osittainen työstäkieltäytyminen voidaan myös toteuttaa kieltäytymällä työskentelemästä jonkin määrätyn työnjohtajan alaisena jne.⁸⁷

Todettakoon lopuksi, että osittaiseen työstäkieltäytymiseen kuten myös osittaiseen työstäsulkemiseen sovelletaan samoja sääntöjä kuin työstäkieltäytymiseen ja työstäsulkemiseen. TEhtol 8 §:ssä sen paremmin kuin työtuomioistuimen käytännössäkään ei tehdä mitään eroa työtaistelutoimenpiteen eri toteuttamistapojen välillä. Ainoastaan hyvityssakon määrään saattaa eri toteuttamistapojen välisillä eroilla olla TEhtol 10 §:n mukaan jotakin vaikutusta.

4.4.3. Osittainen työstäsulkeminen työtaistelutoimenpiteenä

Osittainen työstäsulkeminen työtaistelutoimenpiteenä lienee lähinnä teoreettinen kysymys. Käytännössä ei tietääkseni osittaista työstäsulkemista esiinny. Kuten jo aiemmin olen maininnut, tämä johtuu siitä, että osittaisella työstäsulkemisella työnantaja aiheuttaisi vahinkoa lähinnä vain itselleen. Tilanne olisi siis sama kuin osittaisessa työstäkieltäytymisessä. Toisin sanoen työntekijät kärsivät pieniä palkkaetujen menetyksiä, mutta yritykselle voi aiheutua suurta haittaa. Mikäli työnantaja haluaa todella tehokkaasti painostaa työntekijöitään, on hänen estettävä näitä kokonaisuudessaan saamasta palkkaansa. Toisaalta voidaan väittää, että vaikka osittaisella työstä-

⁸⁶ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 37/1965 katsottiin työtaistelutoimenpiteeksi työntekijöiden yksissä tuumin kieltäytyminen ottamasta vastaan urakkatyötä painostaakseen työnantajaa hyväksymään työntekijöiden työehtosopimuksen määräyksiin kohdistuneet vaatimukset.

⁸⁷ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 3/1957 katsottiin työtaistelutoimenpiteeksi työntekijöiden kieltäytyminen työskentelemästä erään määrätyn työnjohtajan alaisena. Ks. myös tuomiota TT 23/1968.

Ks. *Schmidt* s. 198, joka toteaa osittaisesta työstäkieltäytymisestä seuraavaa: »Det kan vara fråga om vägran att utföra visst arbete eller vägran att utföra övertidsarbete. Ett praktiskt fall är vägran att taga befattning med s.k. smittade varor eller varor som härrör från eller är avsedda för ett annat företag, vid vilket strejk eller lockout råder.» Ks. myös *Henriksen* s. 55—58.

sulkemisella ei voida saattaa työntekijöiden elantoa vaaraan, sillä voidaan kuitenkin saattaa näiden elintaso vaaraan. Osittaisen työstä-sulkemisen aikana työnantaja pystyy ehkä pitämään yrityksensä hyvinkin tehokkaasti käynnissä, mutta työntekijöiltä jäävät television ja auton vähittäismaksuerät suorittamatta.

4.5. Työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen liittyminen työsuhteen ehtojen toteuttamiseen

Olen jo edellä lyhyesti käsitellyt työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen liittymistä työsuhteen ehtoihin. Periaatteessa työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen voi liittyä mihin työsuhteen ehtoon tai edellytykseen tahansa. Myöskään tämän työsuhteen ehdon tai edellytyksen ei tarvitse perustua työehtosopimukseen vaan se saattaa aivan yhtä hyvin perustua johonkin työoikeudelliseen lakiin, työ-sopimukseen, työsääntöihin taikka tavanomaisen oikeuden sääntöön.⁸⁸ Tässä on kysymyksessä työtaistelutoimenpiteen *toteuttaminen* eikä sen *kohdistuminen*, jolta, kuten edempänä tulemme huomaamaan, vaaditaan *työehtosopimukseen* kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen kohdistumista. Toisin sanoen työtaistelutoimenpiteen toteuttamista selviteltäessä ei työsuhteen ehdon lähteellä ole merkitystä. Työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen edellyttää, että jokin työsuhteen ehto tai edellytys jää *tosiasiallisesti* noudattamatta. Tämä ei edellytä, että myös työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa olisi rikottu oikeudellisia velvollisuuksia, kuten olen useaan otteeseen todennut.⁸⁹

⁸⁸ Ks. työsuhteen ehtojen säännöstämiskeinoista mm. Vuorio, erityisesti s. 382 ss. Ks. myös Pekkanen s. 10 ss.; Sipilä s. 16; sama, Käsité s. 82 ss. sekä Suviranta, Scandinavian studies in law 1965 s. 179.

⁸⁹ Tässä tutkimuksessa ei voida tarkastella lähemmin työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen suhdetta työsuhteen ehtojen noudattamiseen. Olen jo edellä käsitellyt lyhyesti työtaistelutoimenpiteen suhdetta palkanmaksuvelvollisuuteen. Tämän lisäksi työdyn viittamaan työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen ja työsuhteen ehtojen noudattamisen välistä probleemia koskevaan kirjallisuuteen. Ks. mm. Chydenius, JFT 1906 s. 305; Kivimäki s. 8—9, 50—53; 73—79, 112—142 sekä 144—161; Pekkanen, Työsuhte s. 76 ss., 129—130 ja 175 ss.; Sipilä, JFT 1962 s. 8—9; Vuorio s. 338—347; sama, LM 1958 s. 232—233; sama, Teollisuuslehti 1957 s. 474—475; Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I s. 18; Conradi, SvJT 1951 s. 65 ss.; sama, SvJT 1951 s. 362; Geijer—Schmidt s.

Työstäkieltäytyminen ja työstä sulkeminen ovat työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen 'normaali muodoit'. Näiden lisäksi työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa periaatteessa minkä tahansa työsuhteen ehdon tai edellytyksen tosiasiallisella noudattamatta jättämisellä. Käytännössä tällaiset työtaistelutoimenpiteet ovat erittäin harvinaisia.^{89a}

Työtuomioistuimen käytäntö on tältä osin ymmärrettävistä syistä melkoisen niukka. On kuitenkin olemassa muutamia tuomioita, joissa työtuomioistuin on joutunut ottamaan kantaa tässä käsiteltäviin poikkeuksellisiin työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotoihin. Näitä tuomioita on syytä tarkastella tässä hieman tarkemmin.

Työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa myös siten, että kieltäydytään noudattamasta työnantajan *työn johtamis- ja valvomisoikeutensa* puitteissa antamia määräyksiä.⁹⁰ Tätä ei pidä tietenkään sotkea sellaiseen tapaukseen, jossa työtaistelutoimenpide *kohdistuu* työehtosopimuksessa olevaan määräykseen työnantajan oikeudesta johtaa ja valvoa työtä. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 3/1964

271—274 ja 342—343; Schmidt s. 245—249; Berg s. 205, 230—231, 243—244 ja 249; Henriksen s. 95, 120—123; Østrem s. 29, 107 ja 200—207; Øvergaard s. 47 ja 67—68; Illum s. 228—231; Rise—Degerbøl s. 70; Bertele s. 33—57, 72—84, 94—106 ja 114—125; Brox—Rüthers s. 162—173 ja 218—238; Hessel s. 7—47; Hueck—Nipperdey s. 283—286; Nikisch s. 75—76; Ramm, Labour relations s. 204—206; Bydliniski, Die kollektiven Mächte s. 83—89; Floretta, Die kollektiven Mächte s. 73; Strasser, Die kollektiven Mächte s. 111—113; Tomandl s. 237—348; Brun, Labour relations s. 197—199; Julien Durand s. 20—21; De Hulster s. 11—27 ja 61—82; Wedderburn, Labour relations s. 140—144 ja Dioguardi s. 45—51.

Ks. myös KKO 19.6.1967 taltio 1593, KKO 1937 I 12 sekä virkasuhteen osalta KHO 1964 II 46. Ks. edelleen työtuomioistuimen tuomioita TT 5 ja 6/1951; 6/1954; 11/1955; 8/1959; 4/1960 ja 8/1963.

^{89a} Ks. tässä yhteydessä TT 31/1964.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 17/1966 (ään. 7—2) todettiin työtaistelutoimenpiteen osalta seuraavaa: »Ammattiosaston nimenomaisella päätöksellään työnantajan määräämien työaikojen noudattamatta jättämisestä ja hyväksymällä pääluottamusmiehen kanteessa kerrotut toimenpiteet ja työntekijöiden työstä poistumiset on, riippumatta siitä millä edellytyksillä työnantaja on voinut peruuttaa työntekijöillä aikaisemmin olleen työehtosopimuksesta poikkeavan edun poistua työstä ennen säännöllisen työajan päättymistä, katsottava ryhtyneen työtaistelutoimenpiteeseen.» Vrt. TT 33/1968.

⁹⁰ Ks. tästä työnantajan direktio-oikeudesta tarkemmin mm. Kopponen s. 88; Lehtinen s. 26 ss.; Pekkanen s. 36 ss.; Sipilä s. 12—13; sama, Käsité s. 134 ss.; Suviranta s. 289—290 sekä Vuorio s. 123—124 ja s. 128—129.

(ään. 5—4) katsottiin työtaistelutoimenpiteeksi laitosmiesten kieltäytyminen noudattamasta työnantajan aluksi joulukuun 1 päivänä ja sittemmin saman joulukuun 16 päivänä voimaantulevaksi määrättyä automaattikutomon uudelleenjärjestelyä ja viimeksi mainitun päivän jälkeenkin aiemman käytännön noudattamisen jatkaminen painostaakseen työnantajaa palkkaneuvotteluissa.⁹¹

Tuomiossaan TT 18/1962 (ään. 6—3) työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteeksi *työajasta* annettujen määräysten kollektiivisen rikkomisen. Tässä tapauksessa toteutettiin työtaistelutoimenpiteiden, että eräät työntekijät rupesivat vastoin työnantajan tahtoa noudattamaan työehtosopimuksen määräämiä työaikoja, vaikka he eivät kuuluneet tämän vaan erään aiemman työehtosopimuksen alaisuuteen.⁹²

Osittaisen työstäkieltäytymisen kohdalla olen jo käsitellyt tuomiota TT 37/1965, jossa kieltäydyttiin ottamasta vastaan *urakkatyötä*. Työtuomioistuimen tuomioissa TT 4/1952 ja 13/1961 katsottiin vastaavasti työtaistelutoimenpiteeksi työntekijöiden *siirtyminen työskentelemään aikapalkalla* työehtosopimuksen edellyttämän urakkapalkkajärjestelmän asemesta.⁹³

⁹¹ Tuomiossa TT 3/1964 jäsenet Kuukkanen, Ahtola, Suominen ja Nurmela olivat eri mieltä ja hylkäsivät kanteen. Eriävä mielipide ei kuitenkaan perustunut siihen, etteikö tällaista toimenpidettä sinänsä voitaisi pitää työtaistelutoimenpiteenä. Ks. tällaisen työn johtamista koskevan työehtosopimuksen määräyksen tulkinnasta myös työtuomioistuimen tuomiota TT 14/1953. Ks. myös Andersen, Arbeidslivets rett s. 375 sekä Henriksen s. 55—58.

⁹² Tässäkin tuomiossa oli kolme eriävää mielipidettä, mutta yksikään niistä ei perustunut siihen, etteikö kysymyksessä olisi ollut työtaistelutoimenpide. Ks. alaviite 62 sekä tekstiä alaviite 61 jälkeen.

⁹³ Ks. tuomiosta TT 37/1965 myös alaviite 86. Tuomiossa TT 13/1961 oli yrityksessä ollut käytössä eräänlainen tuotantopalkkiojärjestelmä, jota työehtosopimuksen mukaan oli sovellettava töissä, joissa suora urakointi ei ole mahdollista. Työntekijäpuolen työtaistelutoimenpide kohdistui tämän tuotantopalkkiojärjestelmän tarkistamiseen. Tosin kanne hylättiin, koska työtaistelutoimenpiteen ei voitu katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen.

Todettakoon vielä, että tuomiossa TT 4/1952 työehtosopimus sisälsi vain urakkapalkkalausekkeen. Sen sijaan tuomioissa TT 13/1961 ja 37/1965 työehtosopimus sisälsi määräyksen jonka mukaan työntekijälle oli maksettava perustuntipalkka, ellei hän suostunut ottamaan vastaan hänelle tarjottua urakkaa. Tähän määräykseen liittyi seuraava pöytäkirjamerkintä: »Ylläolevan

Työtuomioistuimen niukasta käytännöstä tässä kysymyksessä ei voida päätellä, voidaanko työtaistelutoimenpide toteuttaa aivan minkä tahansa työsuhteen ehdon tai edellytyksen tosiasiallisella noudattamatta jättämisellä. Voidaanko työtaistelutoimenpide toteuttaa esimerkiksi siten, että yhdistys saa avainasemassa olevan työntekijän kieltäytymään noudattamasta jotakin työ sopimuksensa ehtoa tai jotakin työ sääntöjen määräystä? Mikäli muut työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit on täytetty, ei mielestäni mikään estä pitämästä tällä tavalla toteutettua toimenpidettä TEhtol 8 §:n tarkoittamana työtaistelutoimenpiteenä. Periaatteessa ei voitane asettaa muita rajoja, kuin mitä johtuu työtaistelutoimenpiteen tehokkuusvaatimuksesta. Kuitenkin tosiasialliset olosuhteet asettavat paljon rajoituksia työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuodoille, sillä tehokkaan painostusvaikutuksen aikaan saamiseen pyrkiminen rajoittaa jo sinänsä työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuotojen piiriä käytännössä. Periaatteelliseen kannanottoon tämä seikka ei tietenkään voi vaikuttaa.

4.6. *Työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen työsuhteiden syntymisen estämisellä*

Edellä olen tullut siihen lopputulokseen, että työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa minkä tahansa työsuhteen ehdon tai edellytyksen tosiasiallisella noudattamatta jättämisellä. Selvitettäväksi on vielä jäänyt, voidaanko työtaistelutoimenpide toteuttaa *vain* tällä tavoin vai voidaanko TEhtol 8 §:n työtaistelutoimenpide toteuttaa jollakin muullakin tavalla.

Todettakoon ensinnäkin, että työtaistelutoimenpiteen voivat joko välittömästi tai välillisesti toteuttaa vain 'oma' työnantaja taikka

määräyksen perusteella alkoon työntekijä perusteettomasti hylätkö työehtosopimuksen mukaisesti hinnoiteltua urakkaa.» Tällainen määräys sisältää velvollisuuden työntekijälle tehdä urakkatyötä, ellei hän pysty esittämään perusteltua syytä urakkatyöstä kieltäytymiseen. Pelkkä urakkapalkkalausekekin kuten tuomiossa TT 4/1952 edellyttää, että urakkatyötä tehdään. Sen sijaan tällaiseen lausekkeeseen ei mielestäni sisälly velvollisuutta työntekijöille tehdä urakkatyötä, elleivät he itse sitä halua. Mutta jos urakkatyöstä tällaisessa tapauksessa kieltäydytään kollektiivisesti painostustarkoituksessa esittämättä hyväksyttäviä henkilökohtaisia syitä urakkatyöstä kieltäytymiselle, on kieltäytymisiä pidettävä TEhtol 8 §:n tarkoittamana työtaistelutoimenpiteenä.

vastaavasti 'omat' työntekijät. Toiseksi työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa vain työnantajan ja työntekijän välisen työoikeudellisen suhteen — työsuhteen — puitteissa. Täten esimerkiksi työehtosopimuksen *velvoitemääräyksen* noudattamatta jättämisellä ei voida toteuttaa työtaistelutoimenpidettä. Myöskään työtaistelutoimenpidettä ei voida toteuttaa siten, että kieltäydytään noudattamasta joitakin työnantajan ja työntekijän välisiä oikeudellisia *velvollisuuksia*, jotka jäävät *työsuhteen ulkopuolelle*. Työnantajan ja työntekijän välille saattaa työsuhteen lisäksi syntyä hyvinkin monenlaisia oikeussuhteita, kuten esimerkiksi velkasuhde, huoneenvuokrasuhde, irtaimen kauppaa koskeva oikeussuhde jne. Näistä muista mahdollisista oikeussuhteista johtuvien oikeudellisten velvollisuuksien noudattamatta jättämisellä ei työtaistelutoimenpidettä voida TEhtol 8 §:n tarkoittamassa merkityksessä toteuttaa. Rajatapauksissa saattaa kyllä olla vaikeata todeta, onko kysymyksessä työsuhteen ehto vai onko työsuhteen rinnalle syntynyt jokin toinen oikeussuhde. Tässä yhteydessä emme kuitenkaan voi puuttua tarkemmin tähän kysymykseen.⁹⁴

Yleensä katsotaan, että työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa myös siten, että *estetään uusien työsuhteiden syntyminen*. Tätä painostustoimenpidettä kutsutaan *saarroksi* tai *boikotiksi*. Työtaistelun yhteydessä saarto esiintyy yleensä liittyneenä johonkin toiseen työtaistelutoimenpiteeseen, vaikka se saattaa esiintyä myös itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä. Tarkastelen näitä kahta tapausta seuraavassa erikseen.

4.6.1. Työsaarto itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä

Saarto ja boikotti eivät ole suinkaan pelkästään työoikeudellisia käsitteitä, vaan niillä tarkoitetaan yleensä eräitä taloudellisia pai-

⁹⁴ Tekstissä mainittu rajanveto on täysin sama kuin työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssiin kuuluvien asioiden erottaminen säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle jäävistä asioista. TEhtol 1 §:ssä rajoitetaan osallisten säännöstämiskompetenssi koskemaan ehtoja, »joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.» Ks. säännöstämiskompetenssin tulkinnasta mm. *Kopponen* s. 190 ss.; *Sarkko*, LM 1968 s. 326 ss.; *Sipilä* s. 173—174; *sama*, LM 1951 s. 498 ss.; *Virkkunen*, LM 1951 s. 483 ss. sekä *Vuorio* s. 64, 235—240, 302—303 ja 391—393. Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 8/1956.

nostustoimenpiteitä. Esimerkiksi *Kivimäki* ja *Ylöstalo* määrittelevät saarron seuraavasti: »Sillä ymmärretään sopimussuhteiden katkaisemista tai kieltäytymistä tekemästä sopimusta toisen kanssa tahi kehotusta näihin siinä tarkoituksessa, että boikotin kohteeksi joutunut tulisi taivutetuksi johonkin.»⁹⁵ Täten määriteltynä saarron käsitteen ekstensio muodostuu niin laajaksi, että siihen kuuluvat mm. kaikki työtaistelutoimenpiteet.⁹⁶ Tässä tutkimuksessa ei ole mielekästä käyttää tällaista yleistä taloudellisen saarron käsitettä. Tähän vaikuttaa lisäksi se, ettei saarron käsitteen merkityssisältö ole muodostunut kovinkaan yhtenäiseksi ja tarkkarajaiseksi. Edelleen voidaan todeta, että saarron käsitteen suhde boikotin käsitteeseen vaikuttaa epäselvältä.⁹⁷

⁹⁵ *Kivimäki—Ylöstalo* s. 99.

⁹⁶ Ks. mt. s. 101. Ks. saarrosta ja boikotista *Kivimäki* s. 18—22 ja 180—188; *Lehto*, Teollisuuslehti 1952 s. 422—423 ja *Savola* s. 18. Ks. boikotista myös *Zwimpfer* s. 18.

⁹⁷ Ruotsin KAL 4 §:ssä on esimerkkeinä kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä mainittu saarto ja boikotti. Ks. näiden käsitteiden tulkinnasta *Bergström* s. 104 ss.; *Geijer—Schmidt* s. 249; *Robbins* s. 238 sekä *Schmidt* s. 198—201. Schmidt esittää saarrosta ja boikotista erittäin laajan ekstension omaavan käsittemäärittelyn (»Med blockad eller bojkott avser man förbud mot att upprätthålla ekonomiska förbindelser med en person, i förhållande till vilken angränsaren står i motsatsställning.»). Tämän jälkeen hän esittää, mitä kaikkea ei kuitenkaan ole luettava saarron tai boikotin käsitteen ekstension (»Som blockad brukar man således icke beteckna en allmän arbetsinställelse (strejk eller lockout) och som regel ej heller partiell arbetsvägran även om åtgärden ingår som led i verkställandet av en blockad. Till blockad hänför man vidare icke kollektiv uppsägning av tjänsteavtal i syfte att förbereda strejk eller lockout, ej heller hot om strejk eller lockout eller om kollektiv uppsägning av tjänsteavtal.» (Ks. mt. s. 198. Ks. myös SOU 1933: 36 s. 57 ss. ja 83 ss.

Myös Norjassa boikotti on legaalinen käsite. Ks. Lov om boikott av 5 desember 1947 erityisesti 2 ja 3 §:ää. Ks. tämän käsitteen tulkinnasta mm. *Andersen*, Arbeidslivets rett s. 362—363; *Berg* s. 249—253; *Henriksen* s. 39—41; *Knoph* s. 120, 122—123 ja 134—139; *Østrem* s. 189—197; *Øvergaard* s. 31—38 ja 68—98. Ks. myös ATL 1 §:n 5 kohdan toista momenttia sekä 6 kohdan toista momenttia sekä näiden saartoa koskevien säännösten tulkinnasta mm. *Andersen*, ib.; *Berg* s. 204, 245—246 ja 249; *Henriksen* s. 34 ja 46; *Østrem* s. 30—36, 41—42 ja 173—178 ja *Øvergaard* s. 37 ja 71.

Tanskassa on Hovedaftalenin 21 §:ssä käytetty myöskin saarron ja boikotin käsitteitä. Ks. boikotin käsitteestä *Illum* s. 223—224 ja *Rise—Degerbøl* s. 72 sekä saarron käsitteestä *Illum* s. 218—221 ja *Rise—Degerbøl*, ib.

Edellisessä kappaleessa esitettyjen syiden johdosta katson aiheelliseksi ottaa käyttöön tässä tutkimuksessa konventionaalisen *työsaarron* käsitteen. Tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työsaarrolla toimenpidettä, jolla 'oma' työnantaja tai 'omat' työntekijät taikka jomman kumman yhdistys tai sen ala- tai yläyhdistys *pyrkii estämään uusien työsuhteiden syntymisen*. Tämä käsite rajoittuu työtaistelutoimenpiteen *faktillisen toteuttamisen* tasolle. Jotta kysymyksessä olisi TEhtol 8 §:n työtaistelutoimenpide, on työsaarron siis täytettävä *myös* muut edellä esitetyt työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit.⁹⁸

Mitään epäilystä ei ole mielestäni siitä, etteikö työtaistelutoimenpidettä voitaisi toteuttaa *itsenäisellä työsaarrolla*.⁹⁹ Työtuomioistuimessa ei ole ollut esillä monta työsaartoa koskevaa tapausta, mutta kaikissa tapauksissa, joissa työtaistelutoimenpide on toteutettu itsenäisellä työsaarrolla, on työtuomioistuin pitänyt sitä TEhtol 8 §:n tarkoittamana työtaistelutoimenpiteenä. Kaikissa näissä tapauksissa ovat työsaarrat olleet työntekijäpuolen toimeenpanemia. Niiden tarkoituksena on ollut estää työtaistelun kohteena olevaa työnantajaa saamasta uutta työvoimaa yritykseensä.¹⁰⁰ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 6/1956 työtaistelutoimenpiteeksi katsottiin eräässä apteekissa ja sen alaisessa lääkevarastossa olevien toimien julistaminen hakukieltoon. Tuomiossa TT 1/1958 työtaistelutoimenpide toteutettiin julistamalla kaikki työnantajan sukellusalan työt saartoon. Tuomiossa TT 13/1959 työtaistelutoimenpiteeksi katsottiin vartiointistöiden julistaminen saartoon.¹⁰¹ Todettakoon lopuksi, ettei

⁹⁸ Työrauhakomitean osamietinnössä 2 (ehdotus laiksi työriitojen sovittelusta) s. 2 sekä (erikoisperustelut ehdotukseen laiksi työriitojen sovittelusta) s. 3 käytetään myös työsaarron käsitettä. Komitea ei katsonut aiheelliseksi määritellä, mitä se tarkoittaa työsaarron käsitteellä. TRIitaL:iin ei kuitenkaan tullut mitään säännöksiä työsaarrosta. Ks. myös L valtakunnallisista työttömyyskassoista (23.3.1934) 201 §:n 3 kohtaa, jossa puhutaan »työlakosta, työsulusta ja saarrosta» vapaasta työstä.

⁹⁹ Sen sijaan TRIitaL:n säännökset koskevat vain todellisia työnseisauksia. Työsaarrat jäävät TRIitaL:n säännösten ulkopuolelle. Ks. edellistä alaviitettä.

¹⁰⁰ Ks. Kivimäki s. 20—21 erityisesti alaviite 3 sekä 180—181 ja Schmidt s. 198—199. Ks. myös Ruotsin työtuomioistuimen tuomiota AD 134/1931.

¹⁰¹ Kaikissa tekstissä mainituissa tuomioissa TT 6/1956 (ään. 8—1); 1/1958 (ään. 6—2) ja 13/1959 (ään. 6—3) esitettiin myös eriävä mielipide, mutta yksikään näistä eriävistä mielipiteistä ei koskenut sitä, etteikö ko. työsaarto olisi ollut TEhtol 8 §:n tarkoittama työtaistelutoimenpide.

sillä seikalla ole sinänsä mitään merkitystä, *onnistuuko* työnantaja estämään työntekijöitä saamasta toista työpaikkaa taikka vastaavasti työntekijäpuoli estämään työnantajaa saamasta tarvitsemaansa työvoimaa.

4.6.2. Työsaarto epäitsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä

Työsaartoa voidaan myös käyttää *täydentämään* jotakin muuta työtaistelutoimenpidettä. Esimerkiksi työstäkieltäytymisen yhteydessä voidaan työsaarrolla estää työtaistelutoimenpiteen kohteena olevaa työnantajaa jatkamasta yrityksensä toimintaa uusilla työstäkieltäytymisen aikana työhön otetuilla työntekijöillä. Varsinkin huonon työllisyystilanteen aikana toimeenpantu vähäistä ammattitaitoa edellyttävän työntekijäryhmän työtaistelutoimenpide saattaa epäonnistua täydellisesti, ellei siihen liitetä työsaartoa.¹⁰² Samoin on työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteissä olemassa vaara, että työstäsuljetut työntekijät hakeutuvat uusiin työpaikkoihin, ellei työstäsulkemiseen liitetä työsaartoa.¹⁰³ Eräänlainen solidaarisuudesta johtuva faktillinen työsaarto liittyy käytännöllisesti katsoen jokaiseen työtaistelutoimenpiteeseen, joka toteutetaan työstäkieltäytymällä taikka työstäsulkemalla. Tarkoitan tällä sitä, että ulkopuoliset työntekijät eivät mielellään halua ottaa työpaikkaa työtaistelutoimenpiteen takia työvoimaa tarvitsevalta työnantajalta, vaikka mitään varsinaista työsaartoa ei olisikaan julistettu. Vastaavasti muut työnantajat eivät halua ottaa palvelukseensa työstäsulkemisen vuoksi työtä vailla olevia työntekijöitä.¹⁰⁴

¹⁰² Ks. Kivimäki s. 20—21. Ks. myös ATL 1 §:n 5 ja 6 kohdan toista momenttia sekä Andersen, Arbeidslivets rett s. 362—363.

¹⁰³ Ks. Schmidt s. 200.

¹⁰⁴ Työstäkieltäytymiseen liittynyt työsaarto on ollut esillä työtuomioistuinten tuomioissa TT 7/1959; 8/1960; 8/1963; 20/1964. Tuomiossa TT 7/1959 puhutaan tosin vain saarrosta, mikä johtunee siitä, että työnantaja oli vasta ammattiosaston julistaman saarron kestäessä liittynyt työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen jäseneksi. Tosin saarto oli liittynyt työstäkieltäytymiseen, mutta tuomiosta ei käy ilmi, mikä oli tilanne työstäkieltäytymisen kohdalla työnantajan liittyessä työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen jäseneksi. Tuomiossa TT 8/1960 työtuomioistuin katsoi, että töiden lopettamisuhka, uhkauksen toteuttaminen sekä työsaarto olivat olleet »työtaistelutoimenpiteitä». Näitä työtaistelutoimenpiteitä pidettiin kuitenkin yhteensä yhtenä TEhtol 8 §:n

Epäitsenäisen työsaarron osalta voidaan vielä huomauttaa, ettei sen kohdalla ole niinkään tärkeätä erottaa työsaartoa muusta saarrostasta yleisenä taloudellisena painostustoimenpiteenä. Jos työtaistelutoimenpide on jo sellaisenaan TEhtoL 8 §:n vastainen työtaistelutoimenpide, ei sen tueksi toimeenpannulla saarroilla ole mitään itsenäistä merkitystä. Jos taas itse työtaistelutoimenpide on sallittu, ei siihen liitetty saarto voi myöskään olla TEhtoL 8 §:n vastainen.

Täten epäitsenäinen työsaarto silloin, kun se tukee TEhtoL 8 §:n mukaan kiellettyä työtaistelutoimenpidettä, saattaa vaikuttaa työrauhavelvollisuuden rikkomista kokonaisuutena arvosteltaessa. Tällöin se saattaa myös vaikuttaa hyvityssakon määrää TEhtoL 10 §:n mukaan vahvistettaessa. Toisaalta mielestäni hyvityssakon suuruuteen TEhtoL 10 §:n mukaan vaikuttavana asianhaarana voitaneen ottaa myös huomioon kielletyn työtaistelutoimenpiteen tukemiseksi toimeenpantu muukin saarto kuin työsaarto.¹⁰⁵

4.7. Eräistä työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle jäävistä toimenpiteistä

Yhteenvetona edellä esitetystä todettakoon, että työtaistelutoimenpide voidaan toteuttaa joko käyttäytymällä tosiasiallisesti työsuhteen ehdon tai edellytyksen vastaisesti tai estämällä uusien työsuhteiden syntyminen. Ensi näkemältä saattaisi vaikuttaa siltä, että myös *työsuhteiden lopullinen katkaiseminen* olisi eräs työtaistelutoimenpiteen toteuttamismuoto. Mikäli *tarkoituksena* on ollut *todella joka tapauksessa katkaista työsuhteet lopullisesti*, ei kysymyksessä voi olla työtaistelutoimenpide, koska yhteispainostustarkoitus tai tarkoitus yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen puuttuu. Kysy-

mukaisen työrauhavelvollisuuden rikkomisena. Samoin tuomioissa TT 8/1963 ja 20/1964.

Ks. myös työnvälityslain (2.6.1959) 11 §:ää, jossa todetaan, että »työriidan aiheuttama työnseisuus ei aiheuta muutosta työnvälitysviranomaisten toimintaan. Kuitenkin tulee niiden hankkia tarkat tiedot työriidan laadusta ja laajuudesta ja antaa niistä tietoja työnvälitystä hakeville henkilöille.»

¹⁰⁵ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 8/1960 oli hyvityssakon määrään vaikuttavana asianhaarana otettu huomioon varsinkin se, että työntekijöiden liitto oli sen jälkeen kun kanne oli pantu työtuomioistuimessa vireille, antanut luvan työsaarron julistamiseen.

myksessä ei siis ole lainkaan painostustoimenpide. Mikäli taas työsuhteita ei ole tarkoitettu katkaista lopullisesti vaan vain työtaistelutoimenpiteen kestoajaksi, on kysymyksessä peitetty työstäkieltäytyminen taikka vastaavasti peitetty työstäsulkeminen, joista tulee puhe edempänä.

Mitkään muut taloudelliset painostustoimenpiteet kuin edellisessä kappaleessa mainitut eivät siis kuulu työtaistelutoimenpiteen käsitteen ekstensioon. TEhtol 8 §:n työtaistelutoimenpiteeksi ei myöskään mielestäni voida katsoa mitään taloudellisten painostustoimenpiteiden ulkopuolelle lankeavaa käyttäytymistä. Taloudellisen painostustoimenpiteen käsite on merkityssisällöltään epäselvä. Mitään syytä ei ole ryhtyä sitä tässä erikseen määrittelemään. Tarkoitin taloudellisella painostustoimenpiteellä yleisesti ottaen samaa kuin *Kivimäki* ja *Ylöstalo* boikotilla eli saarrolla.¹⁰⁶ Työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle jäävät siis sellaiset 'toimenpiteet' kuin sabotaasi, yrityksen 'valloittaminen' jne.¹⁰⁷ Tällaiset teot tulevat arvosteltaviksi rikoslain eikä TEhtol 8 §:n mukaan. Kysymyksen vähäisen käytännöllisen merkityksen vuoksi sitä ei ole syytä käsitellä tässä enempää.

Suomen oikeudessa ei ns. *lakkovartioinnilla* ole mitään itsenäistä oikeudellista merkitystä. Mikäli lakkovartiointi tarkoituksensa mukaisesti jää *kommunikaation* asteelle, ei se suinkaan vaikuta

¹⁰⁶ Ks. *Kivimäki—Ylöstalo* s. 99.

¹⁰⁷ *Kivimäki* pitää sabotaasia peitettyinä työtaistelutoimenpiteinä. Ks. *Kivimäki* s. 13. *Vuorio* on yhtynyt tähän *Kivimäen* käsitykseen. Ks. *Vuorio*, *Kivimäen* juhlaulkaisu s. 458. Sabotaasin käsite ei myöskään näytä olevan yksiselitteinen. Joskus siihen tunnutaan luettavan sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, jotka tässä tutkimuksessa kuuluvat peitetyn työtaistelutoimenpiteen käsitteen piiriin. Näin esimerkiksi *Schmidt* s. 201 ja *Henriksen* s. 53 ja 67. *Østrem* erottaa sabotaasin käsitteen suppeassa ja laajassa merkityksessä. Viimeksimainitun käsitteen piiriin hän lukee myös jarrutuksen. Ks. *Østrem* s. 36—37. Saksan Liittotasavallassa katsotaan, että jos sabotaasiin ovat syyllistyneet työtaistelutoimenpiteen toimeenpanijat, on työtaistelutoimenpide tällä perusteella BGB 823, §:n vastainen, koska sitä ei voida pitää sosiaaliadekvaatistena. Ks. *Brox—Rüthers* s. 145—146; *Hueck—Nipperdey* II s. 651—652. Mainittakoon vielä, että Saksan ammattiyhdistysliikkeessä suhtaudutaan sabotaasiin jyrkän negatiivisesti. Ks. *Grote* s. 76—77. Ks. sabotaasista sekä muista vastaavista toimenpiteistä Ranskan oikeudessa mm. *Durand* III s. 801—810; *Rouast—Durand* s. 250, 325 ja 331 sekä *Rivero—Savatier* s. 207. Ks. myös *Russell* s. 56—57.

mitenkään työtaistelutoimenpiteen luvallisuuteen TEhtoL 8 §:n mukaan. Mikäli se taas liittyy luvattomaan työtaistelutoimenpiteeseen, muodostaa se vain osan työrauhavelvollisuuden rikkomisesta kokonaisuutena. Mikäli lakkovartiointiin taas liittyy väkivallan käyttöä jne., jää se tältä osin TEhtoL:n säännösten ulkopuolelle.¹⁰⁸

Lakkovartiointi saattaa myös esiintyä *itsenäisenä* painostustoimenpiteenä. Ensiksikin lakkovartiointi voi esiintyä boikottina, jolla pyritään estämään vartiointin kohteena olevan työnantajan liiketoimintaa. Kuten edellä olen todennut, tällainen taloudellinen painostustoimenpide jää työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle.¹⁰⁹ Mikäli taas lakkovartiointin tarkoituksena on estää uusien työsuhteiden syntyminen, on sitä pidettävä työsaarron toteuttamistoimenpiteenä. Lakkovartiointin käsite olisikin syytä epäselvyyksien välttämiseksi rajoittaa koskemaan pelkkiä kommunikaatiotoimenpiteitä. Lakkovartiointia ei voida pitää minään kommunikaationa, jos siihen yhdistetään kehotuksia, uhkauksia jne.¹¹⁰

¹⁰⁸ Ks. lakkovartiointista mm. *Kivimäki* s. 21 sekä erityisesti pitäen silmällä vahingonkorvausvelvollisuutta s. 180 ss. Ks. myös *Østrem* s. 175—178; *Illum* s. 71—72 ja 349. Saksan Liittotasavallassa työtaistelutoimenpide menettää sosiaaliadekvaattisuutensa, jos sen toteuttamiseen kuuluu väkivaltainen lakkovartiointi. Ks. *Brox—Rüthers* s. 145; *Hueck—Nipperdey* II s. 653—654 ja *Niese* s. 71. Ks. Ranskan oikeuden osalta mm. *Brun—Galland* s. 893; *Durand* III s. 725 ja 858—859; *Goetz—Girey* s. 49—50 ja *Rivero—Savatier* s. 207. Ranskan oikeudenkin mukaan lakkovartiointi on luvallista, ellei siihen liity väkivallan käyttöä.

Tässä tutkimuksessa ei käsitellä lainkaan 'rikkurityövoiman' oikeudelliseen asemaan liittyviä probleemeita. Ks. esimerkiksi *Innstilling om streikbryterproblemet* s. 5 ss.

¹⁰⁹ Vaikka tällainen taloudellinen painostustoimenpide jää TEhtoL 8 §:n työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle, voi se silti osallisen toimeenpanemana olla työehtosopimuksen vastainen sopimusrikkomus. Osallisille syntyy työehtosopimuksen solmimisella legaalisten TEhtoL:n säännösten sisältämien velvollisuuksien lisäksi sopimuksen tekemisestä johtuvat yleiset sopimusvelvoitteet.

¹¹⁰ Yhdysvalloissa käytetään eräänlaista lakkovartiointia »picketingiä» erittäin paljon itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä esimerkiksi järjestäytymistyötaistelussa, rotukiiistoissa jne. Ks. tarkemmin »picketingistä» mm. *Gregory* s. 289 ss.; *Handler—Hays* s. 530—539 ja 616—621; *Mabry* s. 114—116, 167—171 ja 384—393; *sama*, *Cases in labor relations and collective bargaining* s. 143 ss. ja *Warner—Low* s. 32 ss. Ks. »picketingistä» Iso-Britanniassa mm. *Cooper—Wood* s. 406 ja 426 ss. sekä *Ferguson* s. 22—34.

5. Peitetty työtaistelutoimenpide

5.1. Yleistä

Peitettyllä työtaistelutoimenpiteellä tarkoitetaan, kuten nimityksestäkin ilmenee, työtaistelutoimenpidettä, joka *todellisuudessa* täyttää kaikki TEhtoL 8 §:n työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit, mutta joka pyritään *'peittämään'* siten, että se vaikuttaisi joltakin muulta ilmiöltä kuin työtaistelutoimenpiteeltä. Tällöin siis työtaistelutoimenpiteeseen ryhtynyt väittää, ettei kysymyksessä ole työtaistelutoimenpide. Tarkastelemme tässä vain peitettyjä työtaistelutoimenpiteitä. Tietenkin myös työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen *kohdistuminen* voidaan *'peittää'*, mutta sitä on syytä käsitellä vasta kohdistumisprobleemin yhteydessä.¹¹¹

Työtaistelutoimenpide voidaan *'peittää'* monella eri tavalla. Minkä tahansa tunnusmerkin olemassaolo voidaan kiistää. Ensiksikin mainittakoon, että työtaistelutoimenpiteen toimeenpanija saattaa väittää, ettei toimenpiteellä pyritä *yhteispainostusvaikutuksen* aikaansaamiseen taikka ettei siihen liity *yhteispainostustarkoitusta*. Toiseksi voidaan väittää, ettei mihinkään työtaistelutoimenpiteeseen ole lainkaan ryhdytty, koska mitään *työsuhteen ehtoa* tai *edellytystä* ei ole tosiasiallisesti *jätetty noudattamatta* eikä *työsuhteiden syntymistä* ole *pyritty estämään*. Voidaan edelleen väittää, ettei toimenpiteellä ole sellaista *tehokkuutta*, mitä työtaistelutoimenpide painostustoimenpiteenä edellyttää.

Yleisenä sääntönä voidaan sanoa, että ratkaisevana kriteerinä peitettyjä työtaistelutoimenpiteitä arvosteltaessa on pidettävä sitä, mitä *todella on tarkoitettu ja tehty*.¹¹² Mikäli havaitaan, että toimenpide täyttää työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit, ei sillä sellä ole mitään merkitystä, että työtaistelutoimenpide on yritetty verhota joksikin toiseksi toimenpiteeksi.

¹¹¹ Ks. peitettyistä työtaistelutoimenpiteistä yleensä mm. Kivimäki s. 12–13; Vuorio s. 345–347; sama, Kivimäen juhla-julkaisu s. 458; Schmidt s. 198 ja 201; Berg s. 241–242; Østrem s. 24 ja 39–40; Brun, Labour relations s. 193–194 ja De Hulster s. 52–60.

¹¹² Viitataan tässä vielä Vuorion käsitykseen, jonka mukaan työtaistelutoimenpiteen oikeudellisessa arvostelamisessa on yleensäkin kiinnitettävä huomiota vain siihen, »mitä on tehty ja mitä on vaadittu.» Vuorio, Kivimäen juhla-julkaisu s. 459.

Peitettyjen työtaistelutoimenpiteiden problematiikka haarautuu tavallaan kahtaalle. Toisaalta peitettyihin työtaistelutoimenpiteisiin liittyy vaikeita *näyttökysymyksiä*. Tällöin pyritään juuri selvittämään se, mitä toimenpiteellä on todella tarkoitettu ja mitä on todella tehty. Näyttökysymysten selvittämisen jälkeenkin saattaa peitettyjen työtaistelutoimenpiteiden kohdalla herätä vaikeita *rajanveto-probleemeja* siitä, onko toimenpidettä pidettävä työtaistelutoimenpiteenä vai onko sitä pidettävä työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle jäävänä käyttäytymisenä. Esimerkiksi joukkoirtisanoutumisen ja joukkoirtisanomisen kohdalla saattaa herätä näyttökysymys siitä, liittyykö irtisanoutumisiin yhteispainostustarkoitus tai irtisanomisiin tarkoitus yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen. Jälkimmäisestä probleemiryhmästä mainittakoon esimerkkinä muut taloudelliset painostustoimenpiteet kuin työtaistelutoimenpiteet. Tarkoiton tällä sitä, että työtaistelutoimenpide pyritään 'korvaamaan' jollakin raja-alueella olevalla muulla taloudellisella painostustoimenpiteellä.

Mihinkään tyhjentävään esitykseen peitettyistä työtaistelutoimenpiteistä ei tässä yhteydessä voida edes pyrkiä. Tarkastelen seuraavassa hieman laajemmin vain kolmea tärkeintä käytännössä esiintynyttä peitettyä työtaistelutoimenpidetyyppeä. Nämä ovat joukkoirtisanoutuminen ja joukkoirtisanominen, peitetty työsaarto sekä jarutus. Muiden peitettyjen työtaistelutoimenpiteiden osalta tyydyn viittaamaan siihen, mitä mainittujen kolmen peitetyn työtaistelutoimenpidetyypin osalta seuraavassa esitetään, sekä edellä mainittuun yleiseen sääntöön peitettyistä työtaistelutoimenpiteistä.

5.2. Joukkoirtisanoutuminen ja joukkoirtisanominen työtaistelutoimenpiteinä

Joukkoirtisanoutumisessa sekä vastaavasti *joukkoirtisanomisessa* voidaan toimenpiteen luonne työtaistelutoimenpiteenä kiistää kahdella perusteella. Ensiksikin voidaan väittää, että toimenpiteellä tai toimenpiteillä pyritään painostusvaikutuksen aikaansaamiseen taikka siihen liittyy painostustarkoitus, mutta että toimenpiteisiin ei liity yhteispainostustarkoitusta taikka niillä ei pyritä yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen. Toiseksi voidaan väittää, että kysymyksessä ei ole toimenpide tai toimenpiteet, joihin liittyisi *painostustarkoitus* taikka joilla pyrittäisiin *painostusvaikutuksen* aikaan-

saamiseen. Käsittelen näitä kumpaakin väitettä lyhyesti erikseen seuraavassa.

Ensimmäisen väitteen osalta todettakoon, että periaatteessa ei yksityisen työntekijän taikka yksityisten työntekijöiden täysin itsenäisesti oman työsuhteensa puitteissa harjoittama painostus työnantajaansa kohtaan täytä työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkejä. Vastaavasti ei työnantajan työsuhteen puitteissa yksityistä työntekijää taikka yksityisiä työntekijöitä kohtaan harjoittama painostus täytä työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkejä, ellei sillä tosiaanakaan pyritä yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen. Vastaavasti edellytetään itsenäisten irtisanoutumisten kohdalla, ettei niihin liity yhteispainostustarkoitusta.¹¹³

Kuitenkin se seikka, että painostustoimenpide *'sattuu'* kohdistumaan *yhtäaikaa* useampiin työntekijöihin taikka että useammat työntekijät ovat *'sattumalta'* painostamassa *yhtäaikaa* työnantajaansa, on vahva *indisio* siitä, että kysymyksessä on kollektiivinen painostustoimenpide eikä suinkaan yksityisten painostustoimenpiteiden yhteensattuminen. Niinpä jo muutama harvaan työntekijään kohdistetulla painostustoimenpiteellä saatetaan pyrkiä yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen. Samoin vain muutaman harvan työntekijän painostustoimenpiteet saattavat liittyä yhteispainostustarkoitukseen. Sen sijaan yhteen tai pariin työntekijään kohdistetut yksittäiset painostustoimenpiteet taikka yhden tai parin työntekijän työnantajaansa kohdistamat painostustoimenpiteet saattavat todella olla toisistaan riippumattomia ja siten tulla arvosteltaviksi täysin itsenäisinä tekoina. Edellä on pidetty silmällä vain käyttäytymisen merkitystä indisiona todellisesta tarkoituksesta. Kuten olen edellä todennut, ei työntekijöiden lukumäärällä sinänsä ole mitään ratkaisevaa merkitystä työtaistelutoimenpiteen käsitettä selviteltäessä.¹¹⁴

¹¹³ Ks. Berg s. 196, jossa tämä toteaa mm. seuraavaa: »Da de tariff-festede arbeidsvilkår vanligvis er ment å skulle vaere minimumsvilkår til fordel for arbeidstageren, har hvert enkelt medlem av en organisasjon rett til å søke sine individuelle arbeidsvilkår bedret. Og den enkelte arbeidstager gjør sig ikke skyldig i noget fredsbrudd om han sier op sin stilling for å tvinge sin arbeidsgiver til å imøtekomme hans individuelle krav om bedre arbeidsvilkår. Hvad fredsplikten krever av arbeidstagerne er at de ikke *kollektivt* og under trusel om arbeidskamp søker å øve press på en arbeidsgiver for å få endret tariffordnede arbeidsforhold.»

¹¹⁴ Ks. edellä 2.3.

Toisen väitteen osalta todettakoon, että jos toimenpiteen taikka toimenpiteiden tarkoituksena on todella ollut työsuhteiden lopullinen katkaiseminen joka tapauksessa, ei mistään työtaistelutoimenpiteestä ole laisinkaan kysymys. Toimenpiteisiin ei nimittäin tällöin liity yhteispainostustarkoitusta eikä vastaavasti pyrkimystä yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen. Mitään merkitystä ei tällöin ole sillä, että irtisanoutumisilla on *yhteinen syy*, kuten esimerkiksi palkkojen kehous jne., kunhan irtisanoutumisten tarkoituksena on työsuhteiden lopullinen päättäminen eikä yhteispainostustarkoituksen toteuttaminen. Aivan samoin on arvosteltava tilannetta, jossa työnantaja on päättänyt lopullisesti sanoa irti osan taikka vaikka kaikki työntekijänsä aikomatta ottaa näitä takaisin. Syynä saattaa olla esimerkiksi tyytymättömyys näiden ammattitaitoon jne. Pääasia on, ettei irtisanomisiin liity tarkoitusta yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamiseen. Joukkoirtisanomista esiintyy lähinnä vain yrityksen rationalisoinnin yhteydessä tai lama-kaudesta taikka muusta syystä johtuvan tuotannon supistuksen yhteydessä.¹¹⁵

Työtuomioistuimessa on ollut esillä muutama tapaus, jossa työtaistelutoimenpide on toteutettu joukkoirtisanoutumisella. Sen sijaan joukkoirtisanomisia ei tietääkseni ole ollut esillä työtuomioistui-

¹¹⁵ Ks. joukkoirtisanoutumisesta työtaistelutoimenpiteenä mm. Kivimäki s. 9, jossa tämä toteaa, ettei kysymyksessä ole työtaistelutoimenpide, »milloin työntekijät lähtevät työstä aikomatta siihen enää palata.» Ks. edelleen joukkoirtisanoutumisesta Lehto, Teollisuuslehti 1952 s. 421; Vuorio s. 339; Schmidt s. 198; Andersen s. 204—218, sama, Arbeidslivets rett s. 373—375; Berg—Evje s. 34 ja 70; Østrem s. 26; Øvergaard s. 30; Illum s. 218 sekä Hovedaftalenin 26 §:ää, jossa todetaan, että »som strejke eller lockout betragtes det, hvis vaerksteder eller arbejdspladser som led i en faglig strid systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.»

Saksan Liittotasavallan oikeudessa, jossa työrauhavelvollisuus on työehtosopimukseen perustuva sopimusvelvoite, katsotaan, että osallisten toimeenpanemat joukkoirtisanomiset ja joukkoirtisanoutumiset ovat lakkoon ja työsulkuun verrattavia työtaistelutoimenpiteitä. Sen sijaan muiden kuin osallisten toimeenpanemia joukkoirtisanoutumisia tai joukkoirtisanomisia ei ilmeisesti pidetä työtaistelutoimenpiteinä. Ainakaan niiden ei katsota rikkovan työehtosopimukseen perustuvaa relatiivista työrauhavelvollisuutta vastaan. Ks. esimerkiksi Brox—Rüthers s. 81—83; Hueck—Nipperdey II s. 239 alaviite 27 ja s. 241 alaviite 33 sekä 646—647; Hueck—Nipperdey—Stahlhacke s. 96—97; Nikisch II s. 331—332 ja 336 sekä Sinzheimer I s. 111—115.

messä. Tuomiossa TT 25/1961 (ään. 6—3) työtuomioistuim katsoi joukkoi irtisanoutumisen TEhtoL 8 §:n työtaistelutoimenpiteeksi toden-
ten, »että vaikka työntekijöillä onkin oikeus mainittuna aikana irti-
sanoa työsopimuksensa, irtisanoutuminen ei kuitenkaan saa muo-
dostua toimenpiteeksi, joka tosiasiallisesti merkitsee työnantajan
painostamista sellaisen palkan maksamiseen, mikä on ristiriidassa
työehtosopimuksen palkkoja koskevien määräysten kanssa.»¹¹⁶

5.3. Peitetty työsaarto työtaistelutoimenpiteenä

Peitetty työsaarto on erittäin helppo toteuttaa. Niinpä Ruotsin
työtuomioistuin on tuomiossaan AD 150/1935 todennut työsaarron
toteuttamisesta seuraavaa: »De underrättelser, som erfordras för
att avskräcka arbetssökande, kunna med lätthet spridas, utan att
detta framträder inför offentligheten. Ändamålet kan vinnas genom
att en gång för alla hos organisationsmedlemmarna inskräpa skyl-
digheten att, innan anställning antages, hos organisationen inhämta
upplysningar om förhållandena på arbetsplatsen. Underrättelser
kunna också spridas genom den arbetsstyrka, som kvarstår på denna.»

Usein saattaa kuitenkin olla vaikeuksia todeta, onko peitetty
työsaarto todella toimeenpantu ja kuka on sen todellinen toimeen-
panija. Kuten olen jo aiemmin todennut, sekä itsenäisen että epäitse-
näisen työsaarron kohdalla saattaa olla niin, että mitään avointa
taikka peitettyä työsaartoa ei ole pantu toimeen, mutta olosuhteet
ovat sellaiset, että työntekijät eivät ole halukkaita tulemaan kysy-

¹¹⁶ Tähän tuomioon liittyi kaksi eriävää mielipidettä. Toisessa ei ollut
kysymys joukkoi irtisanoutumisesta työtaistelutoimenpiteenä. Sen sijaan jäsen
Tryggin lausunnossa, johon jäsen *Ahtola* yhtyi todettiin, että »koska kanteessa
tarkoitetuilla työntekijöillä on ollut oikeus työehtosopimuksen mukaisesti
irtisanota työsopimuksensa ja on jäänyt näyttämättä, että irtisanoutuminen
olisi ollut sellainen työehtosopimuslain 8 §:n edellyttämä työtaistelutoimenpide
joka olisi kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin
sen yksityiseen määräykseen, harkitsen oikeaksi hylätä kanteen.»

Joukkoi irtisanoutumista on pidetty työtaistelutoimenpiteenä myös työtu-
omioistuimen tuomioissa TT 17/1962; 16 ja 20/1964.

Ruotsin työtuomioistuin ei katsonut tuomiossaan AD 107/1935 työtaistelu-
toimenpiteeksi tapausta, jossa joukko muurareita oli jättänyt työpaikkansa
esitettyään ensin työehtosopimuksen vastaisen vaatimuksen. Tämä perustui
siihen, että työsuhteiden katkaisemista ei ollut tehty työnantajan painostami-
seksi. Muurareiden tarkoituksena oli nimittäin välittömästi hankkia itselleen
työtä muualta. Tämä tuomio ei ollut kuitenkaan yksimielinen.

myksessä olevan työnantajan palvelukseen ja vastaavasti työnantajat eivät ole halukkaita ottamaan kysymyksessä olevia työntekijöitä palvelukseensa. Tämä johtuu ensinnäkin puhtaista solidaarisuussyistä, mutta myös ilmeisesti siitä, että tahdotaan välttää joutumasta mukaan selkkauksiin. Jos haluttomuus työsuhteiden solmimiseen perustuu tällaisiin henkilökohtaisiin syihin, ei mistään työsaarrosta ole tietenkään kysymys.¹¹⁷

Työtuomioistuimen käytännössä ei tietääkseni ole yhtään tapausta, joka olisi koskenut peitettyä työsaartoa. Sen sijaan Ruotsin työtuomioistuimen käytännöstä todettakoon vielä lyhyesti, ettei se ole katsonut riittäväksi näytöksi peitetystä työsaarrosta työnantajan vaikeuksia hankkia uutta työvoimaa yritykseensä.¹¹⁸ Vasta todettuaan yhdistyksen aktiivisen myötävaikutuksen on Ruotsin työtuomioistuin lähtenyt siitä, että syynä on ollut peitetty työsaarto.¹¹⁹

5.4. Jarrutus peitettyinä työtaistelutoimenpiteinä

Jarrutuksella peitettyinä työtaistelutoimenpiteinä tarkoitetaan työtaistelutoimenpiteen toteuttamista siten, että työn suorittamista jonkin tekosyyän varjolla hidastetaan.¹²⁰ Tällaisista tekosyistä mai-

¹¹⁷ Ks. peitetystä työsaarrosta mm. Kivimäki s. 181; Schmidt s. 215—216; Østrem s. 32—33; Illum s. 220.

¹¹⁸ AD 2/1949.

¹¹⁹ Ks. esimerkiksi Ruotsin työtuomioistuimen tuomioita AD 44/1932 ja 135/1935.

¹²⁰ Ks. Kivimäki s. 12—13 ja 70; Lehto, Teollisuuslehti 1952 s. 421; sama, Ekonomi 1951 n:o 6 s. 18 ja 21; Salomaa s. 190 ss.; Savola s. 14; Vuorio s. 345—346 ja sama, Kivimäen juhlaulkaisu s. 458. Ks. jarrutuksesta edelleen mm. Bergström s. 112; Schmidt s. 201; Berg s. 242—243; Henriksen s. 52—53; Østrem s. 36—37 ja 198—199; Øvergaard s. 27; Hueck—Nipperdey s. 280; Hueck—Nipperdey II s. 610; Nikisch II s. 87; Bydliniski, Die kollektiven Mächte s. 80; Tomandl s. 15 ja 88; Brun, Labour relations s. 193; Durand III s. 710, 725 ja 740; De Hulster s. 52—60 sekä Russell s. 56—57.

Tanskan oikeuden osalta todettakoon, ettei jarrutusta voitane pitää Hovedaftalenin 2₁ §:n vastaisena työtaistelutoimenpiteenä (»arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot)'). Jarrutusta pidetään Tanskan oikeudessa Hovedaftalenin 9₃ §:n vastaisena sopimusrikkomuksena. Mainittu momentti on näin kuuluva: »Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejder udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.» Ks. Illum s. 176 ja 222 sekä Rise—Degerbøl s. 113.

nittakoon esimerkiksi väitetty työskentelyolosuhteiden huonontumisen, turvallisuusmääräysten turhantarkka noudattaminen jne. Jarrutuksella on liittymäkohtia moniin muihinkin normeihin kuin TEhtol 8 §:ään, mutta näihin muihin tunnusmerkistöihin emme voi tässä yhteydessä puuttua.¹²¹

Käytännössä jarrutus esiintyy vain työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteenä. Teoriassa on tietenkin mahdollista, että myös työnantajapuoli toteuttaisi työtaistelutoimenpiteensä jarrutuksella hidastamalla tahallisesti jonkin tekosyn varjolla työnantajan velvollisuuksien täyttämistä. Tällaisella mahdollisuudella ei kuitenkaan liene mitään käytännöllistä merkitystä. Myös työntekijät voivat toteuttaa jarrutuksen hidastamalla joidenkin muiden velvollisuuksiensa kuin työn tekemisen täyttämistä. Myöskään tällä mahdollisuudella ei liene käytännöllistä merkitystä.

Mitään tarkkoja sääntöjä ei voida esittää siitä, milloin työnteon hidastumisen on katsottava johtuvan peitetystä työtaistelutoimenpiteestä. Mitään merkitystä ei tietenkään ole sillä, kuinka hidastaminen suoritetaan. Oleellista jarrutukselle työtaistelutoimenpiteen toteuttamisena on ainoastaan se, että työntekoa hidastetaan *tahallisesti* ja ilman että hidastamiseen olisi mitään *hyväksyttävää* syytä.

Työtuomioistuimessa on ollut esillä muutamia jarrutusta koskevia tapauksia. Tuomiossa TT 7/1957 (ään. 8—1) työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteeksi työn hidastamisen siten, että sokerin tuotanto puristinkonetta kohden oli alentunut 8 tunnin työpäivänä aiemmin saavutetusta 12—13 sokeritankovaunun määrästä 10 vaunuun. Työtuomioistuin totesi, ettei työntekijöillä ollut ollut hyväksyttävää perustetta työn hidastamiseen siltäkään osalta kuin se oli tapahtunut pysäyttämällä puristuskoneita työaikana säännöllisesti koneiden puhdistamista ja rasvaamista varten. Koneiden puhdistaminen ja rasvaaminen oli aiemmin vuosikausia tehty koneiden ollessa käynnissä asianomaisen ammattientarkastajan tekemättä siitä huomautusta.

¹²¹ Jarrutus on kieltämättä juuri sellainen työtaistelutoimeenpiteen toteuttamismuoto, jonka seurauksena yksityiset työntekijät voivat joutua vastuuseen työsuhteen ehtojen rikkomisesta. Myös TEhtol 71 §:n soveltaminen saattaa tulla kysymykseen. Jarrutuksellehan on ominaista, että työn tekemisestä ei kieltäydytä, vaan laiminlyödään peitetysti omia velvollisuuksia samalla kun työnantaja on velvollinen täyttämään kaikki omat velvollisuutensa työntekijöitä kohtaan.

Myöskään ei tässä yhteydessä ollut näytetty puhdistamisen ja rasvaamisen koneita pysäyttämättä olleen vastoin työturvallisuusmääräyksiä.¹²²

Tuomiossa TT 23/1965 työtaistelutoimenpiteeksi oli katsottu työn hidastaminen siten, että urakan tekemiseen oli käytetty ainakin kaksi mutta useissa tapauksissa jopa viisi—kuusi kertaa niin paljon aikaa, kuin sitä oli käytetty ennen jarrutukseen ryhtymistä. Tuomiossa TT 19/1960 työtaistelutoimenpide oli toteutettu siten, että työntekijät olivat voimassa olevasta käytännöstä poiketen ryhtyneet pitämään ruokailutaukonsa samanaikaisesti sekä pysäyttäneet koneet tauon ajaksi. Tuomiossa TT 10/1964 oli työtaistelutoimenpide toteutettu siten, että työvauhtia oli hidastettu niin, että se oli ollut vain noin kymmenesosa heidän tavallisesta työvauhdistaan.¹²³

Peitetyn työtaistelutoimenpiteen — erityisesti jarrutuksen — luonne voitaneen ottaa erityisenä hyvityssakon määrään vaikuttavana asianhaarana huomioon TEhtöL 10 §:n mukaan. Sen sijaan en näe mitään perustetta yhtyä *Kivimäen* sanoihin: »Pikemmin voisikin sanoa, että peitettyä työlakkoa on salakähmäisyytensä vuoksi moraaliselta kannalta pidettävä vähemmän hyväksyttävänä kuin avonaista, millä seikalla on merkitystä työlakon luvallisuutta tai

¹²² Jäsen *Pulkkinen* eriävässä mielipiteessään totesi mm., että »työehtosopimus ei voi tehdä mitättömäksi työturvallisuudesta voimassa olevia oikeussäännöksiä eikä se käsitykseni mukaan voi työrauhavelvoitteenkaan toteuttamiseksi määrätä työntekijöitä työturvallisuuden uhraamiseen. Kysymys siitä, onko ja missä määrin po. linjan tuotannon alenemiseen vaikuttanut koneiden seisottamisen lisäksi myös väitetty tahallinen hidastaminen, on jäänyt jutun käsittelyssä lähemmin ja vakuuttavasti selvittämättä.»

Tuomiossa TT 23/1967 oli työtaistelutoimenpide toteutettu siten, että työntekijät olivat »työturvallisuudesta annettujen ohjeiden tarkan noudattamisen varjolla ryhtyneet hidastamaan työntekoa vähentämällä käyttämiensä rullauskoneiden työskentelyn nopeutta ja muutoinkin suorittamalla töitä hidastellen sekä sen jälkeenkin, kun asianomaisen ammattientarkastajan lausunnon mukaisesti noita ohjeita oli muutettu poistamalla niistä rullauskoneella tapahtuvaa kartongin rullaamista hidastuttanut määräys siitä, että niin sanottu muutto oli ajettava pois ennen uuden rullauksen alkamista, jatkaneet sanottua menettelyään.» Työtuomioistuimien totesi edelleen, ettei hidastaminen ollut johtunut »uusien työmenetelmien käyttöön ottamisesta tai työn muuttuneesta laadusta.» Ks. myös TT 22/1967, jossa oli esillä aivan samanlainen jarrutustapa.

¹²³ Ks. myös työtuomioistuimien tuomioita TT 11/1953; 6/1954; 8/1964 ja 19/1968.

luvattomuutta rajatapauksissa arvosteltaessa.»¹²⁴ Asia saattaa olla näin työtaistelutoimenpidettä joidenkin muiden normien kuin TEhtol 8 §:n mukaan arvosteltaessa.¹²⁵ Sen sijaan TEhtol 8 §:n soveltaminen edellyttää, että käyttäytyminen täyttää kaikki työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit. Jos näin ei tapahdu, jää käyttäytyminen TEhtol 8 §:n työtaistelutoimenpiteen käsitteen ulkopuolelle, olkoonpa se moraalisesti kuinka ala-arvoista tahansa. Oikeussääntöjen vaatimukset — ellei niissä nimenomaan vedota eettisiin standardeihin — ja etiikan vaatimukset on pidettävä erillään toisistaan, olkoonpa sitten kysymyksessä rajatapaus tai ei.

¹²⁴ Ks. Kivimäki s. 70.

¹²⁵ Kivimäki käsittelee kirjassaan työlakkoa pitäen lähinnä silmällä sen yksityisoikeudellisia vaikutuksia yleensä eikä pelkästään TEhtol:n valossa, kuten tässä tutkimuksessa.

IV. TYÖTAISTELUTOIMENPITEEN TYÖ- EHTOSOPIMUKSEEN KOHDISTUMISESTA

1 §. Työrauhavelvollisuuden relatiivisuudesta

1. Yleistä

Edellisessä luvussa olen pyrkinyt selvittämään mahdollisimman tyhjentävästi työtaistelutoimenpiteen käsitteen tunnusmerkistön. Tämä ei kuitenkaan vielä riitä työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden selvittämiseksi, sillä TEhtoL 8 § ei suinkaan kiellä kaikkia työtaistelutoimenpiteitä työehtosopimuksen voimassaoloaikana. TEhtoL 8 §:n mukaan kiellettyjä ovat vain sellaiset työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat joko työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen. Tällöin me joudumme siis tarkastelemaan työtaistelutoimenpiteeseen liittyvän vaikutustarkoituksen sisältöä.¹ Mikäli vaikutustarkoituksena on työtaistelutoimenpiteen kohdistaminen omaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen, on TEhtoL 8 §:n sisältämää työrauhavelvollisuutta rikottu. Muussa tapauksessa työtaistelutoimenpide jää TEhtoL 8 §:n soveltamisalan ulkopuolelle. Tätä yleismaailmallista piirrettä, että vain työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kielletyt, kutsutaan työrauhavelvollisuuden *relatiivisuudeksi*.²

Suomen työoikeudessa edellyttää työrauhavelvollisuuden selvittäminen vastauksen hakemista kahteen kysymykseen. Ensiksi on selvitettävä, mitä tarkoitetaan TEhtoL 8 §:ssä työtaistelutoimenpi-

¹ Ks. vaikutustarkoituksesta edellä III. 3 §. 2.5.1.

² Ks. työrauhavelvollisuuden relatiivisuudesta seuraavassa alaviitteessä mainittua kirjallisuutta.

teen kohdistumisella johonkin. Toiseksi on selvitettävä, mitä kuuluu *työehtosopimuksen sisällykseen* työrauhavelvollisuuden asiallisesta laajuudesta kyseen ollen. Tällöin on siis selvitettävä, milloin työtaistelutoimenpide on kohdistunut *työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen*.

Tutkimukseni toisen pääprobleemin selvittäminen on siis jaettava kolmeen osaan. Ensiksi tarkastelen lyhyesti työrauhavelvollisuuden *relatiivisuutta* yleensä lähtökohtana TEhtoL 8 §:ään perustuvalle yksityiskohtaiselle analyysille. Tämän jälkeen on selvitettävä, milloin työtaistelutoimenpiteen *vaikutustarkoituksena* on ollut työehtosopimukseen *kohdistuminen*. Seuraavassa luvussa on sitten selvitettävä probleemin kolmas osa eli *työehtosopimuksen sisällitys* työrauhavelvollisuuskysymysten yhteydessä.

2. Absoluuttisen ja relatiivisen työrauhavelvollisuuden käsitteet

Absoluuttinen ja relatiivinen työrauhavelvollisuus ovat käsitteitä, joita käytetään avuksi työrauhavelvollisuuden asiallista laajuutta määriteltäessä. *Absoluuttiseksi* kutsutaan työrauhavelvollisuutta silloin, kun periaatteessa kaikki työtaistelutoimenpiteet ovat työehtosopimuksen voimassaoloaikana kielletyt. Työrauhavelvollisuutta kutsutaan puolestaan *relatiiviseksi* silloin, kun vain *työehtosopimusta loukkaavat* työtaistelutoimenpiteet ovat työehtosopimuksen voimassaoloaikana kielletyt.³

Työehtosopimukseen liittyvä työrauhavelvollisuus on *yleensä* relatiivinen. Tämä relatiivisuus saattaa olla *legaalisesti* säännötetty kuten esimerkiksi TEhtoL 8 §:ssä taikka KAL 4 §:ssä. Toisaalta työrauhavelvollisuuden relatiivisuus saattaa perustua myös *yleisiin sopimusoikeuden säännöksiin*. Näin on asianlaita esimerkiksi Saksan

³ Ks. työrauhavelvollisuuden absoluuttisuudesta ja relatiivisuudesta mm. Lvk. 1921:11 s. 25—26; Kivimäki s. 189—190; Sipilä, LM 1947 s. 463 ja 473; sama, Pääasiat s. 66; Samuelson s. 26; Andersen s. 195—198; Berg s. 194—195; Henriksen s. 44—45; Illum s. 244; Hueck—Nipperdey II s. 238—242; Ramm, Labour relations s. 208—210; Wenger, Lohnpolitik und Arbeitsfriede s. 75—76; Zanetti, Lohnpolitik und Arbeitsfriede s. 54—56; Tomandl s. 212; Schweingruber s. 82—91 ja 95 sekä Schweingruber—Bigler s. 69—72.

Liittotasavallan oikeudessa.⁴ Absoluuttinen työrauhavelvollisuus perustuu sen sijaan yleensä aina työehtosopimuksessa olevaan *työrauhalausekkeeseen*.

3. Työehtosopimukseen perustuvan työrauhavelvollisuuden relatiivisuudesta sopimusvelvoitteena

Suomen oikeudessa työrauhavelvollisuus on TEhtoL 8 §:ään perustuva legaalinen velvollisuus, joten tutkimukseni kannalta ei liene välitöntä hyötyä tarkastella työehtosopimukseen sinänsä perustuvan työrauhavelvollisuuden relatiivisuutta. TEhtoL 8 §:n merkityssisältöä tarkasteltaessa on *työehtosopimuksen solmimista* pidettävä *edellytyksenä* legaalisen TEhtoL 8 §:ssä ilmaistun työrauhavelvollisuuden syntymiselle.⁵ Niinpä Vuorio on todennut, että »työrauhavelvollisuudesta on tosin säädetty laissa (TEhtoL 8 ja 9 §), mutta se tulee noudatettavaksi ainoastaan siinä tapauksessa, että työehtosopimus on tehty... velvollisuutta on pidettävä legaalisena eikä sopimusvelvoitteena.»⁶ Myös Sipilä pitää työrauhavelvollisuutta legaalisena velvollisuutena, vaikka hän pyrkiikin korostamaan velvollisuuden läheisiä yhtymäkohtia työehtosopimuksen velvoitemääräysten kanssa.⁷

Vaikka Suomessa työrauhavelvollisuus onkin legaalinen, on huomattava, ettei työrauhavelvollisuus perustu *pelkästään* TEhtoL 8 §:n säännökseen.⁸ Työehtosopimuksen solmiminen velvoittaa jo sinänsä yleisten velvoiteoikeudellisten säännösten nojalla työehtoso-

⁴ Ks. esimerkiksi Hueck—Nipperdey II s. 238.

⁵ Ks. Sarkko, LM 1968 s. 314. Työtuomioistuimen käytännön osalta ks. esimerkiksi TT 10/1961, jossa todettiin mm. seuraavaa: »Kanne ei koske ... työehtosopimuksesta johtuvaa tai sitä koskevaa riitaisuutta, vaan työehtosopimuslaissa säädetyn työrauhavelvoitteen rikkomista.»

⁶ Vuorio s. 13 alaviite 45. Ks. myös Virkkunen, Teollisuuslehti 1950 s. 145.

⁷ Ks. Sipilä s. 176 sekä sama, LM 1950 s. 660 ja 664. Ks. työrauhavelvollisuudesta sopimusvelvoitteena mm. Halme, JFT 1932 s. 373.

⁸ Ilmeisesti Sipilällä on ollut samanlaisia ajatuksia todetessaan velvoitemääräysten käsittelyn yhteydessä, että »erityisasemassa on työrauhavelvoite, jonka ulottuvuus on laissa nimenomaisesti säännöstetty ja joka ei ole työehtosopimuksen määräys varsinaisessa merkityksessä. Sipilä s. 176. Ks. myös sama, Pääasiat s. 77.

pimukseen osallisia määrätynlaiseen työrauhavelvollisuuteen. Kuten edempänä tulemme huomaamaan, eivät TEhtoL 8 §:n legaalinen työrauhavelvollisuus ja työehtosopimukseen perustuva työrauhavelvollisuus 'peitä' täysin toisiaan. Syynä sopimukseen perustuvan työrauhavelvollisuuden tarkastelemiseen tässä yhteydessä on lähinnä pyrkimys selvittää työrauhavelvollisuuden velvoiteoikeudellista perustaa, joka on ollut legaalisenkin työrauhavelvollisuuden lähtökohtana. Tarkoitin tällä sitä, että legaalisessa työrauhavelvollisuudessa yleensä vain 'vahvistetaan' lain säännöksellä se, mihin työehtosopimuksella 'työrauhasopimuksena' on aina pyritty, vaikka tämän päämäärän saavuttaminen ilman lain tukea on osoittautunut erittäin vaikeaksi lähinnä työehtosopimukseen sopimusvelvoitteena perustuvan työrauhavelvollisuuden henkilöllisen piirin suppeuden takia.

Sopimuksen solmimiseen liittyy käyttäytymisnormi, jossa käsketään sopimuskumppaneita täyttämään sopimuksesta johtuvat velvollisuutensa. Tätä käyttäytymisnormia on pidettävä lähinnä tavanomaisoikeudellisena.⁹ Positiivisoikeudellisen ilmaisunsa se on saanut implisiittisesti niissä monissa eri sopimustyyppejä koskevissa reaktionormeissa, joissa on säädetty siitä, mitä seuraa, elleivät sopimuskumppanit käyttäydy mainitun käyttäytymisnormin mukaisesti.¹⁰ Täten myös työehtosopimuksen solmiminen velvoittaa osallisia täyttämään työehtosopimuksesta johtuvat velvollisuutensa. Tähän kuuluu epäilyksittä se, etteivät osalliset riko tekemäänsä sopimusta ryhtymällä työtaistelutoimenpiteisiin, jotka estäisivät työehtosopimuksen toteuttamisen. Määrätyissä rajoissa osallisille syntyy myös vel-

⁹ Vuorio on työsopimuksen täyttämiseen velvoittavan käyttäytymisnormin osalta todennut, että »käyttäytymisnormia ei kuitenkaan ole etsittävä TSL:sta — ja tuskinpa OikTL:stakaan — vaan se sisältyy yleiseen sääntöön »sopimukset (sitoumukset) on täytettävä», jolla tosin on legaalisia ilmaisujakin.» Vuorio s. 186 sekä sama, Kivimäen juhlaulkaisu s. 461. Tällainen »yleisnormi» on kieltämättä melkoisen epämääräinen ja metafyyssinen ilmiö. Ks. tämän »yleisnormin» legaalisista ilmaisuista Vuorio s. 186 alaviite 8. Ks. myös Aho s. 34.

¹⁰ Niinpä TEhtoL 11 §:ssä on määrätty, että jos työehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta voida kohtuudella vaatia sopimussuhteen jatkamista, voidaan työehtosopimus julistaa työtuomioistuimen tuomiolla heti purkautuneeksi.

vollisuus huolehtia siitä, etteivät muut estä työehtosopimuksen toteuttamista ryhtymällä työtaistelutoimenpiteisiin.

Edellisessä kappaleessa mainittuun käyttäytymisnormiin sisältyy kuitenkin kaksi rajoitusta, jotka työehtosopimuksen kohdalla ovat johtaneet omalta osaltaan työrauhavelvollisuuden erityiseen säännöstämiseen TEhtol 8 §:ssä. Ensiksikin on täysin selvää, että työehtosopimukseen perustuva työrauhavelvollisuus on *relatiivinen*. Vain sellaiset työtaistelutoimenpiteet ovat kielletyt, jotka kohdistuvat työehtosopimuksen täyttämiseen. Mitään laajempaa työrauhavelvollisuutta ei sopimuksen täyttämisvelvollisuudesta voida johtaa.¹¹

Toisena ja kieltämättä merkityksellisempänä rajoituksena sopimukseen perustuvassa työrauhavelvollisuudessa on sen *henkilöllisen laajuuden* suppeus. Koska Suomen oikeudessa ei hyväksytä sopimusta kolmannen henkilön velvoittamiseksi, voidaan muita kuin työehtosopimukseen osallisia velvoittaa noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä sekä työrauhavelvollisuutta vain lain säännöksellä.¹² Koska sopimukseen perustuva työrauhavelvollisuus rajoittuu vain osallisiin, jäävät jäsenet sekä ala- ja yläyhdistykset sopimusperusteisen työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle. Nämä joutuvat tekemisiin sopimusperusteisen työrauhavelvollisuuden kanssa pelkästään *jäsenvelvoitteidensa* puitteissa eli suhteessa omaan yhdistykseensä sekä yhdistykset suhteessa toisiinsa yhdistysorganisaationsa puitteissa, mikä tekee työrauhavelvollisuuden toteuttamisen tältä osin melkoisen epävarmaksi.

Monissa maissa työrauhavelvollisuus perustuu vielä nykyäänkin pelkästään työehtosopimukseen. Tanskassa työrauhavelvollisuus perustuu pääasiassa Hovedaftalenin määräyksiin. Kieltämättä

¹¹ Ks. myös *Sipilä*, LM 1947 s. 463, jossa hän sanoo mm. seuraavaa: »Työrauhavelvoite on niin kiinteästi työehtosopimukseen kuuluva, ettei siihen ole katsottu tarvittavan sen enempää lain säännöstä kuin erityistä sopimusehtoakaan, sillä sovittaessa tiettyä aikana työsuhteissa noudatettavista ehdoista, on sovittu juuri siitä, että ehdot ovat voimassa tuon ajan, jolloin siis rauhan tulee vallita työsuhteissa. Perusteensa mukaisesti tämä rauha on vain relatiivinen: vain se, mistä on sovittu, on »rauhoitettua»; muusta käy kyllä taistelemisen.»

¹² Ks. *Sipilä*, LM 1950 s. 659 sekä *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 454. Ks. edelleen tästä kysymyksestä tarkemmin edempänä 5. 1.

Hovedaftalen Septemberforligetin seuraajana poikkeaa huomattavasti tavallisesta työehtosopimuksesta.¹³ Norjan oikeudessa on ATL:n säännöksistä huolimatta työehtosopimukseen perustuvalla työrauhavelvollisuudella erittäin suuri merkitys.¹⁴ Saksan Liittotasavallan TVG ei sisällä mitään määräyksiä työrauhavelvollisuudesta joka perustuu siis täydelleen solmittuun työehtosopimukseen sinänsä.¹⁵ Sveitsissä tuli vasta vuonna 1957 voimaan legaalinen työrauhavelvollisuus.¹⁶

¹³ Ks. esimerkiksi *Ilum* s. 244, jossa tämä toteaa mm. seuraavaa: »Hvis ikke den kollektive Overenskomst selv bestemmer andet, maa Fredspligten imidlertid antages at vaere relativ, begraenset til det Omraade, som følger af Hovedaftalen, Normen for Behandling af faglig Strid og de Regler, som har udviklet sig gennem Den faste Voldgiftsrets Praksis.» Ks. myös *Vuorio* s. 239—240, jossa tämä toteaa Hovedaftalenin edeltäjästä Septemberforligetistä, että siitä »on tullut — käytännöllisesti katsoen — lain veroinen säännöstö.»

¹⁴ Ks. Norjan Hovedaftalenin (1966) 2 §:n 1 kohtaa sekä *Andersen*, *Arbeidslivets rett* s. 364—366; *Berg* s. 194 ss. ja *Henriksen* s. 96 ss.

¹⁵ Ks. esimerkiksi *Brox—Rüthers* s. 72 ss.; *Hueck—Nipperdey* s. 287; *Hueck—Nipperdey II* s. 628 ss.; *Hueck—Nipperdey—Stahlhacke* s. 87 ss. sekä *Nikisch II* s. 329 ss.

¹⁶ Ks. työrauhavelvollisuudesta Sveitsin oikeudessa ennen vuoden 1957 lainmuutosta esimerkiksi *Schweingruber* s. 80 ss., jossa tämä sivulla 82 määrittelee työrauhavelvollisuuden puhtaana sopimusvelvoitteena seuraavasti: »Friedenspflicht ist rechtlich identisch mit Vertragstreue, d.h. der Verpflichtung, den abgelassenen Vertrag getreulich zu halten. Als solche ist sie für den Jurist eine Selbstverständlichkeit. Sie bedeutet, negativ ausgedrückt, dass die Vertragsparteien Handlungen zu unterlassen haben, welche mit der Vertragserfüllung, der Vertragstreue im Widerspruch stehen.»

Nykyään Sveitsin OR (Schweizerisches Obligationenrecht 1911/1936) Art. 323bis määrittelee työrauhavelvollisuuden seuraavasti: »Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind. Die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.» Kuten huomaamme, ei Sveitsin oikeudessa ole tapahtunut mitään mainittavaa muutosta työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden suhteen vuoden 1957 lainmuutoksella. Laissa on vain nimenomaan vahvistettu se, mikä oli ennen voimassa työehtosopimukseen perustuvana sopimusvelvoitteena. Ks. OR Art. 323bis:n tulkinasta esimerkiksi *Schweingruber—Bigler* s. 65 ss.

4. Legaalisen työrauhavelvollisuuden relatiivisuudesta

Legaalisen työrauhavelvollisuuden ei sinänsä tarvitse merkitä työrauhavelvollisuuden *laajentamista* työehtosopimukseen perustuvasta työrauhavelvollisuudesta, vaikka näin usein varsinkin *henkilöllisen ulottuvuuden* suhteen tapahtuukin.¹⁷ Periaatteessa on lähdettävä siitä, että mikäli laista ei muuta käy ilmi, on legaalista työrauhavelvollisuutta pidettävä asialliselta laajuudeltaan relatiivisena samoin perustein kuin työehtosopimukseen perustuvaa työrauhavelvollisuuttakin.¹⁸ Toisaalta on pidettävä mielessä, että legaalisen työrauhavelvollisuuden *relatiivisuutta* on pidettävä lähinnä vain *oikeuspoliittisena* periaatteena. Minään suoranaisena tulkintaohjeena esimerkiksi TEhtol 8 §:ää tulkittaessa sitä ei voida pitää. Tähän tar koitukseen on työrauhavelvollisuuden relatiivisuuden käsite — oikeuspoliittisena periaatteena — aivan liian epämääräinen. Tämä ei sinänsä estä käyttämästä työrauhavelvollisuuden relatiivisuuden käsitettä eräänlaisena 'yleiskäsitteenä', kunhan siitä ei yritetä tehdä mitään konkreettisia johtopäätöksiä.

¹⁷ Tekstissä on pidetty silmällä lähinnä vain Suomen oikeusjärjestystä. Toisin sanoen tekstissä ei ole tahdottu ottaa kantaa siihen, etteikö muissa oikeusjärjestyksissä työehtosopimukseen perustuva työrauhavelvollisuus saat-taisi velvoittaa muitakin henkilöitä kuin työehtosopimukseen osallisia. Ks. esimerkiksi Tanskan oikeuden osalta erityisesti *Adlercreutz s. 451—460; Elmquist s. 32; Jensen s. 42 ss. sekä Ussing s. 230—233.*

¹⁸ Ks. sopimusperäisen ja legaalisen työrauhavelvollisuuden välisestä suhteesta mm. *Lvk. 1921:11 s. 33—34; Kivimäki s. 162 alaviite 1, 175 ja 196; Kotonen s. 33; Lehto, DL 1953 s. 34—35; Sipilä s. 164—165 ja 176; sama, LM 1947 s. 463, 473 ja 475; sama, LM 1950 s. 660 ss.; sama, Työrauhavelvollisuudesta s. 2 ja 4; Vuorio s. 13 alaviite 45; sama, Kivimäen juhla julkaisu s. 457; sama, TfR 1957 s. 40; Andersen s. 194; sama, Arbeidslivets rett s. 364—366; Berg—Evje s. 63—69; Henriksen s. 35; Illum s. 244; Tomandl s. 212 ss. ja Zanetti, Lohnpolitik und Arbeitsfriede s. 15—16.*

Ainoa säännös, joka Ranskan oikeudessa vastaa TEhtol 8 §:ää, on Code du travail, livre premier Art. 31 q, joka kuuluu seuraavasti: »Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail ou l'accord prévu à l'article 31 n ci-dessus sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.» Tämä säännös on erittäin yleisluontoinen. Tuskinpa sen perusteella voidaan esittää mitään vähänkään täsmällisempiä käyttäytymismalleja.

Vuoden 1924 työehtosopimuslain esitöistä käy ilmi, että lakia säädettäessä on työrauhavelvollisuuden osalta, joka ei asialliselta ulottuvuudeltaan poikkea lainkaan TEhtoL 8 §:stä, pidetty lähtökohtana relatiivista työrauhavelvollisuutta.¹⁹ Ymmärtääkseni *Sipilä* katsoo, että TEhtoL 8 §:n legaalinen työrauhavelvollisuus on asialliselta ulottuvuudeltaan saman sisältöinen kuin työehtosopimukseen perustuva työrauhavelvollisuus.²⁰ Periaatteessa on *Sipilän* käsitystä pidettävä täysin oikeana. Jätän kuitenkin tämän probleemin tässä tutkimuksessa vaille lopullista kannanottoa. Sillä ennenkuin *Sipilän* käsitykseen voitaisiin varauksitta yhtyä, olisi perusteellisesti analysoitava sopimusperusteisen työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus sekä verrattava sitä tässä tutkimuksessa selvitettävään TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden asialliseen ulottuvuuteen. Tämä oikeusjärjestyksen sisäinen vertailu jää kuitenkin teemani ulkopuolelle, joten en puutu siihen tämän enempää.

5. Työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden laajentaminen työehtosopimuksen määräyksellä

Työrauhausekkeiden käsitteleminen ei varsinaisesti kuulu tutkimukseni piiriin. Syynä siihen, että niitä tässä lyhyesti tarkastel-

¹⁹ Ks. Lvk. 1921:11 s. 25—26.

²⁰ Ks. *Sipilä*, LM 1947 s. 463. Vrt. kuitenkin *sama*, Työrauhavelvollisuudesta s. 4, jossa tämä toteaa, että »laista on johdettavissa ja siitä on välttämättä johdettavakin myös muita työtaisteluvapauden rajoituksia, jos mieli saavuttaa työrauha.»

Mainittakoon tässä yhteydessä, että työtuomioistuin on eräissä aiemmissa tuomioissaan todennut nimenomaan, että »työrauhavelvoite on työehtosopimuksesta johtuva ehdoton velvollisuus.» Näin on tapahtunut siitähän huolimatta, että kysymyksessä on ollut TEhtoL 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden rikkominen. Ks. esimerkiksi työtuomioistuimen tuomioita TT 7—8, 12—13 ja 15—17/1949. Myöhemmissä työtuomioistuimen puhuu TEhtoL 8 §:n mukaisista velvollisuuksista. Syynä työtuomioistuimen aiempaan käytäntöön on saattanut olla se, että TEhtoL 8 §:ssä käytetään sanontaa »työehtosopimus velvoittaa.» Osittain tähän käytäntöön on saatannut vaikuttaa myös se seikka, että monissa mainituista tuomioista oli kysymyksessä työehtosopimuksen purkaminen. TEhtoL 11 §:ssä taas puhutaan vain *työehtosopimuksen määräysten rikkomisesta* eikä TEhtoL:n säännösten rikkomisesta. TEhtoL 11 §:ää on kuitenkin tulkittava siten, että se koskee myös TEhtoL:n säännösten rikkomista. Ks. tästä *Sipilä*, JFT 1962 s. 11 alaviite 4 sekä *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 456—457.

laan, ei ole pelkästään pyrkimys kokonaiskuvan saavuttamiseen. Ensiksikin on huomattava, että työehtosopimuksen määräykseen perustuva työrauhavelvollisuus saattaa joutua *kollisiotilanteeseen* legaalisen työrauhavelvollisuuden kanssa. Tällaisten kollisiotilanteiden ratkaisemista on tarkoitus tarkastella seuraavassa. Toiseksi on huomattava, että työtaistelutoimenpide saattaa *kohdistua* työrauhalauskeeseen, joten kohdistumisprobleemia selviteltäessä joudumme tekemisiin työrauhalauskeiden kanssa.

5.1 Säännöstämiskompetenssiin perustuva työrauhavelvollisuuden laajentaminen

Säännöstämiskompetenssikysymyksiä on Suomen oikeustieteessä käsitelty niin perinpohjaisesti, että katson tässä yhteydessä riittäväksi vain viitata saavutettuihin tutkimustuloksiin. *Sipilä* on todennut, että TEhtol 8 §:n mukainen työrauhavelvollisuus on osallisten osalta vähimmäisvelvollisuus, mutta muiden osalta sekä vähimmäisvelvollisuus että enimmäisvelvollisuus.²¹ Tällä sanonnalla *Sipilä* on siis todennut, että *työrauhakysymykset* kuuluvat kyllä osallisten *velvoittautumiskompetenssiin* mutta eivät TEhtol 1₁ §:ään perustuvan *säännöstämiskompetenssin* alaan. *Vuorio* on yhtynyt tähän *Sipilän* käsitykseen sekä erittäin perusteellisella analyysillä todistanut, että lainsäätäjä on jättänyt työrauhakysymykset säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle.²² Vastakkaisiakin käsityksiä on esitetty työrauhalauskeiden henkilöllisestä ulottuvuudesta, joihin tyydyn tässä vain viittaamaan.²³

²¹ Ks. *Sipilä* s. 176—177; *sama*, Pääasiat s. 79; *sama*, LM 1947 s. 475—477; *sama*, LM 1950 s. 660—663; *sama*, LM 1951 s. 470—475 ja *sama*, JFT 1962 s. 10.

²² Ks. *Vuorio* s. 335—338 ja 392 sekä *sama*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 457. Ks. myös *Kopponen* s. 199 ss.; *Lehtinen*, Suomen Lakimiesliiton XIII lakimiespäivien pöytäkirja s. 42—43 sekä *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 195—196 ja *sama*, LM 1964 s. 815.

Ruotsin oikeudessa työrauhakysymykset kuuluvat säännöstämiskompetenssiin. Ks. *Geijer—Schmidt* s. 271—276 sekä *Schmidt* s. 242—246. Ks. tässä yhteydessä myös *Giugni*, *Labour relations* s. 219.

²³ Ks. *Kivimäki* s. 82, 163—168 ja 174—176. *Kivimäen* käsitystä voidaan puolustaa sillä, että se perustuu vuoden 1924 työehtosopimuslain säännöksiin. Vuoden 1924 työehtosopimuslain 8 §:ssä todettiin vain jo työehtosopi-

Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 30/1964 nimenomaan todennut, ettei työehtosopimuksessa voida rajoittaa »työehtosopimukseen osallisille työehtosopimuslain 8 §:n mukaan kuuluvia velvollisuuksia.»

Todettakoon lopuksi, että työrauhakomitea on ehdotuksessaan uudeksi työehtosopimuslaiksi laajentanut säännöstämiskompetenssin koskemaan myös työrauhakysymyksiä.²⁴

5.2 Velvoittautumiskompetenssiin perustuva työrauhavelvollisuuden laajentaminen

Kuten jo edellä totesin, ei ole pienintäkään epäilystä siitä, etteivätkö työrauhakysymykset kuuluisi *osallisten velvoittautumiskompetenssiin*, vaikka ne jäävätkin säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle. Työehtosopimukseen osallisilla on yleiseen sopimusvapauteen perustuva oikeus omalta kohdaltaan velvoittautua TEhtol 8 §:n sisältämää laajempaan työrauhavelvollisuuteen. Toisaalta TEhtol 8 §:n pakottavasta luonteesta johtuu, etteivät minkäänlaiset legaalisen työrauhavelvollisuuden *supistukset* sen paremmin säännöstämiskompetenssin kuin velvoittautumiskompetenssinkaan perusteella ole mahdollisia.

Työehtosopimuksen velvoitemääräyksellä voidaan työrauhavelvollisuutta laajentaa kahdella tavalla. Ensiksikin osalliset voivat laajentaa oman passiivisen työrauhavelvollisuutensa asiallista ulottuvuutta. Toisaalta osalliset voivat myös laajentaa omaa aktiivista työrauhavelvollisuuttaan.

Työrauhavelvollisuuden laajentaminen velvoitemääräyksellä on kuitenkin käytävä selvästi ilmi työehtosopimuksesta. TEhtol 2, § säättää, että työehtosopimukset on tehtävä *kirjallisesti*. Tätä muotomääräystä on pidettävä ehdottomana päättämismuotona. Se koskee sekä työehtosopimuksen normimääräyksiä että sen velvoitemää-

muksen solmimisesta työehtosopimukseen osallisille johtuva aktiivinen ja passiivinen työrauhavelvollisuus. TEhtol 8 §:ssä on paljon selvemmin käsitelty työrauhakysymykset muiden sidottujen kuin osallisten kohdalta 'tyhjentävästi' kuin vuoden 1924 työehtosopimuslain 8 §:ssä. En kuitenkaan pidä Kivimäen käsitystä oikeana edes vuoden 1924 työehtosopimuslain säännösten tulkintana. Ks. edelleen *Viranko*, LM 1951 s. 470—475 sekä *Virkkunen*, LM 1951 s. 494—496.

²⁴ Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 1 sekä (perustelut) s. 4—6.

räyksiä. Mikäli jokin työehtosopimuksen määräys on jätetty suullisen välipuheen varaan, ei sitä voida pitää pätevänä työehtosopimuksen määräyksenä.²⁵ Tosin velvoitemääräystä voidaan rajatapauksessa helpommin pitää pätevänä kuin normimääräystä muotomääräyksen täyttämässä olevien puutteiden vuoksi. Tätä voidaan perustella sillä, että normimääräykset velvoittavat 'ulkopuolisia' henkilöitä, joiden on luonnollisesti tärkeätä saada varmalla tavalla selko heidän noudatettavikseen asetetuista määräyksistä. Velvoitemääräykset eivät sen sijaan velvoita tertiuksia vaan sopimuskumppaneita, jotka ovat itse selvillä tekemistään sitoumuksista, ovatpa nämä sitten kirjallisia taikka suullisia.²⁶ Tietenkään TEhtol 2, § ei estä käyttämästä muuta kuin kirjallista aineistoa hyväksi työehtosopimuksen määräyksiä tulkittaessa.

Työrauhauseke saattaa sisällykseltään olla sellainen, ettei siitä käy selvästi ilmi, onko lausekkeella tarkoitettu *laajentaa* TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta vai onko lausekkeessa vain *toistettu* TEhtol 8 §:n velvollisuus.^{26a} Tällöin on työrauhauseketta tulkittaessa kiinnitettävä erityistä huomiota osallisten *tarkoitukseen* työehtosopimusta solmittaessa.²⁷

Todettakoon lopuksi, että työrauhausekkeella velvoitemääräyksenä on vain velvoitemääräyksen oikeusvaikutukset sekä sen tehoteet. *Työrauhauseke* ei siis suinkaan muodostu miksikään osallisia koskevaksi TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden *laa-*

²⁵ Ks. TEhtol 2, §:n tulkinnasta mm. Lvk. 1921:11 s. 29; Km. 1945:7 s. 21 sekä Kopponen s. 146—151; Kotonen s. 12 ja 18; Muukkonen s. 21—22; Sipilä s. 166; *sama*, LM 1950 s. 655; *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 207—208 ja *Vihma* s. 123.

²⁶ Ks. Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 464.

Toisaalta ei voida kiistää kirjallisen muodon merkitystä velvoitemääräystenkin kohdalta. Onhan kirjallinen muoto omiaan vähentämään turhia epäselvyyksiä ja tulkintariitoja sekä todistusvaikeuksia.

^{26a} Ks. tässä yhteydessä Km. 1965:B 82 s. 86 ja 114. Ks. myös Virkkunen, Teollisuuslehti 1950 s. 146.

²⁷ Ks. myös *Suviranta*, m. kirj. s. 213 sekä siellä alaviitteessä 6 mainittua kirjallisuutta.

Ks. esimerkiksi työtuomioistuimen tuomiota TT 5/1954 (ään. 6—2), jossa työehtosopimuksen määräys oli saanut erheellisen sisällyksen. Työtuomioistuin katsoi, että OikTL 32, §:n säännös huomioon ottaen »puheenaolevaa sopimuskohtaa on sovellettava sopijapuolten edellä selostetun todellisen tarkoituksen mukaisesti.» Ks. myös TT 11/1955 sekä 13/1960.

jennukseksi. TEhtoL 9₁ §:n hyvityssakkomääräyksen soveltaminen ei tässä tapauksessa tule missään olosuhteissa kysymykseen. TEhtoL 9₁ §:n sisältämä reaktionormi liittyy vain TEhtoL 8 §:ssä ilmaistuihin käyttäytymisnormeihin.²⁸

Mikäli työrauhalauseketta ei noudateta, on rikkomuksen koh-
teella mahdollisuus saattaa rikkomus työtuomioistuimen käsiteltä-
väksi. Työtuomioistuimen toimivaltaan TTuomL 1 §:n 1 kohdan
nojalla kuuluu työrauhalausekkeen *oikean sisällyksen vahvistaminen*.
TTuomL 1 §:n 2 kohdan mukaan työtuomioistuin taas vahvistaa,
onko menettely ollut työehtosopimuksen sisältämän *työrauhalausek-*
keen vastainen. Mikäli osalliset ovat velvoittautumiskompetenssinsa
perusteella asettaneet työrauhalausekkeen rikkomisesta työehtosopi-
mukseen jonkin tehostemääräyksen kuten vahingonkorvausvelvolli-
suuden, sopimussakon jne., voi työtuomioistuin TTuomL 1 §:n 3 koh-
dan perusteella määrätä tällaisen *seuraamuksen*.²⁹ Työrauhalausek-
keen rikkomisen perusteella voidaan myös vaatia työehtosopimuk-
sen julistamista purkautuneeksi työtuomioistuimen tuomiolla TEhtoL
11₁ §:n mukaan, josta tarkemmin edempänä.³⁰

5.3 Työrauhalausekkeet

5.3.1. Eräitä yleisiä näkökohtia

Totesimme jo edellä, että työrauhalausekkeet velvoitemääräyk-
sinä velvoittavat vain työehtosopimukseen osallisia. Tällaiset työ-
rauhalausekkeet saattavat esiintyä *itsenäisinä* taikka johonkin muu-

²⁸ Tekstissä ei ole tässä vaiheessa laisinkaan puututtu siihen mahdolli-
suuteen, että työrauhalauseke olisi TEhtoL 8 §:n mukaan kielletyn työ-
taistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina. Ks. tästä 2 §. 9.3.2.2. j.

²⁹ TTuomL 8 §:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva riita-
asia voidaan työehtosopimuksessa olevan määräyksen perusteella tai asian-
osaisten muutoin niin laillisesti sopiessa jättää välimiesten ratkaistavaksi.
Kuitenkaan välitystuomiolla ei voida julistaa työehtosopimusta purkautu-
neeksi. Juuri tällaisissa työrauhalausekkeen rikkomista koskeissa riita-
asioissa saattaisi välimiesmenettely osoittautua onnistuneeksi.

³⁰ En ole tekstissä käsitellyt tässä yhteydessä sitä mahdollisuutta, että
osallisena sidottu työnantaja tuomittaisiin TEhtoL 7₁ §:n nojalla työrauh-
alausekkeen tietensä rikkomisesta hyvityssakkoon, koska tämä probleemi tulee
esille edempänä. Ks. tekstiä alaviite 37 jälkeen.

hun velvollisuuteen *liittyneinä*.³¹ Niinpä suomalaisissa työehtosopimuksissa esiintyviin *neuvottelulausekkeisiin* on yleensä liitetty myös työrauhalauseke.³² Voitaisiin myös ajatella, että työehtosopimukseen mahdollisesti otettavaan *sovittelu-* tai *välimiesmenettelylausekkeeseen* liitettäisiin työrauhalauseke.³³ Mielestäni tällaisten liitännäisten työrauhalausekkeiden merkitys on melkoisen vähäinen, koska ne velvoittavat vain osallisia. Katson nimittäin, että tällaisiin neuvottelu-, sovittelu- tai välimiesmenettelylausekkeisiin sisältyy jo sinänsä osallisille velvollisuus välttää työrauhavelvollisuuden rikkomista neuvottelujen, sovittelun tai välimiesmenettelyn kestäessä. Useimmiten näissä työrauhalausekkeissa on kuitenkin kysymys sel-

³¹ Lähinnä itsenäisenä työrauhalausekkeena on pidettävä Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Metallityöväen Liiton välillä solmitun työehtosopimuksen (17.10.1960) 17 §:n määräystä, jonka mukaan »turvautuminen työnseisaukseen (lakkoon tai työsulkuun) tai muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi riitakysymyksen yhteydessä on kielletty.»

³² Esimerkkinä tällaisesta STK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksenkin edellyttämästä neuvottelulausekkeeseen liittyvästä työrauhalausekkeesta mainittakoon Suomen Merimies-Unionin ja Suomenlinnan Liikenne Oy:n välisen työehtosopimuksen (7.2.1964) 10 §:n määräys, jonka mukaan 10 §:n »1. ja 2. kohdissa mainittujen riidanalaisista kysymyksistä käytävien neuvottelujen aikana ei erimielisyyksien kohteena olevan asian johdosta saa julistaa työnseisausta (lakko tai työsulku) tai ryhtyä muihin vastapuolen painostamista tai työn säännöllisen kulun häiritsemistä tarkoittaviin toimenpiteisiin.» Ks. myös Vuorio s. 279 ss.

³³ Varsinaisia *sovittelulausekkeita*, jolloin puolueettomat ulkopuoliset henkilöt hoitaisivat mahdollisten työriitojen sovittelun, ei suomalaisissa työehtosopimuksissa yleensä ole. Tämä johtunee siitä, että TRIITA:lla on työriitojen sovittelu järjestetty meillä valtion toimesta. Ks. työriitojen sovittelusta mm. Sipilä, Pääasiat s. 152 ss.; Kühn s. 13 ss. sekä Raupach s. 22 ss.

Myöskään *välityslausekkeita* ei eräitä poikkeuksia lukuunottamatta ole suomalaisissa työehtosopimuksissa. Välimiesmenettelyä ei jostakin syystä käytetä Suomessa hyväksi työriitojen ratkaisemiseksi. Ks. Sipilä, LM 1947 s. 478. Ks. tässä yhteydessä myös Ehrnrooth s. 304. Tämä johtunee oikeusriitojen osalta työtuomioistuimen olemassaolosta. Esimerkiksi Sveitsissä ja Australiassa käytetään välimiesmenettelyä työriitojen ratkaisemiseksi erittäin suuressa määrin. Ks. esimerkiksi Schweingruber s. 91, 93 ja 101 ss.; Schweingruber—Bigler s. 10, 61, 71 ja 90 sekä Australian oikeuden osalta Ross—Hartman s. 148—149. Ks. välimiesmenettelystä työriitojen yhteydessä myös mm. Østrem s. 123—142; Rise, Arbetsrättsliga föreningens skrifter I s. 59 ss.; Lachner s. 9 ss. ja Carrothers s. 12 ss.

laisista työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvista riitakysymyksistä, joiden yhteydessä työtaistelutoimenpiteeseen turvautuminen on kielletty jo TEhtol 8 §:n mukaan.³⁴ Toisaalta tällainen työrauhalauseke saattaa sisältää laajemmalle ulottuvia velvollisuuksia kuin TEhtol 8 §. Se saattaa ensinnäkin kieltää muutkin toimenpiteet kuin työtaistelutoimenpiteet. Toiseksi se saattaa koskea muitakin toimenpiteitä kuin sellaisia, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Mihinkään käytännössä esiintyvien työrauhalausekkeiden analyysiin emme tässä yhteydessä voi kuitenkaan ryhtyä.³⁵

5.3.2. Työrauhalausekkeet työtuomioistuimen tuomioiden valossa

Korostan vielä sitä seikkaa, että käsittelen tässä vain sopimusperäisesti laajennetun työrauhavelvollisuuden välitöntä toteuttamista eli toisin sanoen sellaisia tapauksia, joissa työrauhavelvollisuus *perustuu* työrauhalausekkeeseen. Myöhemmin käsittelemme tapauksia, joissa työrauhalausekkeet mahdollisesti ovat työtaistelutoimenpiteen

³⁴ Mainittakoon tässä yhteydessä, että TTuomL 10 §:n mukaan työtuomioistuin ei voi ottaa kannetta tutkittavakseen, ellei neuvottelulausekkeen mukaisia sovintoneuvotteluja ole käyty. Jos vastapuoli on syyppä niiden tapahtumatta jäämiseen, voi kantaja kuitenkin saada kanteensa vireille. Ks. *Sipilä* s. 186–187; *Tirkkonen* II s. 581; *sama*, SLY:n juhlaulkaisu s. 505 ja *Vuorio* s. 280–281.

³⁵ Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 13/1961 joutunut tarkastelemaan edellä alaviitteessä 31 siteerattua Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Metallityöväen Liiton välisen työehtosopimuksen sisältämää työrauhalauseketta. Työtuomioistuin totesi tuomiossaan, että työntekijöiden siirtymistä aikatyöhön kanteessa kerrotuin seurauksin oli pidettävä työrauhalausekkeen kieltämänä toimenpiteenä. Työtuomioistuin totesi edelleen, että työrauhalausekkeessa »on laajennettu sitä työrauhavelvollisuutta, joka työehtosopimuslain 8 §:n mukaan suorastaan lainsäädännöksen nojalla liittyy työehtosopimukseen ja jonka velvollisuuden rikkomisesta saman lain 9 §:n mukaan on oikeudellisena seuraamuksena hyvityssakkoon tuomitseminen.» Koska menettelyn ei katsottu sisältäneen myös TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden rikkomista, työtuomioistuin hylkäsi esitetyn hyvityssakko vaatimuksen. Menettelyn ei nimittäin katsottu kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Ks. myös tekstiä alaviite 39 jälkeen sekä alaviite 44 kohdalla.

*kohdistumisobjekteina.*³⁶ Tällöin ei ole kysymys siitä, ketä ja mihin mainittu lauseke velvoittaa, vaan siitä, onko työtaistelutoimenpide *kohdistunut* työrauhalausekkeeseen.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 6/1960 käsiteltiin työrauhalauseketta, jonka mukaan »turvautuminen työnseisaukseen (lakkoon tai työsulkuun) tai muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi riitakysymyksen yhteydessä on kielletty.»³⁷

Työtuomioistuin tuomitsi *osallisen* työnantajan työstä sulkemisen johdosta TEhtoL 7, §:n nojalla *työrauhalausekkeen tietensä rikkomisen* johdosta hyvityssakkoon. Työtuomioistuin ei missään todennut suoranaisesti, että työnantajan käyttäytymistä olisi ollut pidettävä *työtaistelutoimenpiteenä*. Mutta ottaen huomioon tapauksen käsit-

³⁶ Viittaan tässä yhteydessä työtuomioistuimen tuomioon TT 29/1967, jossa työtuomioistuimen enemmistö (4 jäsentä) katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen paitsi sopimuksen soveltamisalaa koskevaan määräykseen myös määräykseen, jonka mukaan vastaajaliitto oli sitoutunut siihen, että liiton mahdollisesti hyväksymä lakko jollakin sen toiminta-alalla ei koskisi kantajaliittoon kuuluvien sähköasennusalan jäsenyritysten työntekijöitä. Kolme jäsentä (*Svartström*, *Salovaara* ja *Sipilä*) katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Jäsen *Hyppönen* katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen paitsi soveltamisalaa koskevaan määräykseen myös erääseen toiseen työehtosopimuksen määräykseen. Puheenjohtaja *Luukanen* katsoi, ettei työtaistelutoimenpide ollut kohdistunut työehtosopimukseen laisinkaan. Ks. tästä tuomiosta tarkemmin edempänä tekstiä alaviite 100 jälkeen.

³⁷ Tämä työrauhalauseke sisältyi Tikkakosken Metallityöväen Ammattiosaston ja Oy Tikkakoski Ab:n välillä helmikuun 2 päivänä 1959 allekirjoitettuun työehtosopimukseen, jonka mukaan ammattiosaston ja yhtiön välillä oli voimassa Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Metallityöväen Liiton välillä helmikuun 6 päivänä 1958 solmittu työehtosopimus, johon myös työrauhalauseke sisältyi.

Tämän työrauhalausekkeen asiallisen laajuuden täsmällinen vahvistaminen lienee melkoisen vaikeata. On jo sinänsä vaikeata selvittää, mitä kaikkea käyttäytymistä on pidettävä toimenpiteenä vastapuolen painostamiseksi taikka työn säännöllisen kulun estämiseksi. Tämän lisäksi ei ole selvää, mitä tarkoitetaan lausekkeessa »riitakysymyksellä». Tarkoitetaanko sillä kaikkia mahdollisia riitakysymyksiä vai pelkästään saman 16 §:n 1 momentissa mainittua työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuvaa erimielisyyttä työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa? Jälkimmäinen vaihtoehto lienee oikea. Ks. tuomiosta TT 6/1960 myös tekstiä alaviite 42 jälkeen.

telyssä ilmenneen faktamateriaalin sekä tuomiossa käytetyn ilmaisun »sulkemalla tehtaan» ei liene epäilystä siitä, etteikö työnantajan menettelyä olisi pidettävä ns. vastatyötaistelutoimenpiteeksi kutsutuna työtaistelutoimenpiteenä.³⁸

Myös työntekijät olivat turvautuneet työtaistelutoimenpiteeseen. Tästä syystä osallinen työntekijäin yhdistys tuomittiin TEhtol 8 §:n mukaan *valvontavelvollisuuden rikkomisesta* hyvityssakkoon. Yhdistyksen katsottiin lyöneen laimin »työehtosopimuslain 8 §:n mukaisen velvollisuutensa huolehtia siitä, että työntekijät eivät riko työehtosopimuksen määräyksiä» eli tässä tapauksessa ko. työrauhausekettä. Erikoista tässä tuomiossa tältä osin on se, että yhdistys tuomittiin työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvomisen laiminlyömisestä eikä aktiivisen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Tosin tässäkin kohdassa työtuomioistuin ei puhu *työtaistelutoimenpiteestä* vaan työnseisauksesta työn säännöllisen kulun estämiseksi. Mitään epäilystä ei kuitenkaan voine olla siitä, etteikö tässä olisi ollut kysymyksessä työtaistelutoimenpide vastatyötaistelutoimenpiteenä »yhtiön toimeenpanemasta osaston ammattimiesten työehtosopimuksen vastaisesta palkkojen alentamisesta.»

Tämä tuomio herättää paitsi eräitä edempänä käsiteltäviä probleemeja myös kysymyksen, olisiko työntekijät voitu tuomita TEhtol 71 §:n perusteella työrauhausekkeen tietensä rikkomisesta hyvityssakkoon? Jos yhdistys voitiin tuomita TEhtol 8 §:n mukaan valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä, niin eikö työntekijöitä olisi voitu tuomita vastaavan määräyksen tietensä rikkomisesta? Tällöin työrauhakysymykset siis kuuluisivat säännöstämiskompetenssin piiriin.

Toisaalta voidaan huomauttaa, ettei aktiivinen työrauhavelvollisuuskään edellyttä, että passiivinen työrauhavelvollisuus koskisi yksityisiä työntekijöitä. Onko lainsäätäjä tarkoittanut sanonnalla »eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä» pelkästään *tosiasiallista käyttäytymistä* vai *oikeudellisten velvollisuuksien vastaista käyttäytymistä*? Pidän ensimmäistä vaihtoehtoa oikeana. Toisin sanoen TEhtol 8 §:ssä on sidotuille yhdistyksille asetettu velvollisuus huolehtia siitä, etteivät niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoi-

³⁸ Ks. edempänä 2 §. 10.5 vastatyötaistelutoimenpiteestä työrauhavelvollisuuden rikkomisena.

menpiteisiin eivätkä riko työehtosopimuksen määräyksiä — täysin siitä riippumatta, ovatko *subjektit*, joiden käyttäytymistä on valvottava, itse velvollisia välttämään työtaistelutoimenpiteitä taikka noudattamaan ko. työehtosopimuksen määräystä.

Aktiivisen työrauhavelvollisuuden osalta edellä esitetty on täysin selvää, koska TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuus ei koske yksityisiä työntekijöitä, mutta nämä on kuitenkin mainittu valvottavien subjektien joukossa aktiivisen työrauhavelvollisuuden kohdalla. Täysin yhtä selvä ei kysymys ole työehtosopimuksen määräysten valvontavelvollisuuden osalta, koska TEhtoL 7₁ § velvoittaa myös yksityistä työntekijää. Toisaalta tapa, millä aktiivinen työrauhavelvollisuus ja työehtosopimuksen määräysten valvontavelvollisuus on TEhtoL 8 §:ssä rinnastettu, on omiaan tukemaan käsitystä, ettei valvontavelvollisuudenkaan asiallinen laajuus ole riippuvainen valvottavien subjektien omista oikeudellisista velvollisuuksista.

Edellä esitetyn valossa on selvää, että yksityiset työntekijät kuten tuomiossa TT 6/1960 voivat rikkoa työehtosopimuksen määräystä siten, että yhdistys voidaan tuomita hyvityssakkoon TEhtoL 8 §:n perusteella *valvontavelvollisuuden* laiminlyömisestä, vaikka mainittu määräys ei — säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle jäävänä — voisikaan *velvoittaa* yksityisiä työntekijöitä.³⁹

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 13/1961 oli työtuomioistuimessa esillä täsmälleen saman sisältöinen työrauhauseke kuin tuomiossa TT 6/1960. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijöiden menettely oli kyllä rikkonut työrauhausekettä. Mutta koska ko. työrauhauseke oli asialliselta ulottuvuudeltaan TEhtoL 8 §:ää laajempi, olisi hyvityssakkoon tuomitseminen edellyttänyt, että olisi voitu osoittaa menettelyn käsittäneen TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden rikkomiselle asettamat edellytykset. Koska toimenpide ei ollut kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen, työtuomioistuin hylkäsi hyvityssakkovaatimuksen. Nyt herää pakostakin kysymys, miksei työtuomioistuin seurannut aiempaa käytäntöään (TT 6/1960) ja tuominut työntekijöiden yhdistystä

³⁹ Tekstissä on tässä vaiheessa jätetty vielä avoimeksi kysymys, koskeeko TEhtoL 7₁ § sekä TEhtoL 8 §:n valvontavelvollisuus muita »työehtosopimuksen määräyksiä» kuin normimääräyksiä. Ks. tästä tekstiä alaviite 42 jälkeen.

TEhtoL 8 §:n perusteella hyvityssakkoon, koska se oli lyönyt laimin valvoa, etteivät sen alaiset työntekijät rikkoneet työehtosopimuksen määräystä eli työrauhalausetta tässä tapauksessa? Mielestäni tapausten faktamateriaalissa taikka kanteissa ei ole mitään sellaista, joka oikeuttaisi arvostelemaan näitä käyttäytymisiä oikeudellisesti eri tavalla. Myöskään tuomiossa TT 13/1961 ei ole mitään, joka viittaisi siihen, että työtuomioistuimen mielestä sidotut yhdistykset olisivat täyttäneet velvollisuutensa valvoa, etteivät työntekijät riko työehtosopimuksen määräyksiä.^{39a}

5.3.3. TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden ja työrauhalausetteeseen perustuvan työrauhavelvollisuuden välinen kollisiotilanne

Työrauhalausetteeseen perustuvan työrauhavelvollisuuden oikeusvaikutuksia on syytä tarkastella kahdesta eri näkökulmasta. Tarkastelkaamme ensin tapauksia, joissa sekä työrauhalausetta että TEhtoL 8 §:ää voitaisiin soveltaa johonkin konkreettiseen tapaukseen. Tällaisessa tapauksessa siis TEhtoL 8 §:n mukainen työrauhavelvollisuus ja työrauhalausetteen sisältämä työrauhavelvollisuus kilpailevat keskenään. Toiseksi meidän on syytä tarkastella tapauksia, joissa työrauhalausetteen sisältämää työrauhavelvollisuutta on rikottu, vaikka rikkomus jääkin TEhtoL 8 §:n soveltamisalan ulkopuolelle.

Jos työtaistelutoimenpide täyttää sekä TEhtoL 8 §:n että työrauhalausetteen tunnusmerkistön, voidaan syntynyttä oikeudellista tilannetta arvostella kolmella eri tavalla. Ensiksikin on mahdollista soveltaa tapaukseen pelkästään TEhtoL 8 §:ää ja tuomita rikkoja taikka rikkojat joko passiivisen taikka aktiivisen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Toisena mahdollisuutena on soveltaa pelkästään työrauhalausetta ja tuomita osallinen työnantaja TEhtoL 71 §:n mukaan työehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomisesta hyvityssakkoon sekä valvontavelvollinen sidottu yhdistys TEhtoL 8 §:n mukaan valvontavelvollisuutensa laiminlyömisestä hyvityssakkoon. Kolmantena mahdollisuutena olisi soveltaa legaali-

^{39a} Ks. myös alaviite 35.

sen työrauhavelvollisuuden sekä työrauhausekkeen rikkomisen tehosteita *yhtäaikaa*.⁴⁰

TEhtol 8 §:n sisältämät käyttäytymisnormit ovat epäilyksittä *absoluuttisia*. TEhtol:n säännökset ovat kaikki absoluuttisia, mikäli ei laissa ole ko. kohdassa toisin sanottu. TEhtol:n absoluuttinen luonne johtuu ilman muuta jo lain luonteesta. TEhtol:n säännökset samoin kuin koko työehtosopimustoiminta menettäisivät käytännöllisesti katsoen kaiken merkityksensä, mikäli lain säännökset olisivat dispositiiviset. TEhtol:n absoluuttisuus käy ilmi myös lain esitöistä.⁴¹ Tästä johtuu, että *aina* kun TEhtol 8 §:n tunnusmerkistö on täytetty, on tätä säännöstä *ehdottomasti sovellettava* täysin siitä riippumatta, mitä asiasta on työehtosopimuksessa määrätty. Työrauhausekettä onkin tältä osin pidettävä turhana toistona.

Edellä esitetty kumoaa toisen vaihtoehdon eli työrauhausekkeen soveltamisen legaalisen työrauhavelvollisuuden asemesta. Kuinka sitten on arvosteltava kolmatta vaihtoehtoa eli TEhtol 8 §:n sekä työrauhausekkeen soveltamista yhtäaikaa? Ennen kuin tähän voidaan vastata, on meidän selvitettävä ensin, kuinka työrauhausekkeiden rikkomisia on oikeudellisesti arvosteltava.

Olen jo edellä todennut, että työrauhauseke saattaa velvoitemääräyksenä velvoittaa vain työehtosopimukseen osallisia. TEhtol:n mukaan työrauhakysymykset eivät kuulu säännöstämiskompetenssiin. Tämä koskee työrauhausekkeitä myös siltä osin, kuin ne sattuvat yhteen TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden kanssa. Myös tältä

⁴⁰ Tekstissä edellä esitetyn (ks. 5.1 sekä tekstiä alaviite 38 jälkeen) perusteella jätän pois tässä yhteydessä kokonaan sen mahdollisuuden, että työntekijät taikka muutoin kuin osallisena sidottu työnantaja tuomittaisiin työrauhausekkeen rikkomisesta TEhtol 71 §:n mukaiseen hyvityssakkoon. Tällöinkin jää vielä avoimeksi kysymys, koskeeko TEhtol 71 § sekä TEhtol 8 §:n valvontavelvollisuus myös velvoitemääräyksiä, kuten esimerkiksi juuri työrauhausekettä.

⁴¹ Viitataan siihen, mitä olen edellä (5.1 ja 5.2) esittänyt TEhtol 8 §:stä osallisten säännöstämisen- ja velvoittautumiskompetenssia rajoittavana säännöksenä. Ks. myös Lvk. 1921:11 s. 27—28; Hall. es. 1923:7 s. 1—2; *Kopponen* s. 82; *Kotonen* s. 6 ja 22—23; *Sipilä* s. 163—164 ja 180; *sama*, LM 1950 s. 666; *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 195; *Vuorio*, Kivimäen juhla-julkaisu s. 452. Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 30/1964. Vuoden 1908 ehdotus laiksi työsopimuksesta ei sen sijaan sisältänyt mitään määräyksiä työrauhavelvollisuudesta. Ks. Lvk. 1908:3 s. 215.

osin ne velvoittavat pelkästään osallisia. Olen jo edellä käsitellyt velvoitemääräysten tehosteita: vahingonkorvausvelvollisuutta sekä erilaisia sopimusperäisiä tehosteita, kuten sopimussakkoa jne. Lisäksi työehtosopimus voidaan julistaa purkautuneeksi myös velvoitemääräyksen rikkomisen johdosta.

Kuitenkin työtuomioistuimen tuomio TT 6/1960 synnyttää probleemin TEhtol 71 §:n sekä 8 §:n valvontavelvollisuuden soveltuvuudesta velvoitemääräysten rikkomistapauksissa.⁴² Yleensä on lähdetty siitä, että TEhtol 71 § ja siihen liittyvä TEhtol 8 §:n mukainen valvontavelvollisuus koskevat vain työehtosopimuksen normimääräyksiä.⁴³ Sen sijaan työtuomioistuimen tuomiossa TT 6/1960 sovellettiin TEhtol 71 §:ää sekä 8 §:n valvontavelvollisuusnormia työrauhalausekkeen eli velvoitemääräyksen rikkomistapauksessa. Näin ei kuitenkaan menetelty myöhemmässä tuomiossa TT 13/1961.⁴⁴ Lähden tuomion TT 6/1960 kritiikissäni siitä, että työtuomioistuin ei katsonut ko. työrauhalauseketta *normimääräykseksi*. Mikään tuomiossa ei tähän viittaa. Jos työtuomioistuin kuitenkin olisi pitänyt työrauhalauseketta normimääräyksenä, olisi tätä tuomiota pidettävä vääränä, koska osalliset olisivat ylittäneet säännöstämiskompetenssinsa.

Jos ajattelemme työehtosopimuksen sisältämän työrauhalausekkeen henkilöllistä ulottuvuutta pitäen erityisesti silmällä TEhtol 71 §:ää velvoitemääräyksen mahdollisena tehostesäännöksenä huomaamme, että tehosteen ala rajoittuu pelkästään *sidottuihin työnantajiin*. TEhtol 71 § koskee vain sidottua työnantajaa ja sidottua työntekijää. Mutta koska velvoitemääräykset koskevat »työehtosopimuksen määräyksinä» vain osallisia, saattaa TEhtol 71 § työ-

⁴² Ks. tuomiosta TT 6/1960 tekstiä alaviite 36 jälkeen.

⁴³ Ks. Lvk. 1921:11 s. 16 ja 26 sekä Hall. es. 1923:7 s. 3; Kotonen s. 32; Kopponen s. 192—197 erityisesti alaviite 46; Sipilä, JFT 1962 s. 14, jossa hän TEhtol 71 §:n kohdalla käyttää nimitystä »normativa bestämmelserna, vilka rikta sig mot arbetsförhållandet» sekä toteaa myöhemmin, että sidotun yhdistyksen on valvottava, että »de normativa bestämmelserna efterföljas.» Ks. edelleen Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 1—2; sama, Pääasiat s. 75—76; sama, LM 1947 s. 474; Vuorio s. 283—284, 337, 339—340 ja 346—347 ja sama, Kivimäen juhlaulkaisu s. 466 ss.

Normi- ja velvoitemääräysten välisestä rajanvedosta tyydyn tässä yhteydessä viittaamaan esitykseeni V. 1 §. 3.2.

⁴⁴ Ks. tästä tuomiosta alaviite 35 sekä tekstiä alaviite 39 jälkeen.

rauhalausekkeen tehostesäännöksenä koskea vain osallisena sidottua työnantajaa. Työrauhalausekehan ei voi velvoittaa muita kuin osallisia ja TEhtoL 7₁ § taas ei koske muita osallisia kuin yksityisiä työnantajia. Tällöin olisi ainakin teoriassa mahdollista, että osallinen työnantaja voitaisiin tuomita *yhtäaika*a sekä TEhtoL 8 §:n rikkomisesta 9₁ §:n mukaiseen hyvityssakkoon että TEhtoL 7₁ §:n mukaan työrauhalausekkeen tietensä rikkomisesta hyvityssakkoon.

Katson kuitenkin oikeaksi yhtyä — lain esitöihin perustuvaan — vallitsevaan käsitykseen, jonka mukaan TEhtoL 7₁ § koskee vain normimääräysten rikkomistapauksia.⁴⁵ Ei tunnu mahdolliselta, että lainsäätäjän tarkoituksena olisi ollut säätää TEhtoL 7₁ §:ssä osallisena sidotulle työnantajalle erityistehoste velvoitemääräysten rikkomisen varalta ja jättää kaikki muut osalliset hyvityssakkotehosteen ulkopuolelle tässä tapauksessa.⁴⁶ Olen tällä perusteella sitä mieltä, että työtuomioistuimen tuomiota TT 6/1960 on pidettävä siltä osin vääränä, kuin siinä tuomittiin osallinen työnantaja työrauhalausekkeen rikkomisesta TEhtoL 7₁ §:n perusteella hyvityssakkoon.

Olen edellä esittänyt, että tuomiota TT 6/1960 voitaisiin valvontavelvollisuuden laiminlyömiseen osalta perustella sillä, että katsottaisiin TEhtoL 8 §:ssä asetetun osallisena sidotulle yhdistykselle velvollisuus valvoa, ettei velvoitemääräyksiä rikota sellaistenkaan henkilöiden toimesta, joita itseään velvoitemääräykset eivät velvoita. Tätä käsitystä tukee aktiivisen työrauhavelvollisuuden järjestely, jossa tilanne on vastaavantapainen. Tätä käsitystä vastaan voidaan kui-

⁴⁵ Ks. edellä alaviitteessä 43 mainittua kirjallisuutta.

⁴⁶ Voidaan tosin väittää, että onhan TEhtoL 8 §:ssä asetettu sidottu työnantaja toiseen asemaan kuin sidottu työntekijä. Tähän eroon on kuitenkin olemassa ymmärrettävät syyt ja ero on 8 §:ssä selvästi ilmaistu. Tekstissä mainitussa tapauksessa osallinen työnantaja asetettaisiin ankarampaan vastuuseen kuin osalliset yhdistykset, mille erottelulle on vaikeata löytää mitään järkevää selitystä.

Todettakoon tässä yhteydessä, että myös TEhtoL 4₂ §:ssä on asetettu työnantaja ja työntekijä eri asemaan. Sidottu työnantaja on mainitun lainkohdan mukaan velvollinen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä myös järjestäytymättömien työntekijöiden työsuhteissa. Sen sijaan laki ei aseta mitään velvollisuuksia järjestäytymättömille työntekijöille. Myöskään aktiivinen työrauhavelvollisuus taikka valvontavelvollisuus ei koske järjestäytymättömiä työntekijöitä. Ks. työtuomioistuimen tuomiota TT 18/1962 sekä Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 467 alaviite 60 sekä Vuorio s. 308.

tenkin väittää, että TEhtoL 8 §:n valvontavelvollisuus liittyy kiinteästi 7₁ §:n rikkomisiin, jotka eivät koske velvoitemääräysten rikkomisia.⁴⁷ Edelleen voidaan väittää, että normin soveltamisessa syn-tyisi vaikeuksia, koska valvontavelvollisuus ei velvoitemääräysten kohdalla voi kuitenkaan koskea kaikkia sidottuja yhdistyksiä, kuten laki edellyttää, vaan pelkästään osallisina sidottuja yhdistyksiä. Mie-lestäni ei missään tapauksessa sellainen tulkinta olisi mahdollinen, että pelkästään sidottu yhdistys olisi valvontavelvollinen sellaisten työehtosopimuksen määräysten suhteen, joita se *itse eivätkä valvot-tavat* ole velvollisia noudattamaan.

Tähän kysymykseen emme voi tässä yhteydessä syventyä enem-mälti. Todettakoon vain, että työtuomioistuimen tuomiota TT 6/1960 *lienee* pidettävä vääränä siltäkin osin, kuin siinä tuomittiin osallinen yhdistys työrauhausekkeen noudattamisen valvomisen laiminlyö-misestä.

Edellä esitetty vie pohjan kolmannelta vaihtoehdolta eli TEhtoL 8 §:n ja työrauhausekkeen yhtäaikaiselta soveltamiselta kollisio-tilanteessa. Tätä käsitystä tukee sekin, ettei samasta käyttäytymi-sestä ole syytä tuomita *kahta* samaa funktiota palvelevaa *tehostetta*. TEhtoL 7₁ ja 8 §:n soveltaminen saman tosiasiallisen käyttäytymi-sen yhteydessä yhtäaikaa on mahdollista vain silloin, kun sama teko rikkoo yhtäaikaa TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuutta sekä jotakin itsenäistä — työrauhavelvollisuuden rikkomisesta erotettavaa — työ-ehdosopimuksen määräystä.⁴⁸ Tämä johtaa myös siihen, ettei legaa-lisen työrauhavelvollisuuden rikkomisen yhteydessä voida ottaa huo-

⁴⁷ Aivan eri asia on, että työehtosopimuksen solmiminen jo sellaisenaan velvoittaa osallisia valvomaan, että niiden alaiset yhdistykset ja jäsenet eivät riko työehtosopimuksen määräyksiä. Ks. Lvk. 1921:11 s. 33—34. Mutta tällöin on kysymyksessä yleinen sopimusrikkomus eikä TEhtoL 8 §:n val-vontavelvollisuuden rikkominen. Tällä perusteella osallisille saattaa syntyä velvollisuus valvoa, ettei myöskään työehtosopimuksen normimääräyksiä rikota. Esimerkiksi Saksan Liittotasavallan oikeudessa valvontavelvollisuus on koko-naisuudessaan työehtosopimukseen perustuva velvollisuus. Ks. tästä Durch-führungspflichtistä mm. *Goldschmidt* s. 7; *Hueck—Nipperdey* s. 192 ja 211; *Hueck—Nipperdey* II s. 250 ss.; *Hueck—Nipperdey—Stahlhacke* s. 101 ss.; *Kaskel—Dersch* s. 87 ss.; *Nikisch* s. 57 ss. ja *Nikisch* II s. 338 ss.

⁴⁸ Ks. myös *Kivimäki* s. 174 ss.; *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 2; *Vuorio* s. 338 ss. sekä *sama*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 469.

mioon työrauhalausekkeen samanaikaiseen rikkomiseen liittyviä velvoitemääräyksen rikkomiseen liittyviä oikeudellisia seuraamuksia.⁴⁹

Täten voimme siis yleisenä sääntönä todeta, että mikäli työtaistelutoimenpide täyttää sekä TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden rikkomisen tunnusmerkistön että työrauhalausekkeen soveltamisen edellytykset, niin tähän työtaistelutoimenpiteeseen voidaan soveltaa vain TEhtol 8 §:n säännöstä. Olen jo edellä todennut, että tuomiossa TT 6/1960 oli erittäin todennäköisesti kysymyksessä kaksi TEhtol 8 §:n vastaista vastatyötaistelutoimenpidettä. Tällä perusteella olisi ilmeisesti sekä työnantaja että sidottu työntekijöiden yhdistys pitänyt tuomita TEhtol 8 §:n vastaisesta työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon sekä jättää työrauhalauseke kokonaan huomiotta.^{49a}

5.3.4. TEhtol 8 §:n asiallisen soveltamisalan ulkopuolelle lankeavan työrauhalausekkeen oikeusvaikutuksista

Sikäli kuin työrauhalausekkeessa on määräyksiä TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta laajemmasta työrauhavelvollisuudesta, on niitä oikeudellisesti arvosteltava kuten muitakin työehtosopimuksen velvoitemääräyksiä. Edellä esitetyistä syistä ei tällöinkään voida soveltaa TEhtol 71 §:ää taikka 8 §:n säännöstä normimääräysten noudattamisen valvomisesta. Sen sijaan työrauhalausekkeen rikkomisesta seuraa *sopimusrikkomukseen* yleensä perustuva vahingonkorvausvelvollisuus sekä mahdollisuus saada työehtosopimus puretuksi TEhtol 111 §:n perusteella.⁵⁰ On myös mahdollista, että osalliset ovat velvoittautumiskompetenssinsa perusteella asettaneet työehtosopimukseen tehosteita velvoitemääräysten rikkomisesta.

⁴⁹ Tämä johtaa siihen, ettei TEhtol 91 §:n hyvityssakon lisäksi voida tuomita vahingonkorvausta velvoitemääräyksen rikkomisesta. TEhtol 91 §:ää — toisin kuin TEhtol 71 §:ää — on muutoinkin tulkittava siten, ettei vahingonkorvausta voida tuomita hyvityssakon lisäksi vaan pelkästään sen *asemesta*, jos työehtosopimuksessa on näin sovittu. Ks. tästä tarkemmin Sarkko, LM 1968 s. 324—326.

^{49a} Ks. vastatyötaistelutoimenpiteestä tarkemmin edempänä 2 §. 10.5.

⁵⁰ Mitään epäilystä ei liene siitä, etteikö työehtosopimusta voitaisi TEhtol 111 §:n perusteella julistaa purkautuneeksi myös velvoitemääräyksen rikkomisen johdosta. Tässä ei ole kysymys mistään erityisestä työehtosopimukseen liittyvästä instituutiosta. TEhtol 111 §:n säännös perustuu sille ylei-

2 §. Työtaistelutoimenpiteen kohdistuminen työehtosopimukseen

1. Lähtökohta

On mahdotonta esittää mitään yleispätevää sääntöä siitä, milloin työtaistelutoimenpide on kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Virheelisenä käsitejuridiikkana olisi pidettävä sitä, jos lähtökohdaksi valittaisiin jokin puhtaasti teoreettinen erottelu, kuten esimerkiksi jako *oikeus-* ja *eturiitaan*, ja lähdettäisiin siltä pohjalta selvittämään TEhtol 8 §:n rajoja. Vielä epäilyttävämpää olisi lähteä liikkeelle jostakin metafyyysisestä yleisestä *omankädenoikeuden kiellostä* ja tehdä tästä periaatteesta konkreettisia johtopäätöksiä TEhtol 8 §:ää tulkittaessa. Ainoa tieteellisesti hyväksyttävä lähtökohta on mielestäni työtuomioistuimen käytäntöä analysoimalla — muun aineiston puuttuessa käytännöllisesti katsoen kokonaisuudessaan — pyrkiä selvittämään kohdistumisen merkityssisältö TEhtol 8 §:ssä. Vasta suoritettun analyysin jälkeen on mahdollista saavutettujen tutkimustulosten perusteella päätellä, onko mahdollista esittää mitään yhtenäistä sääntöä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisesta työehtosopimukseen. Tämän jälkeen on sitten vielä selvitettävä, milloin työtaistelutoimenpide on kohdistunut nimenomaan työehtosopimukseen, eli selvitettävä työehtosopimuksen sisällys TEhtol 8 §:ää tulkittaessa.

2. Työrauhavelvollisuuden historiikka

Tarkoituksena ei ole tässä käsitellä työrauhavelvollisuuden historiaa kokonaisuudessaan. Myöskään työtaistelun yleiseen historial-

selle sopimusoikeudelliselle periaatteelle, että jos toinen sopimuskumppani laiminlyö sopimuksesta johtuvat velvollisuutensa, on toisella sopimuskumppanilla oikeus määrätyin edellytyksin purkaa sopimus vapautuakseen omista velvollisuuksistaan. Ks. sopimusrikkomukseen perustuvasta sopimuksen purkamisoikeudesta yleensä mm. *Kruse* s. 20 ss. ja 82 ss.; *Rodhe* s. 416 ss. sekä *Ussing*, *Almindelig del* s. 82 ss. Ks. työehtosopimuksen purkamisesta mm. *Lvk.* 1921:11 s. 36—37; *Kivimäki* s. 161 ss.; *Kopponen* s. 165—167 ja 193 ss.; *Sarkko*, m. kirj. s. 323—324; *Sipilä* s. 170—171; *Vuorio*, *Kivimäen juhla-julkaisu* s. 455—456; *Rodhe* s. 445; *Schmidt* s. 229 ss.; *Undén* s. 207—208; *Berg* s. 208 ja 211; *Henriksen* s. 120 ja *Østrem* s. 207—209.

liseen kehitykseen ei tässä voida puuttua.⁵¹ Pyrin vain lyhyesti tarkastelemaan legaalisen työrauhavelvollisuuden kehitystä Suomen oikeudessa.⁵²

2.1. Lainvalmistelukunnan ehdotus laiksi työehtosopimuksesta 1908

Vuoden 1908 ehdotuksessa ei käsitelty laisinkaan työrauhavelvollisuuskysymyksiä. Ilmeisesti oli tarkoituksena jättää työrauhavelvollisuus yleisen sopimusoikeuden varaan. Toisin sanoen osallisille olisi työehtosopimuksen solmimisella syntynyt velvollisuus välttää »tariffisopimuksen» rikkomista työtaistelutoimenpiteillä. Ehdotuksen perusteluissa viitataan silloin eduskunnalle annettuun esitykseen elinkeinolaiksi, jossa oli säännöksiä työriitojen pakollisesta sovittelusta.⁵³

2.2. Vuoden 1924 työehtosopimuslaki

Vuoden 1924 työehtosopimuslakia laadittaessa on saatu varsinkin työrauhavelvollisuuden osalta voimakkaita vaikutteita saksalaisesta ns. *Sinzheimerin* lakiehdotuksesta.⁵⁴ Tämä ehdotus sisälsi seuraavan vuoden 1924 työehtosopimuslain 8 §:n esikuvana olleen säännöksen (18 §) työrauhavelvollisuudesta: »Der Tarifvertrag verpflichtet die Vertragsparteien und ihre Rechtsnachfolger, jede Kampfmassregel zu unterlassen, die gegen den Bestand des Tarifvertrages oder einzelner Bestimmungen gerichtet ist. Die Vertragsvereinigungen sind ausserdem verpflichtet, dafür zu sorgen, dass auch ihre Mitglie-

⁵¹ Ks. »työlakon historiasta» *Kivimäki* s. 23—44.

⁵² Tässä yhteydessä ei myöskään voida käsitellä työsuhteen piirissä ja siihen liittyvissä tilanteissa vaikuttavien rikosoikeudellisten 'työrauhasäännösten' kehitystä. Ks. kuitenkin elinkeinolakikomitean mietinnössä vuodelta 1899 ehdotetun elinkeinolain 70 §:n 2 ja 4 momenttia s. 38 sekä näiden perusteluja s. 93—94.

⁵³ Ks. Lvk. 1908:3 s. 215. Ks. tästä ehdotuksesta tarkemmin *Heinonkoski*, LM 1911 s. 269—270.

⁵⁴ Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht. Ehdotus perusteluineen on julkaistu Reichs-Arbeitsblattissa (Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums und des Reichsamts für Arbeitsvermittlung) 1921 s. 491—497.

der solche Kampfmassregeln unterlassen und nicht gegen Bestimmungen des Tarifvertrages verstossen. Auf die Erfüllung des Tarifvertrages finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung, soweit dieses Gesetz nicht anderes bestimmt.»⁵⁵

Saksalaisen ehdotuksen 18 §:ää vastaava vuoden 1924 työehtosopimuslain 8 § oli näin kuuluva: »Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia yhdistyksiä ja työnantajia välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen osalliset yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden jäsenet välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.» Jos vertaamme tämän säännöksen sisältämän työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta — joka on sama kuin TEhtol 8 §:ssä — saksalaisen ehdotuksen 18 §:n sisältämän työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden kanssa, huomaamme, että ne eroavat toisistaan vain siinä suhteessa, että saksalaisessa ehdotuksessa käytetään sanaa »Kampf-massregel» vastaamassa vuoden 1924 työehtosopimuslain »työtaistelutoimenpide» sanaa. »Kampf-massregel» tarkoittaa lähinnä taistelutoimenpidettä yleensä. Vuoden 1924 työehtosopimuslain sekä TEhtol 8 §:ssä korostetaan sen sijaan taistelutoimenpiteen työhön liittymistä käyttämällä sanaa »työtaistelutoimenpide».⁵⁶

⁵⁵ Ehdotuksen 19 § sisälsi 18 §:n tehosteen. Mainittu säännös kuului seuraavasti: »Erfüllt eine Vertragspartei die Pflichten aus dem Tarifvertrage nicht, so tritt, falls der Tarifvertrag nicht anderes bestimmt, an die Stelle der Schadensersatzpflicht die Verpflichtung, an die gegnerischen Vertragsparteien nach Massgabe des § 20 eine Busse zu zahlen. Sie darf den Betrag von fünfhunderttausend Mark nicht übersteigen.» Kuten huomaamme, on tämä säännös ollut vuoden 1924 työehtosopimuslain 9₁ §:n esikuvana.

⁵⁶ Tässä yhteydessä ei ole mahdollista ryhtyä tarkastelemaan, saattaisiko tästä kielellisten ilmaisujen erilaisuudesta aiheutua eroja myös normien tulkinnessa. Tähän olisi erittäin pienet mahdollisuudetkin, koska ehdotuksesta ei koskaan tullut lakia Saksassa.

Edelleen on epävarmaa, missä määrin *Sinzheimerin* ehdotuksen ilmaisu »Bestand des Tarifvertrages oder einzelner Bestimmungen» ja vuoden 1924 työehtosopimuslain »työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen» vastaavat toisiaan työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektia määriteltäessä. Esimerkiksi Lakikielen sanakirjassa (toim. Y. J. Hakulinen) s. 261 määritellään Bestand olemassaoloksi.

Vaikka *Sinzheimerin* ehdotus siis onkin selvästi meidän työehtosopimuslakiemme työrauhavelvollisuussäännösten pohjana, ei tästä ehdotuksesta ole juuri mitään apua TEhtoL 8 §:n tulkinnassa. Ensiksin tämä johtuu jo siitä yleisestä periaatteesta, että tulkintaohjeiden siirtäminen toisesta oikeusjärjestyksestä toiseen on periaatteessa kiellettyä. Tästä ehdotuksesta ei myöskään koskaan tullut Saksassa lakia, joten oikeuskäytäntö puuttuu sen osalta täysin, ja oikeustieteessäkin se on saanut hyvin vähän huomiota osakseen. Todettakoon lopuksi, että ehdotuksen perustelut ovat myös erittäin suppeat.⁵⁷

Kuten edellä siteeratusta vuoden 1924 työehtosopimuslain 8 §:stä selviää, on sen säätäjä työrauhavelvollisuus asialliselta laajuudeltaan sama kuin TEhtoL 8 §:ssä. Henkilöllisen laajuuden suhteen todettakoon, että vuoden 1924 työehtosopimuslaki rajoitti passiivisen työrauhavelvollisuuden koskemaan vain osallisia yhdistyksiä ja työnantajia. Aktiivisen työrauhavelvollisuuden henkilöllinen laajuus

⁵⁷ Ehdotuksen perusteluissa ei työrauhavelvollisuudesta puhuta juuri muussa kuin työrauhavelvollisuuden relatiivisuuden yhteydessä. Ks. Reichs-Arbeitsblatt 1921 s. 494 sekä 496, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Nur in dieser Frage der Haftung schneidet der Entwurf in das bestehende Recht ein. Denn wenn der Entwurf in § 18 die Friedenspflicht, die aus dem Abschluss eines Tarifvertrages folgt, ausdrücklich formuliert, so ist dies nur eine gesetzliche Festlegung der bereits heute schon geltenden Auffassung. Hierbei lässt der Entwurf keinen Zweifel darüber, dass die Friedenspflicht nicht absolut besteht, sondern nur insoweit, als der Tarifvertrag Bestimmungen getroffen hat. Wenn z.B. ein Tarifvertrag nur die Löhne regelt, nicht aber die Arbeitszeit, so ist ein wirtschaftlichen Kampf für die Regelung der Arbeitszeit kein Tarifbruch, wenn nicht der Tarifvertrag anders bestimmt. Auch hierin stellt sich der Entwurf auf den Boden der bereits heute über den Umfang der Friedenspflicht bestehenden Anschauung.»

Sinzheimerin ehdotuksessa on myös eräitä erittäin mielenkiintoisia määräyksiä velvoitemääräysten vaikutuksesta jäseniin. Ks. Reichs-Arbeitsblatt 1921 s. 496, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Der Tarifvertrag kommt durch satzungsgemässen Verbandsbeschluss zustande, wenn Vertragsvereinigungen Vertragsparteien sind. Der Beschluss bildet nicht nur die Grundlage des Vertragsabschlusses nach aussen. Er hat auch Wirkung nach innen, d.h. den Mitgliedern der Vertragsvereinigungen gegenüber.

So werden die Mitglieder der Vertragsvereinigungen indirekt in die obligatorische Wirkung des Tarifvertrages einbezogen.» Ehdotuksessa oli tästä 'vaikutuksesta' erityissäännöksiä.

rajoittui vuoden 1924 työehtosopimuslain mukaan osallisiin yhdistyksiin.^{57a}

Vuoden 1924 työehtosopimuslain 9, §:ssä oli TEhtoL 9, §:ää vastaava hyvityssakkomääräys tehosteena 8 §:n velvollisuuksien noudattamiseksi. Hyvityssakon yläraja oli satatuhatta markkaa.

Vuoden 1924 työehtosopimuslain perusteluissa työrauhavelvollisuutta pidetään työehtosopimuksesta johtuvana sopimusvelvoitteena.⁵⁸ Tämä on sikäli ymmärrettävää, että työrauhavelvollisuus rajoittui osallisiin yhdistyksiin ja työnantajiin. Edelleen mainittakoon, että perusteluissa kiinnitettiin erityistä huomiota — kuten *Sinzheimerinkin* ehdotuksessa — työrauhavelvollisuuden relatiivisuuteen sekä todettiin sympatiatyötaistelutoimenpiteiden jääminen työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle.⁵⁹ Ilmeisesti saksalaisen esikuvan vaikutusta oli myöskin työrauhavelvollisuuden julkisoikeudellisen luonteen korostaminen lain perusteluissa.⁶⁰

2.3. TEhtoL:n tuomat muutokset työrauhavelvollisuuteen

TEhtoL:n käsitteleminen ei ole historiaa. Tarkastelen tässä kuitenkin lyhyesti kokonaiskuvan saavuttamiseksi, mitä muutoksia TEhtoL toi työrauhavelvollisuuskysymyksiin.⁶¹

Työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden suhteen ei TEhtoL tuonut vuoden 1924 työehtosopimuslakiin verrattuna mitään muutoksia. Sen sijaan työrauhavelvollisuuden henkilöllistä piiriä laajennettiin TEhtoL 8 §:ssä. Vuoden 1924 työehtosopimuslain passiivinen työrauhavelvollisuus velvoitti vain osallisia yhdistyksiä ja työnantajia. TEhtoL 8 §:n passiivinen työrauhavelvollisuus velvoittaa sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia sekä ns. suostujayhdistyksiä. Aktiivinen työrauhavelvollisuus rajoittui vuoden 1924 työ-

^{57a} Tosin vuoden 1924 työehtosopimuslain 4, §:n mukaan alayhdistykset eivät olleet työehtosopimukseen sidottuja.

⁵⁸ Ks. Lvk. 1921:11 s. 16 ja 25.

⁵⁹ Ks. Lvk. 1921:11 s. 25–26.

⁶⁰ Ks. Lvk. 1921:11 s. 27. Ks. myös vuoden 1924 työehtosopimuslain käsittelystä eduskunnassa Vp. 1923 I, pöytäkirjat s. 18, 23, 35, 515, 814, 847, 856 ja 888.

⁶¹ Ks. TEhtoL:n käsittelystä eduskunnassa Vp. 1946 I, pöytäkirjat s. 343, 392, 659, 678, 696 ja 714.

ehtosopimuslaissa osallisiin yhdistyksiin, kun taas TEhtoL 8 §:n aktiivinen työrauhavelvollisuus velvoittaa sidottuja yhdistyksiä.⁶²

Kuten tulemme edempänä havaitsemaan, merkittävä muutos työrauhavelvollisuuskysymyksille aiheutui myös siitä, että työtuomioistuin perustettiin TEhtoL:n säätämisen yhteydessä säädetyllä lailla työtuomioistuimesta 7. 6. 1946.⁶³

3. Eräiden konventionaalisten apukäsitteiden muodostaminen

Ennen kuin kohdistumisprobleemin selvittämiseen voidaan syventyä, meidän pakko muodostaa kolme apukäsitettä. Nämä ovat kieltäytymis-, kohdistumis- sekä tarkoitusehtojen käsitteet. Kaikki kolme käsitettä ovat konventionaalisesti muodostettuja. Niillä ei tietenkään ole mitään vaikutusta tutkittavaan aineistoon sinänsä. Niiden ainoana tehtävänä on helpottaa analyysin toteuttamista sekä myötävaikuttaa saavutettujen tutkimustulosten selvään ja systemaattiseen esittämiseen.

Kieltäytymisobjektilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä konkreettista *asiantilaa* (yleensä työsuhteen ehtoa), jonka *vastaisella tosiasiallisella käyttäytymisellä työtaistelutoimenpide toteutetaan*.⁶⁴ Mikäli työtaistelutoimenpide toteutetaan estämällä uusien työsuhteiden syntyminen, ei kieltäytymisobjektista tietenkään tässä tutkimuksessa käytetyssä merkityksessä voida puhua.

Kohdistumisobjektilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä *asiantilaa* (esimerkiksi työsuhteen ehtoa), *johon* työtaistelutoimenpiteen

⁶² Vuoden 1924 työehtosopimuslaissa valvottavat subjektit rajoituivat jäseniin. Kun TEhtoL:ssa on työehtosopimuksen sitovuuspiiriä 41 §:ssä laajennettu, on myöskin valvottavien subjektien joukkoon 8 §:ssä lisätty »alaiset yhdistykset».

Km. 1945:7 s. 20 perustettiin työrauhavelvollisuuden henkilöllisen ulottuvuuden laajentamista seuraavasti: »8 ja 9 §:ään tehtyjen muutosehdotusten tarkoituksena erityisesti on selvittää työehtosopimusten sisältämää työrauhan turvaamista tarkoittavaa velvoitusta siten, että se koskee kaikkia niitä alayhdistyksiä, jotka 4 §:n mukaan ovat sidotut työehtosopimukseen. 8 §:ään tehdyn muutosehdotuksen mukaan myös yhdistys, jonka jäsen on tehnyt työehtosopimuksen, on velvollinen pidättäytymään työtaistelutoimenpiteistä työehtosopimusta vastaan.»

⁶³ Ks. tästä edempänä 10.

⁶⁴ Ks. työtaistelutoimenpiteen toteuttamisesta edellä III. 3 §. 4.

voidaan katsoa kohdistuneen siinä merkityksessä kuin TEhtol 8 §:ssä käytetään sanaa kohdistua.⁶⁵

Tarkoituusobjektilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä *asian-tilaa* (esimerkiksi työsuhteen ehtoa), *johon* työtaistelutoimenpiteellä on *tarkoitettu* tavalla taikka toisella *vaikuttaa*.

Jos tarkastellaan näiden käsitteiden *suhdetta* toisiinsa, huomataan, että ne kuvaavat *joko samaa taikka eri objekteja, mutta aina toisistaan poikkeavasta näkökulmasta*. Selvennän näiden käsitteiden välistä suhdetta seuraavassa muutamalla esimerkillä.

Normaalisti kohdistumis- ja tarkoituusobjekti sattuvat yhteen, mutta kieltäytymisobjekti on jokin toinen objekti. Ajatelkaamme esimerkiksi työstäkieltäytymistä, jolla pyritään pakottamaan työnantajapuolta muuttamaan työehtosopimuksen palkanormia työntekijöille edullisemmaksi. Tällöin kieltäytymisobjektina on velvollisuus tehdä työtä. Sekä kohdistumis- että tarkoituusobjektina on työehtosopimuksen palkanormi.

Kaikki objektit saattavat sattua yhteen. Näin esimerkiksi tapahuu, jos työtaistelutoimenpide toteutetaan kieltäytymällä tekemästä ylityötä ja työtaistelulla pyritään muuttamaan työehtosopimuksen ylityönormia työntekijöille edullisemmaksi. Tällöin ylityön tekemistä koskeva työsuhteen ehto on sekä kieltäytymisobjekti että kohdistumis- ja tarkoituusobjekti.

Kohdistumis- ja tarkoituusobjektin erottaminen toisistaan johtuu lähinnä työtuomioistuimen käytännöstä. Kuten edempänä tulemme huomaamaan, kohdistumisobjektina saattaa olla jokin muukin objekti kuin tarkoituusobjekti. Näin saattaa käydä esimerkiksi tapauksessa, jossa työtaistelutoimenpide toteutetaan kieltäytymällä tekemästä sunnuntaityötä tarkoituksella painostaa työnantajapuoli palkankorotusvaatimuksen hyväksymiseen. Jos työehtosopimuksessa ei tällöin ole mitään palkkamääräyksiä, jää tarkoituusobjekti — palkka — työ-

⁶⁵ Mainittakoon tässä yhteydessä, että Nykysuomen sanakirja I—II s. 431 määrittelee verbin *kohdistua* seuraavasti: »suuntautua jhk, kohdata jtak; koskea jtak.» Tällaisella puhtaasti kielellisellä määrittelyllä ei ole tietenkään suurtaakaan merkitystä jonkin normin merkityssisältöä selvitetäessä. Kiinnittäisin kuitenkin siihen huomiota, että sanakirjassa ei ole katsottu kohdistua verbin tarkoittavan »rikkomista» tai »loukkaamista». Tällä seikalla saattaa olla merkitystä kohdistumis- ja tarkoituusobjektin välistä eroa selvitetäessä edempänä.

ehtosopimuksen sisällyksen ulkopuolelle. Tällöin on tietenkin tarjolla mahdollisuus katsoa työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen kieläytymisobjektiin — työehtosopimuksen sunnuntaityömääräykseen. Tällöin *kohdistumiseen* sisällytetään myös määrätynlainen *rikkominen*. Kuten edempänä huomaamme, tällaisen merkityssisällön antaminen TEhtol 8 §:n kohdistumiselle aiheuttaa eräitä vaikeasti ratkaistavia probleemeja. Mutta varsinkin työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvia työtaistelutoimenpiteitä arvosteltaessa on tällaisen merkityssisällön antamista TEhtol 8 §:n kohdistumiselle vaikeata välttää.

Todettakoon tässä vielä, että edellä työtaistelutoimenpiteen käsitteen tunnusmerkistöä selvittäessäni olen käyttänyt käsitteitä vaikutustarkoitusta ja vaikutuskohteita. *Vaikutuskohteen* käsitettä ei saa sotkea kohdistumis- tai vaikutusobjektin käsitteisiin. Vaikutuskohteella tarkoitetaan vain niitä subjekteja, joita kohtaan työtaistelutoimenpiteen synnyttämää painostusvaikutusta pyritään käyttämään. Siihen ei siis sisälly mitään kriteeriä siitä, *minkä takia* painostusvaikutus on suunnattu määrättyyn vaikutuskohteeseen. Vaikutuskohteisiin kohdistettua vaikutusta taas nimitetään vaikutustarkoitukseksi. Juuri tämän vaikutustarkoituksen selvittämisestä on kysymys silloin, kun haetaan vastausta siihen, *mihin* työtaistelutoimenpide on kohdistunut.

4. Kohdistumisprobleemin hajottaminen osaprobleemeihin

Totesin jo edellä, että *kohdistumisprobleemissa* on kysymys työtaistelutoimenpiteeseen liittyvän *vaikutustarkoituksen analyysistä*. Tällöin on selvää, ettei kohdistumisessa ole kysymys mistään ulkonaisessa maailmassa ilmenevästä kohdistumisesta, vaan työtaistelutoimenpiteeseen liittyvästä subjektiivisesta kriteeristä — työtaistelutoimenpiteen 'käyttötarkoituksesta'. Teemani ei edellytä vaikutustarkoituksen selvittämistä kokonaisuudessaan. Tämä johtuu siitä usein mainitusta seikasta, että kielletyn työtaistelutoimenpiteen vaikutustarkoitusta on ilmaistu TEhtol 8 §:ssä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisena työehtosopimukseen. Muut mahdolliset vaikutustarkoitukset jäävät teemani ulkopuolelle.

Kohdistumisprobleemi voidaan erilaisten vaikutustarkoitusten erittelyllä jakaa osaprobleemeihin, mikä helpottaa aineiston käsitte-

lemistä. En kuitenkaan halua väittää, että tämä erittely olisi loogisesti täysin *tyhjentävä*, mutta se on riittävän täydellinen tämän tutkimuksen tarkoituksiperiä varten. Erittely on tarkoitettu pelkäksi apuvälineeksi. Sillä ei sellaisenaan ole tietenkään *mitään vaikutusta* TEhtol 8 §:n tulkinntalle.

Työtaistelutoimenpide *saattaa kohdistua* työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, jos työtaistelutoimenpiteeseen liittyvänä *vaikutustarkoituksena* on jokin seuraavista tarkoituksista.⁶⁶

a. tarkoitus *kumota* työehtosopimus kokonaisuudessaan taikka jokin sen yksityinen määräys joko *sopimustasolla* tai pelkästään *tosiasiallisesti*.

b. tarkoitus *muuttaa* työehtosopimus kokonaisuudessaan taikka jokin sen yksityinen määräys joko *sopimustasolla* tai pelkästään *tosiasiallisesti*.

c. tarkoitus *rikkoa* työehtosopimusta kokonaisuudessaan tai jotakin sen yksityistä määräystä.

Käsittelen kaikkia näitä mahdollisuuksia seuraavassa. Tosin kohdassa a. mainittu tarkoitus sisältyy implisiittisesti myös kohdassa b. mainittuun tarkoitukseen.⁶⁷

5. Työehtosopimuksen kumoamistarkoitus vaikutustarkoituksena

Sipilä ja Lehto ovat kumpikin sitä mieltä, että työehtosopimuksen kumoamistarkoitusta on pidettävä TEhtol 8 §:n mukaan kiellettyinä

⁶⁶ En katso enää tässä yhteydessä aiheelliseksi käsitellä vaikutustarkoituksen subjekteja, vaan tyydyn viittaamaan siihen, mitä niistä on edellä III. 3 §. 2.5.1 sanottu.

Eräs mahdollinen vaikutustarkoitus, jonka olen käytännöllisistä syistä jättänyt hypoteettisten vaikutustarkoitusten ulkopuolelle, on *kostamistarkoitus* esimerkiksi siitä syystä, että vastapuoli on soveltanut työehtosopimusta tietyllä tavalla.

⁶⁷ *Lehto* on suorittamansa analyysin pohjalta todennut kohdistumisprobleemista yhteenvetona seuraavasti: »Edellä esitetyn pohjalla ja oikeuskäytäntöön viitaten voidaan siis yhteenvetona sanoa, että työtaistelutoimenpide on Suomen oikeudessa kielletty työehtosopimuksen tai jonkin sen yksityisen määräyksen muuttamiseksi tai kumoamiseksi niin myös työehtosopimuksesta johtuvan oikeuden riistämiseksi.» Ks. *Lehto*, LM 1953 s. 723.

vaikutustarkoituksena.⁶⁸ Tähän käsitykseen voidaan varauksitta yhtyä. Mitään oikeudellista merkitystä ei ole myöskään sillä, onko tarkoituksena työehtosopimuksen tai sen yksityisen määräyksen kumoaminen *sopimuksella* vai pyritäänkö työtaistelutoimenpiteellä yksipuoliseen työehtosopimuksen tai sen yksityisen määräyksen *tosiasialliseen kumoamiseen*.

Kuten jo edellä totesin, sisältyy muuttamistarkoitukseen aina myös kumoamistarkoitus. Muuttamisessahan vaaditaan 'kumotun' työehtosopimuksen tai sen määräyksen tilalle uusi työehtosopimus tai määräys. Jos taas tarkoituksena on työehtosopimuksen tai sen määräyksen kumoaminen, pyritään ainakin toistaiseksi saamaan aikaan 'sopimukseton' tilanne. Käytännössä kumoamistarkoitus ei juuri esiinny vaikutustarkoituksena. Tästä syystä viitataan kumoamistarkoituksen osalta siihen, mitä seuraavassa alaotsikossa esitetään muuttamistarkoituksesta vaikutustarkoituksena.

6. Työehtosopimuksen muuttamistarkoitus vaikutustarkoituksena

Mitään epäilystä ei ole siitä, etteikö työehtosopimuksen tai sen määräyksen *muuttamistarkoitus* työtaistelutoimenpiteeseen liittyvänä vaikutustarkoituksena olisi TEhtoL 8 §:ssä määriteltä työehtosopimukseen kohdistumista.⁶⁹ Mitään merkitystä tämän vaikutustarkoituksen oikeudelliselle arvostelemiselle ei ole sillä, onko tarkoituksena muuttaa työehtosopimus kokonaisuudessaan tai jokin sen määräys uudella *sopimuksella* taikka *määräyksen muuttamisella* vai

⁶⁸ Ks. Lehto, ib. sekä sama, Teollisuuslehti 1952 s. 495. Sipilän käsitys käy ilmi hänen eriävästä mielipiteestään työtuomioistuimen tuomiossa TT 21/1964, jossa hän totesi mm., että »tällaisen työtaistelun kieltäminen ei rajoitu sellaisiin tapauksiin, joissa pyritään työehtosopimuksen kumoamiseen, sen lakkauttamiseen aikaisemmin kuin sopimuksesta tai laista johtuisi.» Tosin eriävässä mielipiteessä oli kysymys vain työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta, mutta tässä suhteessa ei liene mitään syytä arvostella yksityiseen määräykseen kohdistumista toisin. Ks. tästä tuomiosta tarkemmin tekstiä alaviite 97 jälkeen.

⁶⁹ Ks. Lehto, ib. sekä Sipilä, Pääasiat s. 67 ja 69. Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 11/1957.

pyritäänkö pelkästään työehtosopimuksen tai jonkin sen määräyksen *tosiasialliseen muuttamiseen*.⁷⁰

Käytännössä ei juuri tule olemaan tapauksia, joissa työtaistelutoimenpiteen vaikutustarkoituksena on muuttaa tai kumota työehtosopimus *kokonaisuudessaan*. Sipilä katsoo, että jos tällaisia työtaistelutoimenpiteitä kuitenkin pantaisiin toimeen, kohdistuisivat ne työehtosopimuksen *voimassaoloaika* koskevaan määräykseen taikka sen puuttuessa TEhtol:n työehtosopimuksen *irtisanomista* koskevaan säännökseen.⁷¹

Vaikutustarkoitusta on pidettävä kiellettynä myös sellaisissa tapauksissa, joissa muuttamisen tai kumoamisen välitön vaikutus olisi *epäedullinen* työtaistelutoimenpiteeseen turvautuneelle. Käytännössä tällainen vaikutustarkoitus saattaa ilmetä vain tapauksissa, joissa kohdistumisobjektin muuttaminen tai kumoaminen saattaa kuitenkin tosiasiallisesti johtaa työtaistelutoimenpiteeseen turvautuneelle edulliseen lopputulokseen joidenkin muiden työehtosopimuksen määräysten soveltamisen osalta. Minkäänlainen 'kokonaisarvostelu' ei ole tällöin mahdollinen, vaan työtaistelutoimenpiteen on katsottava kohdistuneen siihen työehtosopimuksen ehtoon, jonka muuttamista epäedulliseen suuntaan taikka kumoamista työtaistelutoimenpiteen yhteydessä on vaadittu.

TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden rikkominen ei vaadi, että työtaistelutoimenpiteen *ainoana* tai edes *pääasiallisena* vaikutustar-

⁷⁰ Sipilä lienee samalla kannalla todetessaan, että muutoksen saamisella työehtosopimukseen ei voida tarkoittaa pelkästään työehtosopimuksen muuttamista osallisten toimesta, vaan »myös sellaisia tapauksia, joissa työehtosopimusta vaaditaan tulkittavaksi tietyllä tavalla tai joissa vaatimus sinänsä on ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.» Sipilä, Pääasiat s. 67. Ks. myös Virkkunen, Teollisuuslehti 1950 s. 145.

⁷¹ Ks. Sipilä, mt. s. 70—71. Tosin Sipilä käsittelee tässä yhteydessä vain kumoamistarkoitusta. Muuttamistarkoituksen osalta hän toteaa, ettei voida ottaa huomioon sellaista mahdollisuutta, että työtaistelutoimenpide kohdistuisi kaikkiin työehtosopimuksen määräyksiin. Ks. myös Sipilän eriävää mielipidettä työtuomioistuimen tuomiossa TT 21/1964. Sipilä lukee kumoamistarkoituksen piiriin myöskin sellaiset muuttamistarkoitustapaukset, joissa voimassaoleva työehtosopimus pyritään kokonaisuudessaan korvaamaan uudella työehtosopimuksella. Tällöinhän uuden työehtosopimuksen solmimisella kielämättä samalla kumotaan vanha työehtosopimus, mutta tavallaan sillä myös muutetaan vanha työehtosopimus kokonaisuudessaan. Ks. tuomiosta TT 21/1964 tarkemmin tekstiä alaviite 97 jälkeen.

koituksena olisi työehtosopimuksen taikka sen määräyksen muuttamis- tai kumoamistarkoitus. Työrauhavelvollisuutta on rikottu, mikäli työtaistelutoimenpiteeseen liittyvänä vaikutustarkoituksena on ollut *myös* työehtosopimuksen tai sen määräyksen muuttamis- tai kumoamistarkoitus. Niinpä esimerkiksi poliittinen tai sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen liittyvä vaikutustarkoitus ei tee työtaistelutoimenpidettä sallituksi, mikäli siihen liittyy — vaikkapa vain 'sekundäärisenä' — vaikutustarkoitus myös oman työehtosopimuksen taikka sen määräyksen muuttamiseksi taikka kumoamiseksi. Palaan tähän kysymykseen tarkemmin edempänä raja-alueiden selvittämistä koskevassa luvussa.

Edelleen todettakoon, että vaikutustarkoitus edellyttää kohdistumisobjektiin *välittömästi* kohdistettua muuttamis- tai kumoamistarkoitusta. Milloin vaikutustarkoituksen on katsottava olleen välitön, jää ratkaistavaksi kussakin yksittäistapauksessa erikseen.⁷² Joka tapauksessa todellinen tarkoitus on ratkaiseva. Palaamme tähänkin kysymykseen edempänä. Todettakoon tässä yhteydessä, että TEhtol 8 §:n mukaan kiellettynä ei voida pitää sellaista työtaistelutoimenpidettä, jolla pyritään painostamaan lakia säätäviä elimiä säätämään sellainen työoikeudellinen laki, jolla tosiasiallisesti muutettaisiin taikka kumottaisiin jokin työehtosopimuksen määräys.

Tavallaan edellä esitettyyn välittömyysprobleemiin liittyy kysymys tarkoituksen edellyttämästä *tahallisuudesta*. Vaikutustarkoitus edellyttää — kuten jo nimitys tarkoitus ilmaisee — tahallisuutta. Pelkästään siitä seikasta, että työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyminen on johtanut työehtosopimuksen taikka sen yksityisen määräyksen muuttamiseen tai kumoamiseen, ei vielä voida päätellä — vaikka sitä onkin pidettävä vahvana aihetodisteena — että työtaistelutoimenpiteeseen olisi liittynyt TEhtol 8 §:ssä kielletty vaikutustarkoitus. Ajatelkaamme esimerkiksi poliittista työtaistelutoimenpidettä minimipalkkalain säätämiseksi, johon ei sinänsä liity mitään työehtosopimukseen kohdistettuja vaatimuksia. Tällainen poliittinen työtaistelutoimenpide ei muutu TEhtol 8 §:n vastaiseksi sillä, että

⁷² Myös Sipilä on asiantuntijalausunnossaan todennut tämän kohdistumisen välittömyyden probleemin, mutta hän ei ole siinä yhteydessä katsonut aiheelliseksi ryhtyä tätä probleemia selvittämään. Ks. Sipilä, Asiantuntijalausunto s. 13. Ks. myös sama, Pääasiat s. 69.

työnantajapuoli välttääkseen työtaistelutoimenpiteestä syntyvät tappiot ehdottaa *omasta aloitteestaan* voimassa olevien työehtosopimusten palkanormien muuttamista työntekijäpuolelle edullisemmiksi. Mikäli sen sijaan käy ilmi palkanormien muuttamistarkoituksen edes sekundäärisesti sisältyneen poliittiseen työtaistelutoimenpiteeseen, on poliittista työtaistelutoimenpidettä pidettävä TEhtol 8 §:n vastaisena työrauhavelvollisuuden rikkomisena. Myös tähän probleemiin liittyviä kysymyksiä joudun käsittelemään tarkemmin edempänä.

7. Kumoamis- tai muuttamistarkoituksen toteaminen

Totesin jo edellä, että vaikutustarkoituksessa on kysymys 'sisäisestä' tilasta eikä mistään fyysisessä maailmassa ilmenevästä asiasta.⁷³ Täten työtaistelutoimenpiteeseen liittyvä vaikutustarkoitus on todettava kussakin tapauksessa ilmenneiden ulkonaisten seikkojen avulla. Käytännössä tämä ei ole laisinkaan niin vaikeata kuin yhteispainostustarkoituksen taikka yhteispainostusvaikutuksen aikaansaamisen edellyttämän tarkoituksen toteaminen työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkistöä selviteltäessä, koska *vaikutustarkoituksen* toteuttaminen edellyttää työtaistelutoimenpiteeseen liittyvän tarkoituksen taikka tarkoitusten *saattamista vaikutuskohteen tietoon*. Eihän koko työtaistelutoimenpiteellä ole mitään mieltä, ellei vaikutustarkoitusta tavalla taikka toisella saateta vaikutuskohteen tietoon esimerkiksi myönnytysten aikaansaamiseksi.

Käytännössä vaikutustarkoitusta selviteltäessä joudutaan selvittämään — *Vuoriot* lainatakseni — se, »mitä on vaadittu.»⁷⁴ Mikäli esitettyihin vaatimuksiin sisältyy työehtosopimuksen tai sen yksityisen määräyksen kumoaminen taikka muuttaminen, on työtaistelutoimenpidettä pidettävä TEhtol 8 §:n vastaisena työrauhavelvollisuuden rikkomisena. Tällä en suinkaan tarkoita, etteikö työtaistelutoimenpiteeseen saattaisi liittyä kumoamis- tai muuttamistarkoitus, vaikka mitään suoranaisia vaatimuksia ei tässä suhteessa olisikaan saatettu vaikutuskohteen tietoon. Käytännössä tällaisia tapauksia tuskin kuitenkaan ilmenee.

⁷³ Ks. tässä yhteydessä myös III. 3 §. 2.5.

⁷⁴ Ks. *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 459. Ks. myös *Sipilä*, Pääasiat s. 67.

8. Vaikutustarkoituksen suhde työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen todelliseen syhyhyn

Työtaistelutoimenpiteeseen liittyvän vaikutustarkoituksen ei suinkaan tarvitse olla sama kuin työtaisteluun ryhtymisen todellinen syy. TEhtol 8 §:n tulkinnassa ei ole kysymys työtaistelutoimenpiteen todellisesta syystä, vaan siitä, liittyykö työtaistelutoimenpiteeseen kielletty vaikutustarkoitus. Täten todellisten syiden selvittäminen ei lainkaan kuulu tämän tutkimuksen piiriin, vaan jää sosiologisten tutkimusten selvitettäväksi.⁷⁵ Tarkoitin tällä sitä, että TEhtol 8 §:n tulkitsijalle riittää se, että on osoitettu työtaistelutoimenpiteellä *pyrittävän* esimerkiksi muuttamaan voimassaolevan työehtosopimuksen palkanormeja. Sosiologi saattaa osoittaa, että työtaistelutoimenpiteen *todellisena syynä* on ollut esimerkiksi jonkin ammattiyhdistysjohtajan horjuvan aseman tukeminen. Warner ja Low ovat erään kenkätehtaan sosiaalista rakennetta ja siellä puhjennutta työtaistelutoimenpidettä koskevassa sosiologisessa tutkimuksessa todenneet työtaistelutoimenpiteiden todellisista syistä mm. seuraavaa: »The secret of why the Yankee City workers struck and of why men in other cities strike seems to us to lie beyond the words and deeds of the strike. The answers can be found only in the whole life of the community of which the workers and owners are but a part. The answers of the economic determinists or of the historians, while important, are not sufficient.»⁷⁶

⁷⁵ Viitataan tässä yhteydessä esimerkiksi *Israelin* tutkimukseen eräästä järjestäytymättömästä työtaistelutoimenpiteestä. Sosiologista tutkimusmetodia käyttäen hän on näyttänyt, että vastoin yleistä käsitystä ko. työtaistelutoimenpiteen todellisena syynä eivät olleet yrityksen johdon ja työntekijöiden väliset konfliktit. Tutkimuksen mukaan työtaistelutoimenpiteen pääasiallisena syynä oli yrityksen johdon piirissä ilmenneet konfliktit sekä sekundäärisenä syynä konfliktit työntekijöiden taikka heidän edustajiensa keskuudessa. Tutkimuksessa korostetaan myös sitä, että työtaistelu on konfliktitilanne, jota ei yleensä voida selittää yhden faktorin avulla. Ks. *Israel* yleensä sekä erityisesti s. 67 ss.

⁷⁶ Ks. Warner—Low s. 6. Ks. edelleen mt. s. 4, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Each man had his own answer, which usually revealed more about the life and status of the speaker than about the causes of the strike.» Ks. työtaistelutoimenpiteisiin vaikuttavista syistä edelleen mt. erityisesti s. 65, 87, 172 ja 185 sekä Savola s. 173 ss. Yleensäkin konfliktitutkimukselle on tyyppillistä, ettei konflikteja voida selvittää vain yhden faktorin avulla. Tämä

9. Työehtosopimuksen rikkomistarkoitus työtaistelutoimenpiteen vaikutustarkoituksena

9.1. Yleistä

Olen edellä lähtökohta-asettelussa esittänyt vaikutustarkoituksen kolmantena alalajina tarkoituksen rikkoa työehtosopimusta kokonaisuudessaan taikka jotakin sen yksityistä määräystä. Sekä työtuomioistuimen käytännössä että oikeustieteessämme on katsottu, että TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuus ei rajoitu työtaistelutoimenpiteisiin, joihin liittyy joko kumoamis- tai muuttamistarkoitus. Tällöin herää probleemi, *kohdistuuko* työtaistelutoimenpide työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen, jos työtaistelutoimenpiteellä tosiasiallisesti *rikotaan* joko työehtosopimusta kokonaisuudessaan tai jotakin sen yksityistä määräystä, vaikka työtaistelutoimenpiteeseen ei liitykään kumoamis- tai muuttamistarkoitusta. Tätä probleemia on tarkoituksenmukaista tarkastella erikseen työehtosopimuksen kokonaisuudessaan rikkomisen osalta sekä työehtosopimuksen yksityisen määräyksen rikkomisen osalta.

Tämän probleemin selvittäminen vaatii vielä yhden konventionaalisen apukäsitteen muodostamista. *Rikkomisobjektilla* tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä tai niitä *työehtosopimuksen määräyksiä*, joiden *noudattaminen tosiasiallisesti estyy työtaistelutoimenpiteen toteuttamisen vuoksi*. Rikkomisobjektin suhde työtaistelutoimenpiteen kohdistumis- ja tarkoituksobjektiin on tarkoitus selvittää juuri käsillä olevan probleemin ratkaisemisella. Rikkomisobjektin suhteesta kieltäytymisobjektiin todettakoon, että ne saattavat sattua yhteen, mutta näin ei tarvitse käydä. Rikkomisobjekti on sama asiantila kuin kieltäytymisobjekti silloin, kun työtaistelutoimenpide toteutetaan käyttäytymällä tosiasiallisesti jonkin työehtosopimuksen määräyksen vastaisesti. Kieltäytymisobjektin ekstensio on laajempi kuin rikkomisobjektin, koska se käsittää kaikki työsuhteen ehdot.

koskee nimenomaan niin monimutkaista sosiaalista organisaatiota kuin yritystä. Ks. Israel s. 67—68. Ks. yrityksen organisaation struktuurista yleensä Israel s. 79—91 sekä Warner—Low s. 197—199 sekä sosiaalisesta organisaatiosta mm. Allardt—Littunen s. 233 ss.

Rikkomisobjektin ekstensioon kuuluvat vain työehtosopimuksen määräykset TEhtol 8 §:ssä tarkoitetussa merkityksessä, joita käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa. Rikkomisobjektin ekstensio on sikäli laajempi kuin kieltäytymisobjektin ekstensio, että rikkomisobjektina saattaa olla sellainenkin työehtosopimuksen määräys, jota työtaistelutoimenpide loukkaa, vaikka työtaistelutoimenpidettä ei *toteuteta* käyttäytymällä tosiasiallisesti toisin kuin *tuo* työehtosopimuksen määräys edellyttää. Myös työehtosopimus kokonaisuudessaan voitaisiin tietenkin ottaa mukaan rikkomisobjektin ekstensioon. Tämän tutkimuksen tarpeita varten ei rikkomisobjektin ekstension tällainen laajentaminen ole kuitenkaan tarpeen.

Todettakoon vielä varmuuden vuoksi, ettei rikkomisobjektin käsitteeseen — nimityksestä huolimatta — sisälly mitään kriteeriä siitä, onko työtaistelutoimenpiteellä todella käyttäydytty *rikkomisobjektiin liittyvien oikeudellisten velvollisuuksien vastaisesti*, koska tällä ei ole sinänsä mitään merkitystä työrauhavelvollisuuskysymyksiä selvittäessä. Rikkomisobjekti edellyttää vain, että työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen johtaa siihen, ettei objektiivisesti arvostellen jonkin työehtosopimuksen määräyksen edellyttämällä tavalla ole voitu käyttäytyä.

Esimerkkinä kieltäytymis- ja rikkomisobjektin välisestä suhteesta mainittakoon tapaus, jossa työtaistelutoimenpide toteutetaan kieltäytymällä tekemästä työtä varsinaisen työskentelypaikkakunnan ulkopuolella, vaikka työehtosopimuksessa on nimenomainen määräys työskentelystä varsinaisen työskentelypaikkakunnan ulkopuolella. Tällöin kieltäytymis- ja rikkomisobjekti — määräys työskentelystä varsinaisen työskentelypaikkakunnan ulkopuolella — sattuvat yhteen. Jos työehtosopimuksessa tämän lisäksi on määräys, jonka mukaan työriidoista on ennen työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymistä neuvoteltava — eikä näin ole tehty — on tätä määräystä pidettävä myös rikkomisobjektina, koska työtaistelutoimenpide on toteutettu käyttäytymättä neuvotteluvollisuusmääräyksen mukaisesti. Sen sijaan on täysin selvää, ettei neuvotteluvollisuusmääräys ole kieltäytymisobjekti.

9.2. Työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuminen työehtosopimuksen rikkomisena

9.2.1. Yleistä

Kävimme edellä läpi tapaukset, joissa työehtosopimus kokonaisuudessaan taikka jokin sen yksityinen määräys on työtaistelutoimenpiteen kumoamis- tai muuttamistarkoituksen objektina. Totesin tällöin, ettei työrauhavelvollisuudella työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvien työtaistelutoimenpiteiden kieltämisen osalta ole suurtakaan käytännöllistä merkitystä, jos tarkastellaan pelkästään työehtosopimuksen kokonaisuudessaan kumoamiseksi taikka muuttamiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä.

En kuitenkaan katso olevan syytä yhtyä *Sipilän* esittämään käsitykseen, jonka mukaan työehtosopimuksen kokonaisuudessaan kumoamiseksi toimeenpantu työtaistelutoimenpide kohdistuisi työehtosopimuksen *voimassaoloaikaa* koskevaan määräykseen, milloin tällainen määräys — kuten tavallista — on otettu työehtosopimukseen.⁷⁷ Tällaisessa tapauksessa on työtaistelutoimenpiteen sekä tarkoituksena että kohdistumisobjektina työehtosopimus *kokonaisuudessaan* eikä suinkaan työehtosopimuksen voimassaoloaikaa taikka irtisanomista koskevat määräykset.⁷⁸ Työtaistelutoimenpiteeseen liittyvänä

⁷⁷ Ks. *Sipilä*, Pääasiat s. 70—71 sekä *Sipilän* erivävyä mielipidettä työtuomioistuimen tuomiossa TT 21/1964, jossa hän totesi mm. seuraavaa: »Näistäkin tapauksista vain ne, joissa työehtosopimus on voimassa pelkästään toistaiseksi, kuuluvat varsinaisesti nyt käsiteltävänä olevaan ryhmään, sillä muiden työehtosopimusten kohdalta työtaistelun voidaan tällöin katsoa kohdistuvan sopimuksen voimassaoloaikaa tai irtisanomista koskevaan määräykseen.» Ks. tästä tuomiosta tarkemmin tekstiä alaviite 97 jälkeen.

Ilmeisesti *Sipilä* tarkoittaa, että työtaistelutoimenpiteellä pyritään muuttamaan voimassaoloaikaääritys sellaiseksi, että voimassaolo lakkaa heti — silloin ei muita määräyksiä tarvitse kumota eikä muuttaa.

⁷⁸ *Sipilä* katsoo työtaistelutoimenpiteen kohdistuvan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, mikäli työehtosopimuksessa ei ole mitään sen voimassaoloa koskevaa määräystä. Ks. *Sipilä*, ib. Tarkoittaako *Sipilä* tällä, ettei TEhtol:n säännös voi olla työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina »työehtosopimuksen määräyksenä» TEhtol 8 §:n edellyttämässä tarkoituksessa? Palaan tähän probleemiin edempänä V. 5 §. 3.1 työehtosopimuksen sisällystä selviteltäessä. Ks. kuitenkin jo tässä yhteydessä *Sipilä*, Pääasiat s. 70—71 sekä 77. Vrt. kuitenkin *sama*, JFT 1962 s. 11 erityisesti alaviite 4.

tarkoituksena on nimenomaan muuttaa taikka kumota työehtosopimus kokonaisuudessaan eikä mitään sen yksityistä määräystä. Tietysti tällainen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuva työtaistelutoimenpide *rikkoo* työehtosopimuksen mahdollisia *voimassaoloaikaa* ja *irtisanomista* koskevia määräyksiä siten, että ne *menettävät merkityksensä*. Aivan samoin jotkut muutkin työehtosopimuksen yksityiset määräykset saattavat menettää merkityksensä työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvan työtaistelutoimenpiteen yhteydessä. Tämä ei muuta sitä tosiasiaa, että työtaistelutoimenpiteen *kohdistumisobjektina* on työehtosopimus *kokonaisuudessaan*.

Edellä esitetty ei tarkoita sitä, etteikö työtaistelutoimenpide saataisi kohdistua myös työehtosopimuksen voimassaoloaikaa taikka irtisanomista koskeviin määräyksiin. Mutta tällaiset työtaistelutoimenpiteet on erotettava sellaisista työtaistelutoimenpiteistä, joiden *tarkoituksena* on *koko* työehtosopimuksen *kumoaminen* taikka *muuttaminen*. Voihan työtaistelutoimenpiteeseen liittyvänä tarkoituksena olla voimassaoloaikaa taikka irtisanomista koskevan määräyksen muuttaminen tai kumoaminen. Tällöin ei ole tietenkään kysymys työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvasta työtaistelutoimenpiteestä.

En katso aiheelliseksi käsitellä työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista kovin laajasti, koska tämän kysymyksen *käytännöllinen merkitys* ei työtuomioistuimen käytännön valossa tarkasteltuna vaikuta kovinkaan suurelta. Työtuomioistuin ei ole koskaan tuominnut ketään työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta. Mikään *desuetudo* tämä lainsäädännös ei suinkaan ole, kuten työtuomioistuimen tuomioista TT 21/1964 ja 29/1967 selvästi käy ilmi. Työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisen sekä työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen kohdistumisen välisen rajan selvittämiseksi ei myöskään ole suurta käytännöllistä merkitystä, koska jompaankumpaan kohdistuminen riittää työrauhavelvollisuuden rikkomiseksi. Hyvityssakon määrään tällä erottelulla saattaa ehkä TEhtoL 10 §:n mukaan olla merkitystä. Tällä perusteella keskitytään seuraavassa lähinnä sellaisten tapausten selvittämiseen, joissa työtaistelutoimen-

pide ei ole kohdistunut työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen eikä myöskään työehtosopimukseen kokonaisuudessaan sen kumoamiseksi taikka muuttamiseksi.⁷⁹

9.2.2. *Sipilän käsitys*

Työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista on Suomen oikeustieteessä tarkastellut vain *Sipilä*.⁸⁰ Lainvalmistelutoistia ei ole tämän probleemin selvittämisessä mitään hyötyä.⁸¹ *Sipilä* lähtee työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista selvittäessään liikkeelle seuraavasta säännöstä: »Kaikki sellaiset TES:een (työehtosopimukseen, lisäys tässä) suoraan kohdistumattomat työtaistelutoimenpiteet on katsottava kielletyiksi, joiden salliminen olisi omiansa aiheuttamaan koko sen päämäärän toteuttamatta jäämisen, johon TESL:ssä (työehtosopimuslaissa, lisäys tässä) on pyritty kiellettyä yksityisiin työehtosopimuksiin kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet.»⁸²

Sipilä käyttää edellä esitettyä sääntöä myös huomattavasti konkreettisempien — lähinnä Skandinavian maiden oikeuden esikuvien mukaan — luotujen käyttäytymismallien muodostamiseksi. Hänen mukaansa työtaistelutoimenpiteen on katsottava kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, mikäli tietyn kysymyksen jär-

⁷⁹ Ks. myös *Sipilä*, Pääasiat s. 71.

⁸⁰ Ks. *Sipilä*, mt. s. 70—75; *sama*, Työrauhavelvollisuudesta s. 5—7; *sama*, JFT 1962 s. 11—12 ja *sama*, Asiantuntijalausunto s. 13 ss. Ks. myös *Sipilän* eriävää mielipidettä työtuomioistuimen tuomiossa TT 21/1964. Ks. tekstiä alaviite 97 jälkeen.

⁸¹ Myös *Sinzheimerin* ehdotuksessa oli meidän TEhtoL 8 §:n työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista vastaava säännös. Mainitun ehdotuksen 18 §:n mukaan oli kielletty työtaistelutoimenpide, »die gegen den Bestand des Tarifvertrages ... gerichtet ist.» Ks. Reichs-Arbeitsblatt 1921 s. 491 ss. Myöskään *Sinzheimerin* ehdotuksen perusteluista ei löydy mitään selvitystä työrauhavelvollisuuden tulkitsemiselle tältä osin.

TEhtoL:n esitöistä ei löydy myöskään mitään johtoa sille, miksi *Sinzheimerin* ehdotuksen käyttämän käsitteen »Bestand des Tarifvertrages» vastineeksi otettiin vuoden 1924 työehtosopimuslakiin »työehtosopimukseen kokonaisuudessaan».

⁸² Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 5.

jestämistä on työehtosopimusneuvotteluissa vaadittu, mutta se on vastapuolen vastustuksen vuoksi rauennut, tai jos on ollut selvä aihe tietyn kysymyksen järjestämiseen, mutta sitä ei ole työehtosopimuksessa järjestetty. Työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvaksi Sipilä katsoo myös sellaisen työtaistelutoimenpiteen, jolla tuetaan vaatimuksia, jotka tulevat voimaan vasta työehtosopimuksen voimassaoloajan päättymisen jälkeen.⁸³

Sipilän sääntö on erittäin joustava sekä vailla objektiivisia, kiinteitä kriteereitä. Tosin hän itse katsoo, että säännön »generalisaatio» on pienempi kuin vastaavan »laissa ilmaistun täydellisesti generalisoidun tunnusmerkistön» generalisaatio.⁸⁴ Rohkenen olla tästä eri mieltä. Sipilän sääntöä vastaava oikeuspoliittinen periaate on kyllä varmasti ollut vaikuttamassa TEhtol:ia säädettäessä, jonka perusteella lainsäätäjä on sitten TEhtol 8 §:ssä kieltänyt työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. En myöskään katso, että Sipilän esittämiä konkreettisia tulkintaohjeita voitaisiin riittävästi argumentoida tällä yleissäännöllä. Tosin ei voida toisaalta kieltää, etteikö Sipilä tulkintaohjeillaan pyrkisi estämään käyttäytymisnormin tulkinnan siten, että se tulisi käytännössä merkityksettömäksi tässä käsitellyltä osin.

Sipilän väite, että hänen sääntönsä sisältämä »generalisaatio» on pienempi kuin TEhtol 8 §:n sisältämä »generalisaatio», houkuttelee tarkastelemaan näiden välistä suhdetta empiirisen semantiikan valossa. Tarkoitukseen sopii seuraava Naessin esittämä sääntö: »Att en sats U är en *precisering* av en sats T vill säga att alla rimliga tolkningar av U är rimliga tolkningar av T och att det finns en rimlig tolkning av T som inte är en rimlig tolkning av U.»⁸⁵ Tällöin on U:n paikalle asetettava Sipilän tulkintasääntö sekä T:n paikalle tarkasteltavan normin *kielellinen ilmaisu* »työtaistelutoimenpiteen

⁸³ Ks. m.kirj. s. 6—7; Sipilä, Pääasiat s. 71—75 sekä sama, JFT 1962 s. 12—13. Tekstissä mainittujen tulkintasääntöjen lisäksi Sipilä mainitsee eräitä konkreettisia esimerkkejä, jolloin työtaistelutoimenpiteen on katsottava kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Ks. Sipilä, Pääasiat s. 71—75. Näihin esimerkkeihin ei ole kuitenkaan tilaisuutta puuttua tässä yhteydessä.

⁸⁴ Ks. Sipilä, Asiantuntijalausunto s. 15—16.

⁸⁵ Naess s. 25.

työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuminen.»⁸⁶ En halua herättää kysymystä, ovatko kaikki U:n (*Sipilän* tulkintasäännön) mielekkäät tulkinnat myös T:n (kokonaisuudessaan kohdistumisen) mielekkäitä tulkintoja. Kysyn sen sijaan, mikä on se T:n mielekäs tulkinta, joka ei ole myös U:n mielekäs tulkinta? Lienee niin, että *Sipilän* sääntö on kielellisenä ilmaisuna täsmällisyydeltään korkeintaan samaa luokkaa kuin TEhtol 8 §:n sisältämän normin kielellinen ilmaisu.⁸⁷

9.2.3. *Eräistä Sinzheimerin ehdotuksen aikaisista saksalaisista käsityksistä*

Totesin jo edellä, että *Sinzheimerin* ehdotuksen perusteluista ei käy ilmi, miten on tulkittava kieltoa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan (*Bestand des Tarifvertrages*). Tarkastelen tässä lyhyesti, kuinka työrauhavelvollisuuden asiallinen laajuus on Saksan silloisessa oikeustieteessä ymmärretty. Rajoitun tällöin lähinnä tarkastelemaan ehdotuksen tekijän *Sinzheimerin* esittämiä ajatuksia. Vaikka *Sinzheimerin* ehdotus onkin ollut meidän työehtosopimuslakiemme työrauhavelvollisuussäännöksen esikuvana, ei silloisille saksalaisille käsityksille voitane antaa mitään arvoa TEhtol 8 §:ää tulkittaessa. Eihän ole edes varmaa, että ehdotus on rakentunut näille käsityksille, vaikka tämä tuntuu erittäin todennäköiseltä. Toiseksi on koko ajan pidettävä mielessä, että Saksassa silloin — kuten nykyäänkin — työrauhavelvollisuuskysymyksiä tarkastellaan pelkästään osallisten välisinä sopimusrikkomuksina eikä lainsäännökseen perustuvana, muitakin kuin osallisia koskevana, laissa rajoitettuna velvollisuutena, kuten esimerkiksi Suomessa on tehtävä.

⁸⁶ Korostan vielä sitä — itsestään selvää asiaa — että tässä liikutaan kielellisen tason probleemeissa. Ei olisi mielekäästä edes ajatella, että T:llä tarkoitettaisiin normia eikä sen kielellistä ilmaisua. Ks. normin kielellisestä ilmaisusta mm. *Geiger* s. 27 ss.; *Lahtinen* s. 123 ss.; *Makkonen* s. 27 ss.; *Ross* s. 188 ss. ja *von Wright* s. 93 ss.

⁸⁷ On vaikeata myöskään käsittää, mikä on se *kriteeri*, jonka perusteella *Sipilän* esittämät konkreettiset tulkintasäännöt voidaan johtaa paremmin *Sipilän* käyttämästä kielellisestä ilmaisusta U kuin normin kielellisestä ilmaisusta T. Ks. myös *Naess* s. 45—47.

Sinzheimer itse katsoo, että työehtosopimukseen perustuva työrauhavelvollisuus on asialliselta laajuudeltaan melkoisen suppea. Hänen käsityksensä mukaan työrauhavelvollisuus rajoittuu tapauksiin, joissa on kysymyksessä »Abänderung jener Regelungen».⁸⁸ *Sinzheimer* toteaa, että työehtosopimuksen työrauhan turvaamisen tehtävä jää kyllä tällöin ainakin osittain saavuttamatta.⁸⁹ Mutta *Sinzheimer* ottaakin lähtökohdakseen toisenlaisen käsityksen työehtosopimuksen funktioista kuin *Sipilä* todetessaan, että »der Arbeitsnormenvertrag ist hiernach weniger ein Vertrag, der dem Arbeitgeber während seines Bestehens den unbedingten Frieden garantiert, als vielmehr ein Vertrag, der nur gewisse Punkte in den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter, bzw. Arbeiterberufsverein, ausser Streit stellt ...»⁹⁰

Käsityksensä työrauhavelvollisuuden asiallisen laajuuden suppeudesta *Sinzheimer* perustaa periaatteeseen »dass im Zweifel stets die geringere Bindung des Schuldners als gewollt anzunehmen ist.»⁹¹

Nikisch esitti vuonna 1932 ilmestyneessä teoksessaan hyvin samantapaisia ajatuksia kuin *Sipilä* on esittänyt tulkitessaan TEhtol 8 §:ää.⁹² *Nikisch* ei kuitenkaan perusta tätä käsitystään työtaistelutoimenpiteiden »gegen den Bestand des Tarifvertrags oder einzelner seiner Bestimmungen» kohdistumiseen.⁹³ Hän tulkitsee näiden työtaistelutoimenpiteiden piirin melkoisen suppeaksi.⁹⁴ Sen sijaan hän katsoo, että työehtosopimuksen solmimisella osallisille syntyy sopimusperäinen velvollisuus välttää sellaisia työtaistelutoimenpiteitä,

⁸⁸ Ks. *Sinzheimer* II s. 152—153. Ks. myös *sama*, Arbeitstarifgesetz s. 138 sekä *sama*, Grundzüge s. 165. *Sinzheimer* II s. 152 todetaan mm. seuraavaa: »Dass die Anwendung von Kampfmitteln während des Bestehens eines Arbeitsnormenvertrags nur soweit ausgeschlossen sein soll, als sie auf Abänderung der in den Arbeits- und Berufsnormen enthaltenen allgemeinen Regelung gerichtet ist.»

⁸⁹ Ks. *Sinzheimer* II s. 153—154.

⁹⁰ Ks. *ib.*

⁹¹ Ks. *mt.* s. 152. Ks. myös *Hueck* s. 157; *Jacobi* s. 204 ja *Molitor* s. 103.

⁹² Ks. *Nikisch* s. 32 ss.

⁹³ Ks. *mt.* s. 34, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Gegen den Bestand des Tarifvertrags oder einzelner seiner Bestimmungen richten, also eine vorzeitige Aufhebung oder Änderung des Tarifvertrages oder einzelner Teile desselben bezwecken.»

⁹⁴ Ks. *mt.* s. 39.

jotka sotisivat sopimukseen liittyvää »Treu und Glauben» periaatetta vastaan.⁹⁵ Tähän periaatteeseen nojautuen hän muodostaakin osalliselle asialliselta ulottuvuudeltaan erittäin laajan työrauhavelvollisuuden.⁹⁶

Sinzheimerin ja *Nikischin* käsitykset edustavat kumpikin tahollaan melkoisen jyrkkää käsitystä sopimusperäisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Niistä ei ole kuitenkaan hyötyä tälle tutkimukselle. Saattaa hyvin olla, että Suomen oikeudessa pelkkään työehtosopimuksen solmimiseen — ilman työrauhalauseketakin — liittyy osallisia velvoittava TEhtol 8 §:n sisältämää työrauhavelvollisuutta huomattavasti laajempi työrauhavelvollisuus, mutta sen selvittämisestä ei tässä ole kysymys.

9.2.4. Työtuomioistuimen tuomiot TT 21/1964 ja 29/1967

Työtuomioistuimen käytännössä ei ole yhtään tuomiota, jossa työtuomioistuin olisi katsonut työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Tosin työtuomioistuin on aina silloin tällöin todennut, ettei ko. työtaistelutoimenpide ollut kohdistunut sen paremmin työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kuin sen yksityiseen määräykseenkään.⁹⁷ Mutta vain kahdessa tuomiossa, nimittäin tuomioissa TT 21/1964 ja 29/1967, on työtuomioistuimessa ollut todella harkittavana työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuminen. On siis syytä tarkastella näitä kahta tuomiota hieman tarkemmin.⁹⁸

⁹⁵ Ks. mt. s. 35, jossa Nikisch toteaa mm. seuraavaa: »Vielmehr ist auch ohne ausdrückliche Abmachung anzunehmen, dass den Tarifparteien während der Dauer des Tarifvertrages alle Arbeitskämpfe untersagt sein sollen, die mit Rücksicht auf ihr Ziel nach Treu und Glauben gegen den Sinn und Zweck des Tarifvertrages verstossen.» Ks. myös mt. s. 39—40.

⁹⁶ Ks. mt. s. 38 ss.

⁹⁷ Ks. esimerkiksi TT 13/1961.

⁹⁸ Myös työtuomioistuimen tuomiossa TT 33/1967 kanteessa todettiin, että ko. työtaistelutoimenpiteen »oli katsottava kohdistuneen asianosaisten väliin työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.» Työtuomioistuin katsoi kuitenkin työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan työnjohto-oikeudesta.

Tuomio TT 21/1964 koski tapausta, jossa Suomen Rakennustyöläisten Liitto oli painostanut Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliittoa hissialaa koskevan koko maan käsittävän työehtosopimuksen tekemiseen kanssaan. Valtaosa hissityöntekijöistä oli siirtynyt Suomen Metallityöväen Liitosta Suomen Rakennustyöläisten Liittoon. Tietoisena SAK:n vahvistamista jäsenliittojen liittorajoista ja työehtosopimusten solmimisosoikeudesta Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliitto oli solminut erään hissialan työehtosopimuksen Suomen Metallityöväen Liiton kanssa eikä Suomen Rakennustyöläisten Liiton kanssa. Suomen Rakennustyöläisten Liitto julisti vastoin SAK:n lupaa hissialan lakon, johon liittyi uhkaus kaikkien rakennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien töiden saattamiseksi lakon alaiseksi, ellei työnantaja sitoutuisi huolehtimaan siitä, että työmaalla ei tehtäisi hissialan lakon alaiseksi julistettuja töitä. Suomen Rakennustyöläisten Liitto oli sitten järjestänyt taikka uhannut järjestää työnseisauksia useilla rakennustyömailla, joiden työnantajat kuuluivat Suomen Rakennusteollisuusliittoon.

Työtuomioistuimen enemmistö (ään. 5—4) hylkäsi kanteen, koska se katsoi, ettei työtaistelutoimenpiteiden voitu katsoa kohdistuneen mihinkään Suomen Rakennusteollisuusliiton ja Suomen Rakennustyöläisten Liiton välisen työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen eikä myöskään mainittuun työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, »koska nuo toimenpiteet eivät tähän mennessä ole saavuttaneet sellaista kantavuutta, että asianosaisten välinen työehtosopimus olisi olennaisesti menettänyt merkitystään työrauhan turvaajana.»

Jäsen *Oinas* eriävässä mielipiteessään, johon jäsenet *Markkanen* ja *Svartström* yhtyivät, katsoi, että työtaistelutoimenpiteet olivat kohdistuneet työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. *Oinas* katsoi, että ellei työtaistelutoimenpiteen tällaisessa tapauksessa katsottaisi kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, menettäisi työrauhavelvollisuus olennaisesti merkitystään. Sopijapuolet voisivat nimittäin työehtosopimuksen voimassa ollessa vastaanottamalla liittorajoista piittaamatta uusia jäseniä jostakin toisesta liitosta ja ryhtymällä kannattamaan tällaisten uusien jäsenten alkamia työtaistelutoimenpiteitä saattaa työrauhavelvollisuuden tehottomaksi.⁹⁹

⁹⁹ *Oinas* totesi, että juuri tässä tapauksessa työtaistelutoimenpide oli riistänyt »työehtosopimukselta mahdollisuuden täyttää tarkoituksensa työrauhan turvaajana sopimuskauden aikana.»

Myös *Sipilä* katsoi eriävässä mielipiteessään työtaistelutoimenpiteiden kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.¹⁰⁰

Tuomio TT 29/1967 koski tapausta, jossa Suomen Sähköalantöntekijäin Liitto oli ryhtynyt työtaisteluun taivuttaakseen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton solmimaan kanssaan itsenäisen sähköalan työehtosopimuksen. Siitä huolimatta, että Suomen Sähköalantöntekijäin Liitolla oli voimassa Sähkötyönantajain Liiton kanssa solmimansa työehtosopimus, tähän sopimukseen sidotut työntekijät olivat joko kieltäytyneet sähköasennustöistä lakon alaisiksi julistetuissa tehtaissa taikka heitä oli kielletty noita töitä tekemästä.¹⁰¹

Työtuomioistuimen enemmistö (5 jäsentä) katsoi tämän työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen eräisiin Sähkötyönantajain Liiton ja

¹⁰⁰ Olen jo edellä käsitellyt *Sipilän* käsitystä työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta. Linaan tähän kuitenkin vielä osan *Sipilän* eriävän mielipiteensä tueksi esittämistä perusteluista: »On lisäksi turvauttavaa arvostelemaan, millainen vaikutus työehtosopimukseen työrauhan turvaajana olisi sillä, että samanlaiset työtaistelut sallittaisiin. Täten on pelkästään yksittäistapausta koskevan tarkastelun sijasta tarpeen myös tapauksen laatuun perustuva vastaisen tilanteen yleistävä arviointi... Jos mainitun säännöksen soveltaminen rajoitettaisiin työehtosopimuksen kokonaan kumoamista tarkoittaviin tapauksiin, se merkitsisi, että tällöinkin työtaistelun tunnusmerkki voitaisiin todeta vain tutkittavana olevan tapauksen tarkastelusta. Tästä taas seuraisi tämän lainkohdan soveltamisen jääminen niin rajoitetuksi, ettei voida edellyttää laissa sitä tarkoitettavan. Kävisi päinsä ryhtyä lukuisiin lakkoihin, joiden ei voitaisi katsoa tarkoittavan työehtosopimuksen kokonaan kumoamista, mutta jotka silti voisivat pahasti häiritä työrauhaa asianomaisen työehtosopimuksen soveltamisalalla... Voisi osoittautua, että työntekijäjärjestöjen puolella joiltakin kohdin, niin kuin käsiteltävänä olevassa tapauksessa, puuttuisi tarpeellinen työrauhan taito ja itsehillintä. Näin ollen mielestäni on pidettävä lain tarkoituksen mukaisena, että noudatetaan yleistävää arviointia sovellettaessa työehtosopimuslain 8 §:n säännöstä sellaisen työtaistelutoimenpiteen kieltämisestä, joka kohdistuu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Tähän arviointiin sisältyy myös se, että samalla tavoin kuin työehtosopimuksen määräyksen kohdistuva työtaistelu voi olla vaikutukseltaan erilainen lakkaamatta olemasta kielletty, samoin työtaistelulla, joka on katsottava kielletyksi sen nojalla, että se kohdistuu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, voi olla eri tapauksissa eriasteinen vaikuttavuus.»

¹⁰¹ Ks. tästä tuomiosta myös alaviite 36 sekä 9.3.2.2. i ja j.

Suomen Sähköalantyöntekijäin Liiton välisen työehtosopimuksen määräyksiin.

Svartström eriävässä mielipiteessään, johon jäsenet *Salovaara* ja *Sipilä* yhtyivät, totesi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Kantaansa hän perusteli mm. seuraavasti: »Lakon ulottaminen koskemaan sähköasennusalan työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä on toimeenpantu vastaajaliiton omien järjestöllisten etujen ajamiseksi, että sellaisen työtaistelutoimenpiteen salliminen, josta nyt on kysymys, merkitsisi työehtosopimusten työrauhamerkityksen olennaista vähenemistä, joka olisi omiaan horjuttamaan työehtosopimusjärjestelmää.»

Puheenjohtaja *Luukanen* katsoi eriävässä mielipiteessään, ettei työtaistelutoimenpide ollut kohdistunut sen paremmin työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kuin sen yksityiseen määräykseenkään. Hän kiinnitti erityistä huomiota työtaistelutoimenpiteen tosiasialliseen kantavuuteen työehtosopimuksen edellyttämän työrauhan vaarantajana.¹⁰² Hän totesi lisäksi omaksuvansa eriävässä mielipiteessään saman periaatteellisen kannan kuin työtuomioistuimen enemmistö tuomiossa TT 21/1964.¹⁰³

Myöhemmässä tuomiossaan TT 33/1967, jossa tilanne muistutti hyvin paljon tuomiossa TT 29/1967 käsiteltyä tilannetta, työtuomioistuin katsoi yksimielisesti työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen

¹⁰² Mielestäni *Luukasen* käsitystä on pidettävä oikeana hänen todetessaan, että »mikäli tuolla alalla julistettu lakko saavuttaisi sellaisen laajuuden ja kantavuuden, että se poistaisi työehtosopimukselta erään sen tärkeimmistä oikeusvaikutuksista, työrauhavelvollisuuden, lakon voitaisiin katsoa kohdistuvan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Koska esillä olevassa tapauksessa lakko koskee vain kemiallisen puunjalostusteollisuuden sähköasastoja, joissa työskentelevistä työntekijöistä huomattava osa on sidottu muun muassa Suomen Paperiteollisuudentyöntekijäin Liiton tekemään teollisuusperiaatteen pohjalle rakennettuun työehtosopimukseen, eikä kanteessa mainituista tapauksista käy selvästi päättelemisen, että sähköasennusalan työehtosopimukseen sidottujen työntekijäin kieltäytymiset asennustöistä kanteessa tarkoitetuissa tehtaissa olisivat tähän mennessä saavuttaneet sellaisen kantavuuden, että asianosaisten välinen työehtosopimus olisi menettänyt olennaisesti merkitystään työrauhan turvaajana sanotun työehtosopimuksen soveltamisalalla.»

¹⁰³ On erittäin mielenkiintoista sekä poikkeuksellista, että suomalaisessa tuomiossa — tosin eriävässä mielipiteessä — todetaan pyrkimys noudattaa aiemmassa tuomiossa omaksuttua periaatteellista kantaa. Suomen oikeudessaan aiempi oikeuskäytäntö ei sinänsä sido tuomioistuimia.

työnantajan työjohto-oikeutta koskevaan määräykseen.¹⁰⁴ Tuomiossa ei mainita mitään työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta. Tämä johtunee siitä, että tässä tapauksessa työrauhavelvollisuuden rikkomisen kantavuus ei kaikesta päätellen saavuttanut samoja mittasuhteita kuin tuomiossa TT 29/1967 käsitellyssä tapauksessa. Niinpä työrauhavelvollisuuden rikkomiseen katsottiin syyllistyneen tässä tapauksessa sidotun alayhdistyksen eikä osallisen yhdistyksen kuten tuomiossa TT 29/1967.¹⁰⁵

9.2.5. *Synteesi työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta työehtosopimuksen rikkomisena*

Työtaistelutoimenpiteen kohdistumista työehtosopimukseen kokonaisuudessaan koskeva aineisto on aivan liian suppea, jotta sen perusteella voitaisiin esittää vähääkään täsmällisempiä sääntöjä työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistu-

¹⁰⁴ Erikoista tuomiossa TT 33/1967 on vielä se, että työtuomioistuin katsoi tässä tapauksessa työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen eri määräykseen kuin tuomiossaan TT 29/1967. Jäsen *Hyppönen* katsoi eriävässä mielipiteessään tuomiossa TT 29/1967 työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen myös työnantajan työjohto-oikeutta koskevaan määräykseen, joka sittemmin katsottiin yksimielisesti työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektiksi tuomiossa TT 33/1967.

¹⁰⁵ Tuomioiden eroon on saattanut vaikuttaa myös se, että työehtosopimus sisälsi määräyksen, jonka mukaan Suomen Sähköalantyöntekijäin Liitto oli sitoutunut siihen, ettei sen hyväksymä lakko jollakin toisella sen toimintalalla koske Sähkötyönantajain Liittoon kuuluvien sähköasennusalan jäsenyritysten työntekijöitä. Tuomiossa TT 29/1967 käsitellyssä tapauksessa Suomen Sähköalantyöntekijäin Liitto oli kieltämättä *rikkonut* tätä työehtosopimuksen määräystä vastaan. Myös *Luukanen* eriävässä mielipiteessään kiinnitti huomiota tähän työehtosopimuksen määräykseen, josta hänen mielestään ilmenee, ettei Suomen Sähköalantyöntekijäin Liitolla »ole vapaita käsiä lakon julistamiseen sähköasennuslalla». Tällainen työrauhalausekkeeksi katsottava määräys — velvoitemääräyksenä — ei velvoita sidottua alayhdistystä, kuten olen edellä useaan otteeseen todennut. Täten tuomion TT 33/1967 käsittelemässä tapauksessa ei alayhdistyksen voida katsoa *rikkoneen* tätä määräystä. Tosin *Hyppönen* eriävässä mielipiteessään tuomiossa TT 29/1967 katsoi, ettei ko. määräys ilmaise työrauhavelvollisuudesta muuta kuin, mitä käy ilmi TEhtol 8 §:stä.

misen rajoista. Koska työtuomioistuimen käytäntö tässä kysymyksessä muodostuu vain kahdesta tuomiosta, ei näiden tuomioiden perusteella uskalla suurellakaan varmuudella *ennustaa*, mikä tulee olemaan työtuomioistuimen kanta mahdollisissa myöhemmissä työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista koskeissa oikeudenkäynneissä. Tätä epävarmuutta lisää se seikka, ettei kumpikaan ko. tuomioista ollut tältä osin yksimielinen. Näiden tuomioiden perustelut on työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisen osalta kirjoitettu niin yleiseen muotoon, ettei näistä tuomioista sinänsäkään voida tehdä mitään varmoja johtopäätöksiä työtuomioistuimen suhtautumisesta työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta.

Edellä esitetyn aineiston perusteella voidaan tehdä oikeastaan vain *kaksi varmaa johtopäätöstä* työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta. Ensiksikin todettakoon, että työtuomioistuimen käytännöstä voidaan päätellä, *ettei* kielto ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, *rajoitu* tapauksiin, joissa pyritään muuttamaan taikka kumoamaan työehtosopimus kokonaisuudessaan. Työtaistelutoimenpide saattaa siis jossakin tapauksessa olla TEhtoL 8 §:n vastainen, vaikka se ei kohdistuisikaan mihinkään työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen, jos se *rikkoo* työehtosopimusta *kokonaisuudessaan*. Edelleen lähinnä tuomiosta TT 21/1964 voidaan päätellä, että työtaistelutoimenpiteen täytyy rikkoa työehtosopimusta melkoisen *olennaisella* tavalla, jotta sen voitaisiin katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Vain jos työtaistelutoimenpide on rikkonut työehtosopimusta siten, että työehtosopimus on »olennaisesti menettänyt merkitystään työrauhan turvaajana», on se kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.¹⁰⁶

Työtuomioistuimen *in casu* harkintaan on jätettävä sen ratkaiseminen, koska työehtosopimus on menettänyt olennaisesti merkitystään työrauhan turvaajana. Tällöin mielestäni työtuomioistuin

¹⁰⁶ Ks. työtuomioistuimen tuomiosta TT 21/1964 tekstiä alaviite 97 jälkeen. Ks. myös *Svartströmin* ja *Luukasen* eriävistä mielipiteistä tuomiossa TT 29/1967 tekstiä alaviite 101 jälkeen.

ei saisi rajoittaa harkintaansa pelkästään työtaistelutoimenpiteen kantavuuteen *in concreto*. Arvostelussa voitaneen ottaa myös huomioon työehtosopimuksen *periaatteellinen merkitys* työrauhan turvaajana.¹⁰⁷ Myös työtaistelutoimenpiteeseen liittyvä *vaikutustarkoitus* saattaa tällöin vaikuttaa työtaistelutoimenpiteen arvosteluun. Jos esimerkiksi työtaistelutoimenpidettä on laajennettu siten, että se rikkoo ko. työehtosopimusta, voitaneen rikkomuksen kantavuutta arvosteltaessa ottaa huomioon työtaistelutoimenpiteen luvallisuus tai luvattomuus ko. työehtosopimuksen ulkopuolelle jäävissä oikeussuh-teissa.

Sipilän esittämien työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista koskevien tulkintasääntöjen osalta voidaan todeta, että nämä 'esimerkit' koskevat kieltämättä juuri sen tapaisia tilanteita, joissa työtaistelutoimenpide hyvin helposti *saattaa* saavuttaa sellaisen kantavuuden, että työehtosopimus menettää olennaisesti merkitystään työrauhan turvaajana.¹⁰⁸ Mielestäni tästä seikasta huolimatta ei liene syytä esittää näitä *ehdottomina sääntöinä* työtaistelutoimenpiteen kohdistumisesta työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Ei liene mitään syytä lähteä siitä, että juuri näissä tapauksissa työtaistelutoimenpide *aina* — taikka edes *pääsääntöisesti* — olisi *kohdistunut* työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.¹⁰⁹ Palaan näihin tapauksiin tarkemmin edempänä.

9.3. Kieltäytymis- tai rikkomisobjekti työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina

Olen edellä analysoinut tilannetta, jossa työtaistelutoimenpiteen voidaan katsoa kohdistuvan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan,

¹⁰⁷ Ks. myös *Sipilän* eriävää mielipidettä työtuomioistuimen tuomiossa TT 21/1964, jossa hän katsoo, että työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista arvosteltaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, »millainen vaikutus työehtosopimukseen työrauhan turvaajana olisi sillä, että samanlaiset työtaistelut sallittaisiin.» Ks. alaviite 100.

¹⁰⁸ Ks. *Sipilä*, Pääasiat s. 71—75; *sama*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6 ja *sama*, JFT 1962 s. 12.

¹⁰⁹ *Sipilä* ei aiemmin itsekään ottanut tulkintasääntöjensä suhteen täysin ehdotonta kantaa. Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6, jossa hän käyttää sanontaa: »Luullakseni voidaan tämäntapaisista asioista sanoa, että taistelu kohdistuu TES:een kokonaisuudessaan.»

vaikka työtaistelutoimenpide vain *rikkoo* työehtosopimusta kokonaisuudessaan ilman, että työtaistelutoimenpiteeseen liittyisi joko työehtosopimuksen kumoamis- tai muuttamistarkoitus. Tarkastellessamme analogista tilannetta työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen kohdistumisen osalta on meidän pyrittävä selvittämään, *kohdistuuko* työtaistelutoimenpide työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen, jos työtaistelutoimenpiteen *toteuttaminen* tosiasiallisesti *rikkoo* jotakin työehtosopimuksen määräystä, vaikka työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena on jokin muu asia. Toisin sanoen, voiko työtaistelutoimenpiteen kieltäytymis- taikka rikkomisobjekti olla TEhtoL 8 §:n edellyttämänä kohdistumisobjektina, ellei se ole samalla työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena?

9.3.1. Kieltäytymisobjekti työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina

9.3.1.1. Kysymyksenasettelu

Tässä tarkastellaan tilanteita, joissa työtaistelutoimenpiteen *toteuttaminen* tosiasiallisesti *rikkoo* jotakin työehtosopimuksen määräystä, vaikka työtaistelutoimenpiteellä pyritäänkin *vaikuttamaan* johonkin toiseen kohteeseen kuin siihen työehtosopimuksen määräykseen, jota sen toteuttaminen rikkoo. *Kohdistuuko* tällainen työtaistelutoimenpide TEhtoL 8 §:n edellyttämällä tavalla a) ainoastaan varsinaiseen *tarkoituksensijaan* b) ainoastaan *kieltäytymisobjektinsijaan* vai c) *sekä tarkoituksena että kieltäytymisobjektiin*? Käytännössä tällä probleemilla on merkitystä tapauksessa, jossa kieltäytymisobjekti on työehtosopimuksen määräys, mutta tarkoituksena ei ole työehtosopimuksen määräys, eikä työtaistelutoimenpiteen myöskään voida katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Jos tällaisessa tapauksessa joko vaihtoehtoa b taikka vaihtoehtoa c on pidettävä oikeana, on työtaistelutoimenpide TEhtoL 8 §:n vastainen. Jos taas vaihtoehtoa a on pidettävä oikeana, ei työtaistelutoimenpide ole TEhtoL 8 §:n vastainen, koska se ei ole kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen.

Tuntuisi johdonmukaiselta väittää, että TEhtoL 8 §:ssä tarkoitetaan »kohdistumisella» pelkästään työtaistelutoimenpiteen tarkoitussubjektia. Jos työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen rikkoo jotakin työehtosopimuksen määräystä, joka ei ole työtaistelutoimenpiteen tarkoitussubjekti, olisi tätä rikkomista arvosteltava tällöin jonkin muun normin, kuten esimerkiksi TEhtoL 71 §:n mukaan, eikä TEhtoL 8 §:n sisältämän työrauhasäännöksen loukkauksena. Toisaalta voidaan väittää, ettei TEhtoL 8 §:n »kohdistumista» voida tulkita niin suppealla tavalla, että se käsittäisi vain työehtosopimuksen määräyksen kumoamis- tai muuttamistarkoituksen. Voidaan toisin sanoen väittää, että työtaistelutoimenpide kohdistuu työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen aina silloin, kun työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen johtaa siihen, ettei käyttäydytä jonkin taikka joidenkin työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä lienee syytä vielä palauttaa mieleen, ettei kumoamis- tai muuttamistarkoitus edellytä työehtosopimuksen kumoamista taikka muuttamista uudella sopimuksella, vaan pelkkä tosiasiallinen kumoaminen taikka muuttaminen riittää. Tämä seikka ei tietenkään 'siirrä' kieltäytymisobjektia pelkästään tällä perusteella kohdistumisobjektien luokkaan, mutta se kieltämättä laajentaa kohdistumisobjektin käsitteen ekstensiota kieltäytymisobjektin suuntaan.¹¹⁰

Haluan vielä korostaa, ettei työehtosopimuksen määräyksen oikeata tulkintaa koskevassa riidassa, jossa toinen tai ehkä kumpikin osapuoli pyrkii soveltamaan oman tulkintansa mukaan työehtosopimuksen määräyksiä, ole sinänsä kysymys työtaistelutoimenpiteestä, ellei omaa tulkintaa tehosteta työtaistelutoimenpiteellä taikka 'soveltaminen' jo sinänsä mahdollisesti täytä työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkistöä. Puhtaaseen tulkintariitaan ei liity työehtosopimuksen määräysten kumoamis- tai muuttamistarkoitusta, vaan kumpikin riidan osapuoli väittää juuri oman tulkintansa mukaisen menettelyn noudattavan työehtosopimuksen määräyksiä. Työtaistelutoimenpiteeseen liittyvä muuttamis- tai kumoamistarkoitus

¹¹⁰ Ero on siinä, ettei *kieltäytymisobjektiin* — ellei se ole myöskin tarkoitussubjekti — liity minkäänlaista *tarkoitusta kumota* taikka *muuttaa* kieltäytymisobjektia edes *tosiasiallisesti*. Kieltämättä kieltäytymisobjektina oleva työsuhteen ehto *menettää merkityksensä* työtaistelutoimenpiteen kestoajaksi.

ei edellytä riittää työehtosopimuksen oikeasta sisällyksestä. Kumoa-
mis- ja muuttamistarkoitukseen aivan kuin sisältyy *tunnustus* työ-
ehtosopimuksen tai sen ko. määräyksen oikeasta sisällyksestä, joka
työtaistelutoimenpiteellä halutaan muuttaa taikka kokonaisuudessaan
kumota. Näitä tilanteita ei saa sotkea työehtosopimuksen oikeata
sisällystä koskeviin tulkintariitoihin. Mikäli kysymyksessä on työ-
ehtosopimuksen määräyksen soveltaminen oman käsityksen mukaan
— eikä käsitys olekaan oikea työtuomioistuimen mielestä — voidaan
rikkooja tuomita TEhtol 7, §:n mukaan hyvityssakkoon edellyttäen,
että rikkomisen voidaan katsoa tapahtuneen »tietensä». TEhtol
8 § ei tule siis tällaisessa tapauksessa sovellettavaksi.¹¹¹

9.3.1.2. Työtuomioistuimen käytäntöä

Eräissä tuomioissaan työtuomioistuin on joutunut ottamaan kan-
taa siihen probleemiin, voiko työtaistelutoimenpiteen kohdistumis-
objektina olla kieltäytymisobjekti, joka ei samalla ole työtaistelu-
toimenpiteen tarkoituksena.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 3/1964 laitosmiehet toteuttivat
työtaistelutoimenpiteen kieltäytymällä noudattamasta työnantajan
määräämää automaattikutomon uudelleenjärjestelyä sekä jatkamalla
aiemman järjestelyn noudattamista painostaakseen työnantajaa
uudelleenjärjestelyn johdosta käydyissä palkkaneuvotteluissa. Työ-
tuomioistuin katsoi (ään. 5—4) tämän työtaistelutoimenpiteen koh-
distuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta
»määrätä työn johtamisesta». ¹¹² Työtaistelutoimenpiteen *kieltäyty-*
misobjektina oli siis työehtosopimuksen määräys työnantajan *työn-*
johto-oikeudesta. Kieltäydyttiin noudattamasta työnantajan tuon

¹¹¹ Tietenkin TEhtol 8 §:n sisältämä normimääräysten noudattamisen
valvontavelvollisuuden laiminlyöminen saattaa tulla kysymykseen myös täl-
laisessa tapauksessa, mikäli sidottu yhdistys on lyönyt laimin velvollisuu-
tensa valvoa, ettei tulkintariidan yhteydessä rikota työehtosopimuksen mää-
räyksiä.

¹¹² Tuomioon liittyi eriävä mielipide, jossa katsottiin oikeaksi hylätä kanne.

Mainittakoon tässä yhteydessä, että tuomiossa TT 3/1964 sidotut yhdis-
tykset tuomittiin hyvityssakkoon sekä »laiminlyönnistä valvoa työehtosopi-
muksen määräysten noudattamista» että »työrauhavelvollisuuden rikkomis-
esta.»

määräyksen perusteella antamia ohjeita. *Tarkoituksena oli pal-
kat.* Tarkoituksena ei kuitenkaan voitu katsoa kohdistumisobjek-
tiksi, koska »työehtosopimukseen ei sisälly määräystä aikaisemman
käytännön enempää kuin palkkauksenkaan jatkumisesta neuvottelu-
jen aikana.» Koska tarkoituksena jäi TEhtol 8 §:ssä 'kielletyn
alueen' ulkopuolelle, katsoi työtuomioistuin työtaistelutoimenpiteen
kohdistuneen kieltäytymisobjektiin eli määräyksen työnantajan
työnjohto-oikeudesta.¹¹³

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 11/1950 (ään. 8—1) käsiteltiin
tapausta, jossa työtaistelutoimenpide oli toteutettu siten, että Suo-
men Metallityöväen Liitto antoi ammattiosastojensa jäsenille keho-
tuksen pidättäytyä ylityön tekemisestä, vaikka työehtosopimus edel-
lytti ylityön tekemistä. Jäsenet noudattivatkin tätä kehotusta. Tar-
koituksena tässä työtaistelutilanteessa oli peruspalkat. Tarkoi-
tusobjekti jäi kuitenkin TEhtol 8 §:n soveltamisalan ulkopuolelle,
koska palkkoja koskeva sopimus oli jo sanottu irti. Niinpä työtu-
omioistuin katsoi *kieltäytymisobjektin* — työehtosopimuksen *ylityö-
määräyksen* — työtaistelutoimenpiteen *kohdistumisobjektiksi*.¹¹⁴

Myös työtuomioistuimen tuomiossa TT 3/1957 työtaistelutoimen-
piteen *kohdistumisobjektiksi* katsottiin työtaistelutoimenpiteen *kiel-
täytymisobjektina* ollut työehtosopimuksen määräys *ylityön tekemi-
sestä*, joka ei suinkaan ollut ollut työtaistelutoimenpiteen tarkoitus-
objektina.¹¹⁵

¹¹³ Vrt. tässä yhteydessä työtuomioistuimen tuomiota TT 10/1959, jossa
työnantajan työnjohto-oikeutta koskeva työehtosopimuksen määräys oli sekä
työtaistelutoimenpiteen tarkoitus- että kohdistumisobjekti.

¹¹⁴ Jäsen *Pulkkinen* esitti eriävän mielipiteen työtuomioistuimen tuo-
miossa TT 11/1950. Hän katsoi, ettei määräys ylityön tekemisestä velvoitta-
nut liittoa suhtautumaan myönteisesti ylityön teettämiseen. Edelleen hän
katsoi, ettei ko. kehoitusta voitu pitää työtaistelutoimenpiteenä. Ks. myös
tekstiä III. alaviite 59 jälkeen.

¹¹⁵ Viitataan tässä yhteydessä vertailun vuoksi työtuomioistuimen tuomioon
TT 5/1961. Myöskin tässä tapauksessa työtaistelutoimenpiteen kieltäytymis-
objektina oli työehtosopimuksen määräys, jossa edellytettiin ylityön teke-
mistä. Työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena oli työntekijöiden vuosi-
lomat. Nytpä ei työtuomioistuin katsonutkaan kieltäytymisobjektia kohdis-
tumisobjektiksi, koska työehtosopimus sisälsi myös määräyksiä vuosilomasta,
joihin työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen.

9.3.2. Rikkomisobjekti työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina

9.3.2.1. Kysymyksenasettelu

Tarkastelen tässä sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, joiden kohdalla sekä työtaistelutoimenpiteen tarkoitus- että kieltäytymisobjekti jäävät TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle. Tällöin herää kysymys, voidaanko kohdistumisobjektin alaa laajentaa koskemaan muitakin työehtosopimuksen määräyksiä kuin työtaistelutoimenpiteen tarkoitusobjektia ja mahdollisesti kieltäytymisobjektia. Voidaanko toisin sanoen katsoa työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen jokaiseen sellaiseen työehtosopimuksen määräykseen, jota ei ole tosiasiallisesti noudatettu työtaistelutoimenpiteen takia. Täysin ehdottoman myönteisen vastauksen antaminen johtaisi siihen, että TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuudesta 'muodostuisi' käytännöllisesti katsoen absoluuttinen. Ennen kuin tähän kysymykseen voidaan antaa minkäänlaista vastausta, on meidän tarkasteltava eräitä työtuomioistuimen tuomioita, joissa tämäntapainen tilanne on mielestäni ollut esillä.

9.3.2.2. Työtuomioistuimen käytäntöä

Ryhmittelen seuraavassa esityksessä tarkastelun kohteena olevat työtuomioistuimen tuomiot esitysteknisistä syistä johtuen työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektin sisällyksen perusteella. Olen ottanut tähän analyysiin mukaan myös sellaisia työtuomioistuimen tuomioita, jotka ovat selvästi *raja-alueella*. Kuten seuraavassa tulemme huomaamaan, esimerkiksi d- ja e-kohdassa mainituissa tapauksissa kohdistumis- ja tarkoitusobjekti ovat hyvin lähellä toisiaan.

a. Työnantajan oikeus työn johtamiseen

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 8/1964 oli esillä tapaus, jossa työntekijät ryhtyivät jarruttamaan työtahtiaan, koska he eivät olleet tyytyväisiä työnantajan työnjohto-oikeutensa puitteissa antamaan määräykseen työn suorittamistavasta. Työtuomioistuin katsoi jarrutuksen kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan

oikeudesta työn johtamiseen. Kieltäytymisobjektina oli työntekijöiden velvollisuus tehdä työtä, josta tässä ei kuitenkaan kokonaisuudessaan kieltäydytty. Tarkoituksena ei voida katsoa työehtosopimuksen määräystä työnjohto-oikeudesta vaan tämän määräyksen perusteella annettua yksityistä määräystä. Kieltämättä määräystä työnjohto-oikeudesta on rikottu sikäli, että se *menettää merkityksensä* tässä yksityistapauksessa.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 33/1967 oli esillä tapaus, jossa eräät asentajat kieltäytyivät tekemästä työtä eräissä tehtaissa, koska heidän yhdistyksensä yläyhdistys oli julistanut ko. tehtaaita työtaistelun kohteeksi taivuttaakseen työnantajien liiton solmimaan työehtosopimuksen kanssaan. Voimassaolevan työehtosopimuksen mukaan ko. työtaistelutoimenpide ei koskenut mainittuja asentajia. Työtuomioistuin katsoi tämän työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan työnjohto-oikeudesta. Työtuomioistuin totesi, että vaatimukset olivat siten *rajoittaneet* yhtiön työnjohto-oikeuteen sisältyvää määräämisvaltaa, että työtaistelutoimenpiteen voitiin katsoa kohdistuneen määräykseen työnjohto-oikeudesta. Kieltäytymisobjektina oli tässäkin tapauksessa velvollisuus tehdä työtä ja tarkoituksena eräiden järjestöjen intressien tukeminen. Kieltää ei voida, etteikö määräys työnjohto-oikeudesta olisi menettänyt tässä yksityistapauksessa tosiasiallisesti merkityksensä.¹¹⁶

b. Määräys irtisanomisajan pituudesta

Työtuomioistuimen tuomio TT 6/1956 (ään. 8—1) koski tapausta, jossa turvauduttiin työsaartoon, jotta työnantaja peruuttaisi erään

¹¹⁶ Ks. myös tuomiota TT 33/1968. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 29/1967 oli esillä täysin vastaavanlainen tilanne kuin tuomiossa TT 33/1967. Kuitenkin tässä tuomiossa vain jäsen *Hyppönen* eriävässä mielipiteessään katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan työnjohto-oikeudesta. Enemmistö katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaan määräykseen sekä työehtosopimuksen sisältämään työrauhausekseen. Ks. tästä tuomiosta tarkemmin tekstiä alaviite 100 jälkeen sekä 9.3.2.2. i ja j. Ks. työnantajan oikeudesta työn johtoon ja valvontaan tarkemmin erityisesti *Pekkanen*, Suomen Vakuutuslakimiesten Yhdistyksen julkaisuja XIX s. 71 ss.

työntekijän irtisanomisen. Työtuomioistuimien katsoi saarron kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen, jossa oli kysymys työsuhteen irtisanomisajan pituudesta. Tässä määräyksessä ei ollut mitään mainintaa irtisanomisoikeudesta. Tämä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekti tuntuu erittäin 'haetulta'. Eihän irtisanomisajan pituus ollut mitenkään relevantti tässä tapauksessa.¹¹⁷ Voidaan tosin väittää, että tässä työehtosopimuksen määräyksessä implisiittisesti todetaan, että sekä työnantajalla että työntekijällä on *oikeus* eräin rajoituksin *vapaasti* irtisanoa työsuhteensa. Tällöin voidaan edelleen väittää, että ko. työtaistelutoimenpiteellä pyrittiin estämään työnantajaa käyttämästä mainittua oikeutta tässä yksityistapauksessa.¹¹⁸

c. Määräys järjestäytymisvapaudesta

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 22/1964 todettiin, että työtaistelutoimenpiteellä tuetut vaatimukset olivat »ristiriidassa asianosaisten välisen työehtosopimuksen järjestäytymisvapautta koskevien määräysten kanssa», joten ko. työtaistelutoimenpide oli kohdistunut näihin työehtosopimuksen määräyksiin. Vaatimuksiin suostuminen ei olisi merkinnyt työehtosopimuksen järjestäytymisvapautta koskevien määräysten muuttamista taikka kumoamista, mutta ne olisivat menettäneet merkityksensä näissä konkreettisissa tapauksissa.¹¹⁹

¹¹⁷ Kanteessa todettiin nimenomaan, että työnantaja oli noudattanut työehtosopimuksen määräyksen mukaista irtisanomisaikaa irtisanoessaan ko. työntekijän.

Jäsen *Hyppönen* eriävässä mielipiteessään katsoi oikeaksi hylätä kanteen, koska työehtosopimus ei sisältänyt mitään määräyksiä irtisanomisoikeudesta eikä työtaistelutoimenpide siis ollut kohdistunut mihinkään työehtosopimuksen määräykseen.

Ks. tästä tuomiosta myös *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 202—203 sekä *Vuorio*, *TfR* 1957 s. 46. Ks. myös V. alaviite 133.

¹¹⁸ Työtuomioistuin perusteli tätä tuomiotaan mm. seuraavasti: »Työtuomioistuin ... katsoo ... työehtosopimuksen 12 §:n sisältävän sen, että työehtosopimuksessa tarkoitetut työsuhteet voidaan, työehtosopimuksen 9 §:ssä mainitulla poikkeuksella, irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajoin...»

¹¹⁹ Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 9/1964. Ks. tuomiosta TT 22/1964 tekstiä III. alaviite 51 jälkeen.

d. Määräys työnantajan oikeudesta ottaa työhön ja erottaa työntekijä

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 7/1967 oli esillä tapaus, jossa työntekijät olivat ryhtyneet työtaistelutoimenpiteeseen sen johdosta, että työnantaja oli sanonut erään työntekijän työsuhteen irti. Työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta »ottaa toimeen ja erottaa työntekijä.» Tässäkin tapauksessa kohdistumisobjekti oli menettänyt merkityksensä ko. konkreettisessa tilanteessa. Työtuomioistuin on monessa muussakin tuomiossaan katsonut työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta »ottaa toimeen ja erottaa työntekijä.» Melkein kaikki nämä tuomiot koskevat tapauksia, joissa ei ole vaadittu ko. määräyksen muuttamista tai kumoamista, mutta määräys on menettänyt merkityksensä juuri siinä konkreettisessa tilanteessa. Tällaisista tuomioista mainittakoon mm. työtuomioistuimen tuomiot TT 4/1952; 2 (ään. 6—2) ja 9/1955; 5/1958; 7/1959; 8/1960; 1 ja 8/1961; 9/1962; 8/1963 sekä 9/1964. Yleensä työtuomioistuin ei ole näissä tuomioissaan perustellut työtaistelutoimenpiteen työehtosopimuksen määräykseen kohdistumista sen paremmin, mutta tuomiossa TT 8/1960 työtuomioistuin totesi, että työntekijät olivat ryhtyneet työtaistelutoimenpiteeseen »työnantajan painostamiseksi luopumaan mainitusta työehtosopimuksen mukaisesta oikeudestaan (määräys työnantajan oikeudesta ottaa toimeen ja erottaa työntekijä; lisäys tässä) ja siten työehtosopimuksen määräyksiin kohdistuvaan työtaistelutoimenpiteeseen.»¹²⁰

Viittaan tässä vielä vertailun vuoksi työtuomioistuimen tuomioon TT 8/1949. Tämä tuomio koski tapausta, jossa työtaistelutoimenpiteellä tuettiin mm. vaatimusta työntekijöiden työhön ottamista koskevan työehtosopimuksen määräyksen muuttamiseksi.¹²¹

¹²⁰ Työtuomioistuin katsoi tuomiossaan TT 8/1963 työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen myöskin lakon lopettamisesta tehdyn erillisen työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan »ennen työnseisauksen alkamista työssä olleet työntekijät otetaan työhön vanhoina työntekijöinä.»

¹²¹ Työtuomioistuin totesi tuomionsa (ään. 8—1 tämän kysymyksen osalta) perusteluissa, että työtaistelutoimenpiteeseen oli ryhdytty »työehtosopimuksen määräysten muuttamista tarkoittavien esitysten perilleajamiseksi.»

e. Määräys palkkausta koskevien perusteiden tarkistamisesta

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 7/1957 työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen työehtosopimukseksi katsotun pöytäkirjan määräykseen tuotantopalkkioperusteiden mahdollisesta tarkistamisesta. Työtaistelutoimenpide oli toteutettu työntekoa hidastamalla. Työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena oli tuotantopalkkiohinnoittelun muuttaminen. Kieltämättä työtaistelutoimenpiteeseen turvautumalla rikottiin työehtosopimuksen määräystä tuotantopalkkioperusteiden tarkistamisesta noudatettavasta menettelystä.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 6/1954 oli esillä tapaus, jossa jarrutuksella yritettiin saada aikaan muutoksia urakkahinnoitteluun. Työtuomioistuin katsoi tämän työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen urakkahinnoittelun tarkistamisesta noudatettavasta menettelystä.¹²²

f. Määräys aikatutkimuksesta syntyneiden erimielisyyksien selvittämisestä

Työtuomioistuimen tuomio TT 22/1962 koskee tapausta, jossa työntekijät ryhtyivät työtaistelutoimenpiteeseen painostaakseen työnantajan hyväksymään työntekijöille edullisemman urakkahinnoittelun kuin työnantaja oli tarjonnut. Työtuomioistuin katsoi tämän työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan aikatutkimuksesta syntyneet erimielisyydet on ensikädessä selvitettävä työnantajan ja työntekijäin edustajien kesken.¹²³

¹²² Ks. myös työtuomioistuimen tuomioita TT 11/1953 sekä 31/1964. Ks. myös *Virkkunen*, *Teollisuuslehti* 1950 s. 145—146.

¹²³ Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 13/1959 (ään. 6—3). Ilmeistä on, ettei työtuomioistuin kuitenkaan tässä tapauksessa katsonut työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen erimielisyyksien selvittämistä koskeviin työehtosopimuksen määräyksiin. Mahdotonta tämäkään ei ole, sillä työtuomioistuin totesi tältä osin mm. seuraavaa: »Jos taas sanotunlaisten määräysten tulokinnasta ja soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, työehtosopimuksen 25 §:ään sisältyy erimielisyyksien selvittämistä koskevia määräyksiä ... siis on katsottava kohdistuvan työehtosopimuksen yksityisiin määräyksiin...» Ks. myös TT 3/1955.

g. Luottamusmiestä koskevat määräykset

Erittäin 'haetulta' tuntuu työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekti työtuomioistuimen tuomiossa TT 6/1961. Työntekijät olivat ryhtyneet työtaisteluun painostaakseen työnantajansa esittämään palkkalistat luottamusmiesten tarkastettaviksi. Työehtosopimuksessa ei ollut mitään määräystä, joka olisi koskenut työtaistelutoimenpiteen tarkoitushenkilöinä ollutta kysymystä palkkalistojen esittämisestä luottamusmiesten tarkastettaviksi.¹²⁴ Niinpä työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen seuraavansisältöiseen työehtosopimuksen määräykseen: »Luottamusmiehen tehtävänä on nimenomaan valvoa ettei työehtosopimusta puolin eikä toisin rikota.» Mahdollisesti tämä tuomio perustuu ajatukselle, että luottamusmiehen tehtävät on tyhjentävästi määritelty edellä siteeratussa työehtosopimuksen määräyksessä, joten työtaistelutoimenpiteellä pyrittiin saamaan aikaan muutos ko. työehtosopimuksen määräykseen.¹²⁵

h. Määräys työehtosopimuksen voimassaoloajasta

Työtuomioistuimen tuomio TT 6/1963 koskee tapausta, jossa oli toimeenpantu työtaistelutoimenpide työnantajapuolen painostamiseksi kiirehtimään silloin käynnissä olleita työehtosopimusneuvotteluja. Työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan työehtosopimuksen irtisanomisen jälkeen uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa irtisanotun työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi

¹²⁴ Työtuomioistuin totesi tuomiossaan edempänä, että »työehtosopimuksessa ei ole määräystä, jonka mukaan työnantaja olisi velvollinen antamaan palkkalistat luottamusmiesten tarkastettaviksi» ja että »työehtosopimuksen määräys siitä, että luottamusmiesten tehtävänä on valvoa, että työehtosopimusta puolin ja toisin noudatetaan, ei luo työnantajalle sanotunlaista velvollisuutta.»

¹²⁵ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 3/1955 oli esillä tapaus, jossa oli ryhdytty työtaistelutoimenpiteeseen, koska työnantaja oli sanonut irti erään luottamusmiehen työsuhteen. Työtuomioistuin katsoi tämän työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen sekä luottamusmiehenä toimivan työntekijän erottamista että siitä johtuvan erimielisyyden selvittämistä koskeviin määräyksiin.

työehtosopimus on tehty taikka sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet. Tarkoituksena — uuden työehtosopimuksen solmimisen kiirehtiminen — jää tässä tapauksessa selvästi TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle, ellei työtaistelutoimenpiteen katsota kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.¹²⁶ Kiel-tämättä tällainen työtaistelutoimenpide johtaa siihen, että työehtosopimuksen voimassaoloajan pidentäminen neuvottelujen ajaksi menettää kaiken merkityksensä työrauhakysymysten osalta.

i. Määräys työehtosopimuksen soveltamisalasta

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 29/1967 oli esillä tapaus, jossa uuden työehtosopimuksen solmimiseksi toimeenpantu työtaistelutoimenpide oli laajennettu koskemaan myös erääseen toiseen samalla alalla solmittuun työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä. Työtuomioistuimen enemmistö (4 jäsentä) sekä jäsen *Hyppönen* eriävässä mielipiteessään katsoivat työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen mm. työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaan määräykseen. Tämän työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena oli omien järjestöjen etujen saavuttaminen.¹²⁷

¹²⁶ Ks. 9.2. Ks. tuomiosta TT 6/1963 tekstiä VI. alaviite 16 jälkeen.

¹²⁷ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 33/1967 oli esillä vastaavanlainen tilanne kuin tuomiossa TT 29/1967. Tässä tuomiossa ei kuitenkaan katsottu työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen saman työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaan määräykseen. Tähän eroon on saattanut vaikuttaa se seikka, että tuomiossa TT 29/1967 työrauhavelvollisuuden rikkomiseen oli syyllistynyt osallinen liitto. Tuomiossa TT 33/1967 työrauhavelvollisuuden rikkomiseen oli syyllistynyt sidottu alayhdistys. Ks. tekstiä alaviite 100 jälkeen. Palaan tähän kriteeriin edempänä tekstissä. Ks. tekstiä alaviite 150 a kohdalla. Ks. myös TT 20/1966.

Ks. vertailun vuoksi myös työtuomioistuimen tuomiota TT 10/1961. Tässä tuomiossa käsitellyssä tapauksessa oli työehtosopimuksen soveltamisalaa koskeva määräys sekä työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena että sen kohdistumisobjektina. Voidaan myös väittää, että tällaisen työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena on työehtosopimus kokonaisuudessaan, joten työtaistelutoimenpiteen olisi voitua katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Työtaistelutoimenpiteeseen oli nimittäin liittynyt vaatimus, että työnantajan olisi voimassa olevasta työehtosopimuksesta huolimatta otettava aluksellaan käytäntöön samat »työ-, palkka- ja sosiaaliedot kuin tie- ja vesirakennushallituksen maantielautoilla.»

j. Työrauhalauseke

Edellä kohdassa i käsitellyssä työtuomioistuimen tuomiossa TT 29/1967 työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen paitsi määräykseen työehtosopimuksen soveltamisalasta myöskin työehtosopimuksen sisältämään määräykseen, jonka mukaan osallinen vastaajaliitto oli nimenomaan sitoutunut siihen, että liiton mahdollisesti hyväksymä lakko jollakin sen toiminta-alalla ei koske kantajaliittoon kuuluvien ko. alan jäsenyritysten työntekijöitä.¹²⁸ Kieltämättä työtaistelutoimenpiteellä rikottiin myös tätä työrauhalausek-
keeksi katsottavaa työehtosopimuksen määräystä.¹²⁹

9.3.3. Kieltäytymis- ja rikkomisobjektin suhde kumoamis- ja muuttamisobjektiin työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina

Edellä esitettyjen työtuomioistuimen tuomioiden valossa voidaan todeta, että työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina voi olla *muukin työehtosopimuksen määräys kuin työtaistelutoimenpiteen kumoamis- tai muuttamisobjekti*. Mikäli työtaistelutoimenpiteeseen liittyvänä vaikutustarkoituksena on jonkin työehtosopimuksen määräyksen kumoamis- tai muuttamistarkoitus, edellyttää tämä tarkoitusta muuttaa taikka kumota jokin työehtosopimuksen määräys jossakin määrin *pysyvästi* eikä pelkästään työtaistelutoimenpiteen kestoajaksi. Sen sijaan kieltäytymis- tai rikkomisobjektin ollessa

¹²⁸ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 33/1967, jossa oli kysymys samantapaisesta tilanteesta kuin tuomiossa TT 29/1967, ei työtaistelutoimenpiteen katsottu kohdistuneen tekstissä mainittuun työehtosopimuksen työrauhalauserkkeeseen vaan erääseen toiseen työehtosopimuksen määräykseen. Syy tähän lienee se, että tuomiossa TT 33/1967 työrauhavelvollisuuden rikkomiseen oli syyllistynyt sidottu alayhdistys, jota tällainen työrauhalauseke ei tietenkään velvoita. Ks. myös TT 20/1966.

¹²⁹ Tosin jäsen *Hyppönen* eriävässä mielipiteessään totesi, »ettei työtaistelutoimenpiteen voida katsoa kohdistuneen työehtosopimuksen 22 §:n 1 momenttiin, koska sanottu momentti ei työrauhavelvollisuudesta ilmaise muuta kuin mikä käy ilmi työehtosopimuslain 8 §:stä.» Ilmeisesti tämä käsitys on väärä. Työrauhalauseke koskee ymmärtääkseni kaikkia 'ulkopuolisia' työtaistelutoimenpiteitä eikä vain sellaisia, jotka myös kohdistuisivat ko. työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen.

työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina voidaan puhua *rikkomistarkoituksesta*, sillä ko. työehtosopimuksen määräystä rikotaan — se menettää merkityksensä — yleensä vain niin kauan kuin työtaistelutoimenpidettä jatketaan.

Vaikka jonkin normin merkityssisällön selvittämisessä ei pitäisi kiinnittää liikaa huomiota normin kielelliseen ilmaisuun ja vielä vähemmän johonkin normin kielellisessä ilmaisussa käytettyyn yksityiseen sanaan, niin katson aiheelliseksi todeta, että *kohdistua* verbien käyttäminen TEhtoL 8 §:ssä viittaa siihen, ettei 'puhdasta' työehtosopimuksen määräyksen *rikkomista* voida katsoa »kohdistumiseksi». ¹³⁰ TEhtoL 7₁ ja 11₁ §:ssä käytetään sen sijaan sanaa rikkoa. Eikö TEhtoL 8 §:ssä olisi voitu käyttää esimerkiksi seuraavaa ilmaisu: »...työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat *taikka rikkovat*...» Tämän puhtaasti kielellisen argumentin merkitys on kuitenkin melkoisen vähäinen, kun otamme huomioon TEhtoL 8 §:n oikeusgeneettisen taustan. Kohdistua sana on vain suora käännös *Sinzheimerin* ehdotuksen sisältämästä ilmaisusta »gerichtet ist». ¹³¹

Työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen *kohdistumista* selviteltäessä ei lainvalmistelutoistista ole juuri mitään apua. Myöskään *Sinzheimerin* ehdotuksen perusteluissa ei ole mitään, mistä voitaisiin päätellä, mitä ehdotuksessa on tarkoitettu työtaistelutoimenpiteen työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen *kohdistumisella*. ¹³² Tähän ei ehdotuksessa nähdäkseni ollut tarvetta, koska ehdotuksen 18 §:ssä vain vahvistettiin laissa se, mikä jo sopimusvelvoitteena oli voimassa osallisten välisessä oikeussuhteessa. ¹³³ TEhtoL 8 § sen sijaan koskee muitakin henkilöitä kuin työehtosopimukseen osallisia.

Sinzheimerin ehdotuksen aikaisesta saksalaisesta oikeustieteestä ei ole työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen kohdistumista selvitettäessä sen enempää apua kuin edellä työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista selviteltäessä. Saksalaisten ajattelu liikkuu pelkästään sopimusrikkomustasolla eikä koskettele minäkään legaalisen työrauhavelvollisuuden merkityssisällön vahvistamista. ¹³⁴ Skandinaavisten oikeusjärjestysten osalta tyydyn viittaa-

¹³⁰ Ks. kuitenkin Lvk. 1921:11 s. 23 ja 25 sekä Km. 1945:7 s. 20—21.

¹³¹ Ks. Reichs—Arbeitsblatt 1921 s. 492.

¹³² Ks. kuitenkin Reichs—Arbeitsblatt 1921 s. 496.

¹³³ Ks. ib.

¹³⁴ Ks. Jacobi s. 203 ss.; Nikisch s. 34 ss.; *Sinzheimer* II s. 151 ss.; sama,

maan edempänä olevaan esitykseeni oikeus- ja eturiidan käsitteiden käyttämisestä hyväksi työrauhavelvollisuuskysymyksiä selvitteläessä.¹³⁵

Mielenkiintoisena aatehistoriallisena seikkana mainittakoon, että syy TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden asiallisen laajuuden 'jättämiselle' erittäin joustavaan muotoon on löydettävissä Sinzheimerin ajatusmaailmasta jo ennen TEhtol 8 §:n esikuvana olleen ehdotuksen laatimista. Nimittäin »Arbeitstarifgesetzesin» säättämistä koskevassa teoksessaan Sinzheimer toteaa työrauhavelvollisuuden osalta mm. seuraavaa: »Eine genaue Definition des Friedensbruchs lässt sich ebensowenig wie eine erschöpfende Kasuistik geben. Die Gesetzgebung sollte sich deswegen einer bestimmten Festlegung enthalten und die Ausfüllung des Begriffs der Judikatur und Wissenschaft überlassen.»¹³⁶ Sinzheimer sovelsikin tätä lainsäädäntöteknikkaa koskevaa periaatettaan ehdotuksensa 18 §:ssä, josta se joutui vuoden 1924 työehtosopimuslain kautta TEhtol 8 §:ään. Myöskään työrauhakomitea ei ole katsonut aiheelliseksi poiketa tästä periaatteesta ehdotuksessaan uudeksi työehtosopimuslaiksi.¹³⁷

9.3.4. Työtuomioistuimen käytännön tarkastelua

Suomessa on »Judikatur und Wissenschaft» joutunut tekemään työtä TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittelemiseksi. Varsinkin työtuomioistuimen käytäntöä tarkasteltaessa on pidettävä mielessä työehtosopimustoiminnan piirissä tapahtunut nopea ja voimakas kehittyminen TEhtol:n voimassaolon sekä työtuomioistuimen olemassaolon aikana.¹³⁸ Vaikka Suomessa

Grundzüge s. 265—267 ja s. 289 ss. sekä sama, Tarifgesetz s. 137 ss.

¹³⁵ Kuten tulemme edempänä huomaamaan, monissa muissa oikeusjärjestyksissä on työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden rajat tarkemmin määrätty kuin TEhtol 8 §:ssä.

¹³⁶ Sinzheimer, Tarifgesetz s. 137. Tässä teoksessa esittämässään ehdotuksessa »Arbeitstarifgesetziksi» Sinzheimer käyttää käsitettä »Friedensbruch» määrittelemättä lakiehdotuksen tekstissä tarkemmin tämän käsitteen sisältöä. Ks. mt. s. 223—224.

¹³⁷ Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 2—3 sekä (perustelut) s. 17—18.

¹³⁸ TTuomL tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1947 eli kuusi kuukautta myöhemmin kuin TEhtol.

on ollut työehtosopimuslaki jo vuodesta 1924 lähtien, pääsi meillä työehtosopimustoiminta alkuun varsinaisesti vasta toisen maailmansodan jälkeen.¹³⁹ Koska aiemmin ei vielä ollut ollut riittäviä edellytyksiä työehtosopimustoiminnalle, oli työtaistelulla suuri merkitys työehtojen määräämisjärjestelmässä.¹⁴⁰ Sen sijaan nykyään työsuhteen ehdot määrätään pääasiallisesti — paitsi lainsäännöksin — työehtosopimuksin työmarkkinajärjestöjen toimesta.¹⁴¹ Kun täten työehtosopimuksesta työsuhteen ehtojen määräämisjärjestelmänä on kehittynyt ei ainoastaan lainsäätäjän vaan myös työmarkkinajärjestöjen yleisesti hyväksymä »lain veroinen» työehtojen määräämisjärjestelmä,¹⁴² on tästä luonnollisena seurauksena, että työtaistelutoimenpiteet — molempia osapuolia sekä yhteiskuntaa kokonaisuudessaan vahingoittavina ilmiöinä — pyritään poistamaan tai ainakin niiden merkitystä huomattavasti vähentämään työsuhteen ehtojen määräämisjärjestelmän piirissä. Tähän päämäärään ei vielä ole päästy Suomessa, mutta silti ei voida kiistää, etteikö työtaistelutoimenpiteen funktiot ja merkitys olisi muuttuneet siitä, kun TEhtol

¹³⁹ Ks. *Luoma* s. 20, jossa hän luonnehtii ennen toisen maailmansodan syttymistä vallinnutta tilannetta seuraavasti: »Työehtojen määräämisjärjestelmä oli siis pääasiallisesti työnantajavaltainen ja sellaisena tietysti työntekijäpuolen mielestä epätydyttävä; näin semminkin kun tällaisen systeemin vallitessa oli varsin työlästä saada kansantulon kasvun myötä jatkuvia parannuksia työehtoihin. Ammattiyhdistysliike ja varsinkin sen työläishaara pyrkikin kollektiiviseen työehtosopimusjärjestelmään, jolloin työntekijäin järjestötkin olisivat samalla tulleet osapuolena muodollisesti tunnustetuiksi. Tähän ei kuitenkaan työnantajien lujan vastustuksen, valtiovallan jokseenkin ponnnetoman tuen sekä ennen kaikkea työntekijäin heikon järjestöllisen voiman vuoksi vielä sotien välisenä aikana päästy. Nykyistä terminologiaa käyttäen voitaisiin sanoa, että ennen sotia maamme työmarkkinoilla vallitsi jatkuva »sopimukseton tila».» Ks. myös *Kopponen* s. 35 ss.; *Kuusi* I s. 185; *Pulkkinen* s. 8 ss.; *Sipilä* s. 40 ja 162; *sama*, *Pääasiat* s. 30 ss. sekä *Vuorio* s. 11—12.

¹⁴⁰ Ks. *Luoma* s. 21, jossa hän sanoo mm. seuraavaa: »Näissä olosuhteissa työtaistelut olivat itse asiassa ainoa kanssakäymisen muoto työnantajain ja järjestäytyneiden työntekijäin välillä. Puhuttiin kovaa kieltä molemmiin puolin, ja »asian luonnosta johtuen» tavallisesti työntekijät joutuivat — kun arvelivat omaavansa riittävästi voimaa — aloittamaan työtaistelutoimenpiteet.»

¹⁴¹ Ks. *Knoellinger* s. 156 ss.; *Luoma* s. 31 ss.; *Suviranta*, *Unification work* s. 67 ss.; sekä *Vuorio* s. 12 ss.

¹⁴² Ks. *Vuorio* s. 229—230.

ja varsinkin sen perustana ollut vuoden 1924 työehtosopimuslaki säädettiin.¹⁴³

Ilmeisesti juuri edellä esitetty työehtosopimustoiminnan kehitys on syynä työtuomioistuimen sekä *Sipilän* ja *Suvirannan* esittämien käsitysten teleologisia näkökohtia korostavalle TEhtoL 8 §:n tulkin-
nalle.¹⁴⁴

Todettakoon tässä vielä, että työrauhakomitea katsoo työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen, jos työtaistelutoimenpiteeseen liittyy tarkoitus »saada muutosta työehtosopimuksen sisältöön, taikka saada joku työehto yksityistapauksessa toteutetuksi toisin kuin työehtosopimuksessa on määrätty.»¹⁴⁵ Mahdollisesti työrauhakomitea on tarkoittanut »yksityistapauksessa toisin toteuttamisella» samaa kuin tässä tutkimuksessa rikkomisobjektilla, vaikka tätä ei voida osamietinnöstä varmasti todeta.

9.3.5. Kieltäytymis- ja rikkomisobjektille asetettavat vaatimukset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina

9.3.5.1. Kysymyksenasettelu

Mikäli mikä tahansa työtaistelutoimenpiteen kieltäytymis- ja rikkomisobjekti katsotaan myös työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektiksi, johtaa tämä melkeinpä absoluuttiseen työrauhavelvollisuuteen. Jos työtaistelutoimenpiteenä on joko työstäkieltäytyminen taikka työstäsulkeminen, on luonnollista, ettei suurinta osaa työehtosopimuksen määräyksistä voida noudattaa työtaistelutoimen-

¹⁴³ Tämä käy ilmi myös työrauhakomitean osamietinnöstä. Työrauhakomitea edustanee nykyään vallitsevaa käsitystä oikeuspoliittisella tasolla. Komitea laajentaa legaalisen työrauhavelvollisuuden koskemaan myös sidottuja työntekijöitä sekä ehdottaa, että työrauhakysymykset otettaisiin mukaan osallisten säännöstämiskompetenssin piiriin. Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 1–3 sekä (perustelut) s. 4 ja 14–16.

¹⁴⁴ *Sipilän* käsityksellä tarkoitan hänen tulkintaansa työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta. *Suvirannan* käsitykseen, joka liittyy »työehtosopimuksen yksityisen määräyksen» tulkintaan, palaan seuraavassa luvussa. Ks. V.6 §.4.3 ja V.6 §.5.4.3.1.

¹⁴⁵ Työrauhakomitean osamietintö (perustelut) s. 17.

piteen kestoaikana. Myös sympatiatyötaistelutoimenpiteiden sekä poliittisten työtaistelutoimenpiteiden jne. luvallisuus TEhtol 8 §:n mukaan muodostuu erittäin problemaattiseksi, mikäli kohdistumisobjektiksi 'kelpaa' mikä tahansa työtaistelutoimenpiteen kieltäytymis- tai rikkomisobjekti.¹⁴⁶ Tarkoitukseni on seuraavassa tarkastella, voidaanko esittää mitään sääntöjä siitä, milloin työtaistelutoimenpiteen on katsottava kohdistuneen johonkin työehtosopimuksen määräykseen, vaikka työtaistelutoimenpiteeseen ei liitykään tarkoitusta kumota taikka muuttaa ko. työehtosopimuksen yksityistä määräystä.

Todettakoon tässä yhteydessä, että työtuomioistuimen käytäntö on työrauhavelvollisuuden rikkomisten suhteen hyvin ankara, mikä saattaa johtua myös siitä, että työnantajapuoli ei yleensä tuone epävarmoja tapauksia työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Kuten edellä esitetystä oikeustapausaineistosta on helppo havaita, katsotaan työehtosopimuksen voimassaoloaikana toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen hyvin helposti kohdistuneen johonkin työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen. Tällä en suinkaan tarkoita, että työtuomioistuin olisi ryhtynyt soveltamaan TEhtol 8 §:ää aivan kuin se sisältäisi absoluuttisen työrauhavelvollisuuden. Työtuomioistuimen viimeaikaisesta käytännöstä viittaa mm. tuomioihin TT 13/1961; 15/1962 sekä 21/1964 (ään. 5—4), joissa kaikissa katsottiin, *ettei* työtaistelutoimenpide ollut kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka sen yksityiseen määräykseen.¹⁴⁷

9.3.5.2. Rikkomistarkoitus vaikutustarkoituksena

Todetessaan työtaistelutoimenpiteeseen liittyvän rikkomistarkoituksen TEhtol 8 §:ssä *kielletyksi vaikutustarkoitukseksi* on työtuomioistuin lausunut mm., että *vaatimukset ovat rajoittaneet* työ-

¹⁴⁶ Kuten edempänä tulee selvitettäväksi, sympatiatyötaistelutoimenpiteiden sekä poliittisten työtaistelutoimenpiteiden ja muiden vastaavien työtaistelutoimenpiteiden katsotaan jäävän TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle. Ks. VI.3 §.3 ja VI.4 §.2.

¹⁴⁷ Ks. tuomiosta TT 13/1961 alaviite 35 sekä tuomiosta TT 21/1964 tekstiä alaviite 97 jälkeen.

ehtosopimuksen määräyksen sisältämien *oikeuksien* käyttämistä,¹⁴⁸ että vaatimukset ovat olleet *ristiriidassa* työehtosopimuksen *määräyksen* kanssa,¹⁴⁹ että työtaistelutoimenpiteellä on pyritty *painostamaan* työnantaja *luopumaan* työehtosopimuksen mukaisesta *oikeudesta*.¹⁵⁰

Mitään yleistä sääntöä siitä, milloin työtaistelutoimenpiteeseen liittyvää rikkomistarkoitusta voidaan pitää TEhtoL 8 §:ssä kiellettynä vaikutustarkoituksena, ei ole nähdäkseni mahdollista esittää. Probleemi jää työtuomioistuimen ratkaistavaksi kussakin yksityistapauksessa erikseen. Tilanne muistuttaa työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisen probleemia. Tässä tapauksessa työtuomioistuin joutuu harkitsemaan, onko *työtaistelutoimenpiteen toteuttamisella* taikka siihen *liitetyillä vaatimuksilla* ko. tapauksessa siten *rikottu* jotakin työehtosopimuksen yksityistä määräystä, että työtaistelutoimenpiteen voidaan katsoa *kohdistuneen* tuohon työehtosopimuksen määräykseen. Vaikka probleemin ratkaiseminen jääkin työtuomioistuimen harkintaan kussakin yksityistapauksessa erikseen, haluaisin kiinnittää huomiota eräisiin seikkoihin, jotka vaikuttavat probleemin ratkaisemiseen.

Ensiksikin haluaisin korostaa sitä seikkaa, ettei tässä probleemissa ole suinkaan kysymys TEhtoL 7₁ §:n säännöstämisestä tilanteista. TEhtoL 7₁ § koskee vain sellaisia tapauksia, joissa joko yksityinen sidottu työnantaja tai työntekijä on tahallaan rikkonut jotakin työehtosopimuksen määräystä vastaan. Tässä tarkastellaan tilanteita, joissa työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen taikka siihen liittyvät vaatimukset johtavat siihen, että jokin työehtosopimuksen yksityisen määräys menettää merkityksensä tarkastelun kohteena olevassa konkreettisessa tilanteessa. Tällä en tarkoita sitä, etteikö TEhtoL 7₁ §:ää olisi mahdollisesti myöskin rikottu samassa yhteydessä, mutta tämän kysymyksen ratkaiseminen ei ole relevantti käyttäytymistä TEhtoL 8 §:n mukaan arvosteltaessa.

¹⁴⁸ Ks. TT 33/1967. Ks. myös 9.3.2.2.a. Ks. myös TT 20/1966, jossa todettiin mm. seuraavaa: »Koska lakkojulistus tältä osin merkitsee työnantajan työnjohto-oikeuteen sisältyvän määräämisvallan rajoittamista siitä, mikä se työehtosopimuksen osana olevien yleisten määräysten 3 kohdan mukaan on, myös sanottuun työehtosopimuksen kohtaan.»

¹⁴⁹ Ks. TT 22/1964. Ks. 9.3.2.2.c sekä tekstiä III. alaviite 51 jälkeen.

¹⁵⁰ Ks. TT 8/1960.

Merkitystä rajatapauksissa saattaa olla sillä, velvoittaako työtaistelutoimenpiteen kieltäytymisobjekti taikka rikkomisobjekti työtaistelutoimenpiteen toimeenpanijaa taikka edes niitä, jotka toteuttavat työtaistelutoimenpiteen faktillisesti, eli yksityisiä työntekijöitä. Seuraavan luvun alussa tarkastellaan työehtosopimuksen määräysten jaottelua niiden oikeudellisen velvoittavuuden perusteella, johon tässä viitataan. Tässä on lähinnä merkitystä vain sellaisilla työehtosopimuksen määräyksillä, jotka velvoittavat vain työehtosopimukseen osallisia, eli työehtosopimuksen velvoitemääräyksillä. Mikäli työtaistelutoimenpiteen *rikkomisobjektina* on työehtosopimuksen *velvoitemääräys*, voitaneen rajatapauksessa pitää työtaistelutoimenpidettä TEhtol 8 §:n vastaisena helpommin, mikäli työtaistelutoimenpiteestä on vastuussa *osallinen* eikä pelkästään sidottu.

Edellä esitetty saattaa olla syynä työtuomioistuimen tuomioiden TT 29 ja 33/1967 väliseen eroon.^{150a} Tuomiossa TT 29/1967 työtuomioistuimen enemmistö katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaan määräykseen sekä työrauhalausekkeeseen. Tässä tapauksessa työrauhavelvollisuuden rikkomiseen oli syyllistynyt *osallinen* työntekijäin liitto, jota ko. työehtosopimuksen määräykset epäilyksittä velvoittivat. Sen sijaan samaa työehtosopimusta koskeneessa työtuomioistuimen tuomiossa TT 33/1967 työrauhavelvollisuuden rikkomiseen oli syyllistynyt *sidottu* alayhdistys, jota edellä mainitut työehtosopimuksen määräykset eivät välittömästi velvoita. Niinpä työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen yksityisiä työntekijöitä velvoittavaan työehtosopimuksen määräykseen työnantajan työajo-oikeudesta.

Edellä esitetty sääntö ei ole kuitenkaan mitenkään ehdoton, vaan siitä voidaan hakea tukea vain rajatapauksissa. Kuten seuraavassa luvussa tulemme huomaamaan, kohdistumisprobleemin ratkaiseminen on periaatteessa riippumaton siitä, ketä kohdistumisobjekti velvoittaa. Viitataan tässä myös työtuomioistuimen tuomioon TT 6/1963, jossa sidottu alayhdistys tuomittiin työtaistelutoimenpiteestä, joka oli kohdistunut rikkomisobjektiinsa eli työehtosopimuksen määräykseen sopimuksen voimassaoloajasta.

^{150a} Ks. tuomioista TT 29 ja 33/1967 tekstiä alaviite 100 jälkeen sekä 9.3.2.2.a.

Edelleen voidaan todeta, että työtaistelutoimenpiteen toteuttaminen työstä sulkeamisella taikka vastaavasti työstä kieltäytymisellä johtaa luonnollisesti siihen, ettei suurinta osaa työehtosopimuksen yksityistä työsuhdetta säännöstävistä määräyksistä *voida toteuttaa*, kuten esimerkiksi työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä jne. On myöskin selvää, ettei esimerkiksi ylityötä koskevia määräyksiä noudateta työstä sulkeamisen taikka työstä kieltäytymisen aikana. Näitä tilanteita on mielestäni arvosteltava siten, ettei työtaistelutoimenpiteen voida katsoa *kohdistuneen* mihinkään sellaiseen työehtosopimuksen määräykseen, jonka soveltaminen *välittömästi liittyy velvollisuuteen tehdä taikka teettää työtä*. Tällöin tietenkin edellytetään, ettei ko. määräys ole työtaistelutoimenpiteen kumoamis- tai muuttamisobjekti. Sen sijaan työtaistelutoimenpiteen voidaan tällaisessa tapauksessa katsoa *mahdollisesti rikkovan* jotakin sellaista työehtosopimuksen määräystä, joka *ei välittömästi liity velvollisuuteen tehdä tai teettää työtä* — kuten esimerkiksi jotakin työehtosopimuksen velvoitemääräystä, joka siis edellä esitetyn mukaisesti saattaa tällöin olla työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekti.¹⁵¹

Probleemin ratkaisemisessa on mielestäni kiinnitettävä huomiota myös työtaistelutoimenpiteen *tarkoituksobjektiin*. Jos tarkoituksobjekti lankeaa kokonaan 'omia' työsuhteita välittömästi taikka välillisesti säännöstävän kentän ulkopuolelle, ei rikkomistarkoitusta voitane katsoa TEhtoL 8 §:ssä kielletyksi vaikutustarkoitukseksi. Täten sympatiatyötaistelutoimenpiteiden, poliittisten työtaistelutoimenpiteiden sekä muiden vastaavanlaisten työtaistelutoimenpiteiden ei

¹⁵¹ Jätän tässä yhteydessä kokonaan käsittelemättä sellaisen mahdollisuuden, että työstä sulkeminen taikka työstä kieltäytyminen rikkoisi *työehtosopimuksessa mahdollisesti olevaa määräystä velvollisuudesta tehdä taikka teettää työtä*.

Tekstissä esitetty käsitys johtaa kyllä siihen, että saman vaikutustarkoituksen toteuttamiseksi toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä saattaa olla sallittu työstä sulkeamisena taikka työstä kieltäytymisenä mutta TEhtoL 8 §:n vastainen osittaisena työstä sulkeamisena taikka työstä kieltäytymisenä. En pidä tätä käsitystä kuitenkaan TEhtoL 8 §:n *ration* vastaisena. Osittainen työstä sulkeminen taikka työstä kieltäytyminen tällaisessa tapauksessa johtaa siihen, että työtä kyllä suostutaan tekemään taikka teettämään — toisin kuin työstä sulkeamisessa tai työstä kieltäytymisessä — mutta samalla kieltäydytään noudattamasta jotakin työehtosopimuksen määräystä, kuten esimerkiksi ylityötä koskevaa määräystä jne.

voida katsoa rikkovan TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuutta, vaikka työtaistelutoimenpiteellä rikottaisiin myös jotakin 'oman' työehtosopimuksen yksityistä määräystä.¹⁵²

9.3.5.3. Lehdon käsitys ja sen kritiikkiä

Lehto on työrauhavelvollisuuden asiallista laajuutta tarkastellessaan todennut, että »työtaistelutoimenpide on Suomen oikeudessa kielletty työehtosopimuksen tai jonkin sen yksityisen määräyksen muuttamiseksi tai kumoamiseksi niin myös työehtosopimuksesta johtuvan oikeuden riistämiseksi.»¹⁵³ Lehdon esityksestä ei käy täysin selvästi ilmi, mikä kaikki käyttäytyminen kuuluu työehtosopimuksesta johtuvan oikeuden riistämisen piiriin. Käsitystään *Lehto* perustelee työtuomioistuimen tuomioilla TT 7/1947; 24/1949; 11/1950 ja 8/1951.

Kuten edellä siteeratusta Lehdon esittämästä yhteenvedosta ilmenee, koskenee hänen käsityksensä Suomen oikeuden mukaan kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä. Täten hänen käsityksensä ei rajoittuisi TEhtoL 8 §:n tulkintaan. Lehdon käyttämästä teemasta sekä hänen esityksestään yleensä voidaan kuitenkin mielestäni päätellä, että hän tarkoittaa tässä yhteydessä »Suomen oikeudella» TEhtoL 8 §:ää.¹⁵⁴ Oletan joka tapauksessa seuraavassa hänen rajoittaneen käsityksensä koskemaan TEhtoL 8 §:ää.

Lehto perustaa käsityksensä lähinnä työtuomioistuimen tuomioon TT 7/1947. Tämän tuomion argumentaatioarvo on sikäli kyseenalainen, että luvan antamista työnseisauksen toimeenpanemiseen ei katsottu TEhtoL 8 §:n vastaiseksi työtaistelutoimenpiteeksi vaan asianosaisten välisen *työehtosopimuksen* vastaiseksi.¹⁵⁵ Myöskään tuomiot TT 24/1949 ja 8/1951 eivät tue Lehdon käsitystä. Tuomio TT 24/1949 koski TEhtoL 11, §:n tulkintaa eikä TEhtoL 8 §:n tul-

¹⁵² Ks. näitä työtaistelutoimenpiteitä koskevasta rajanvedosta tarkemmin edempänä VI. 3 § ja VI. 4 §.

¹⁵³ *Lehto*, LM 1953 s. 722—723.

¹⁵⁴ *Lehdon* esitys rajoittuu teemansa mukaisesti tutkimukseen »työehtosopimuslaissa kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä.»

¹⁵⁵ Tietenkin tämä toimenpide saattoi olla myös TEhtoL 8 §:n vastainen, mutta työtuomioistuin rajoittui kanteen mukaisesti vain vahvistamaan, että vastaaja oli toiminut työehtosopimuksen vastaisesti. Kantaja oli jutun käsittelyn kestäessä luopunut hyvityssakkovaatimuksestaan.

kintaa.¹⁵⁶ Tuomiossa TT 8/1951 oli taas kyseessä työtaistelutoimenpide, jolla pyrittiin *muuttamaan* erästä työehtosopimuksen määräystä.¹⁵⁷

Sen sijaan tuomiossa TT 11/1950 (ään. 8—1) oli esillä tilanne, jossa työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen kieltäytymisobjektiin, joka ei ollut työtaistelutoimenpiteen tarkoituksobjekti. Toisin sanoen, kuten edellä on käynyt selville, tässä tuomiossa katsottiin työtaistelutoimenpide TEhtoL 8 §:n vastaiseksi, vaikka sillä ei pyrittykään kumoamaan taikka muuttamaan mitään työehtosopimuksen yksityistä määräystä.^{157a} Tämä tuomio tukenee Lehdon käsitystä, vaikka mielestäni ei ole mielekästä väittää, että tällaisessa tilanteessa olisi kysymyksessä »työehtosopimuksesta johtuvan oikeuden riistäminen.»

9.3.6. Useampien kohdistumisobjektien toteamisen merkitys

Mikäli edellä esitettyjen sääntöjen mukaan voidaan katsoa työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen *useampaan* kuin yhteen tarkoituks-, kieltäytymis- taikka rikkomisobjektiin, on sen luonnollisesti

¹⁵⁶ TEhtoL 11:1 §:n työehtosopimuksen purkamista koskeva säännös edellyttää, että *työehtosopimuksen määräyksiä on olennaisesti rikottu*. Kuten edempänä tulee tarkemmin selvitettäväksi, myös TEhtoL 8 § on katsottava »työehtosopimuksen määräykeksi» TEhtoL 11:1 §:ää tulkittaessa. Työtuo-
mioistuimen tuomiosta TT 24/1949 (ään. 8—1) ei käy ilmi, miltä osin vastaajan katsottiin rikkoneen työehtosopimuksen määräyksiä ja miltä osin TEhtoL 8 §:ää. Työtuo-
mioistuin totesi perusteluissaan mm. seuraavaa: »... työtuomioistuin, ottaen huomioon, ettei työehtosopimuksen 17 §:n 1 moment-
tina oleva määräys siitä, että palkkoja voidaan työehtosopimusta irtisano-
matta sopimuksen voimassa ollessa tarkistaa, ole oikeuttanut vastaajaa poik-
keamaan sovitusta erimielisyyksien käsittelyjärjestyksestä eikä ajamaan työ-
taistelutoimenpitein palkankorotusvaatimusta, joka ...kirjeessä esitettyssä muo-
dossa sitä paitsi on ristiriidassa työehtosopimuksen 5 §:ssä olevien määräys-
ten kanssa... liittäessään... kirjeeseen lakonuhan ja alkaessaan lakon... on
rikkonut työehtosopimuksen 12 §:n määräyksiä ja työehtosopimuslain mai-
nitun 8 §:n säännöksiä vastaan niin olennaisesti...» Työehtosopimuksen 5
§ sisälsi määräykset palkan määräytymisestä sekä 12 § työrauhausekseen.

¹⁵⁷ Tuomiossa TT 8/1951 (ään. 7—1) työtuomioistuin katsoi työtaistelutoi-
menpiteen kohdistuneen *tarkoituksobjektiinsa* eli työehtosopimuksen määräyk-
seen, joka koski matkakustannuksia ja päivärahaa.

^{157a} Ks. tuomiosta TT 11/1950 tekstiä alaviite 113 jälkeen.

katsottava kohdistuneen näihin kuhunkin. Onko kaikkia tai jotakin taikka joitakin näistä kohdistumisobjekteista pidettävä TEhtol 8 §:n valossa työehtosopimuksen yksityisenä määräyksenä, selviää seuraavassa työehtosopimuksen sisällystä käsittelevässä luvussa. Tietenkin yksikin 'kielletty' kohdistumisobjekti riittää täyttämään TEhtol 8 §:n tunnusmerkistön, mutta hyvityssakon tai muun tehosteen määräämiselle sekä työehtosopimuksen mahdollista purkamista harkittaessa on tärkeitä, että *todetaan* kaikki kielletyt kohdistumisobjektit.

Edellä esitetyn johdosta voidaan oikeutetusti kysyä, miksi työtuomioistuin ei tuomiossaan TT 29/1967 katsonut työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen *myös* työehtosopimuksen työnantajan työjohto-oikeutta koskevaan määräykseen kuten tuomiossa TT 33/1967. Edelleen voidaan kysyä, miksei tuomiossa TT 5/1961 työtaistelutoimenpiteen katsottu kohdistuneen *myös* työehtosopimuksen määräykseen ylityön tekemisestä kuten tuomiossa TT 11/1950.¹⁵⁸

10. Työtuomioistuimen toimivallan suhde työrauhavelvollisuuden asialliseen laajuuteen

10.1. Kysymyksenasettelu

TTuomL 1 §:ssä on määritelty työtuomioistuimen toimivalta. TEhtol 8 §:ssä on määritelty työrauhavelvollisuuden asiallinen laajuus. Tässä alaotsikossa on tarkoituksena tarkastella näiden kah-

¹⁵⁸ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 3/1955 työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen »luottamusmiehenä toimivan työntekijän erottamista ja siitä johtuvan erimielisyyden selvittämistä koskeviin määräyksiin.» Suomalaisissa työehtosopimuksissa on yleensä aina määräyksiä erimielisyyksien selvittämisestä. TT 3/1955 on kuitenkin ainoa tuomio, jossa työtaistelutoimenpiteen on katsottu kohdistuneen *myös* tuohon määräykseen. Esimerkiksi tuomiossa TT 4/1952 todettiin, että »ammattiosasto on, antamalla työehtosopimuksen 16 §:n 1 momentin määräyksestä (erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen; lisäys ja kurs. tässä) huolimatta mainitun kehotuksen, ryhtynyt työtaistelutoimenpiteeseen, joka on kohdistunut työehtosopimuksen 3 §:n mukaan noudatettavan yleissopimuksen 5 kohdan määräystä vastaan...» Ks. myös työtuomioistuimen tuomioita TT 11, 23 ja 28/1965. Myöskään tuomiota TT 13/1959 ei voitane tulkita siten, että työtaistelutoimenpiteen olisi katsottu kohdistuneen erimielisyyksien ratkaisemislausekkeeseen.

den normin suhdetta toisiinsa. Tällöin joudumme tarkastelemaan lähinnä kahta probleemia. Ensiksikin on selvitettävä, voidaanko siitä seikasta, että jokin kysymys *kuuluu* työtuomioistuimen toimivaltaan, jo sinänsä päätellä, ettei työtaistelutoimenpiteeseen tämän kysymyksen selvittämiseksi saada ryhtyä. Tällöin joudumme myös tarkastelemaan työrauhavelvollisuuden suhdetta yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluviin riita-asioihin. Mikäli vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myönteinen, on vielä selvitettävä, voidaanko työtuomioistuimen toimivaltaa käyttää yleensäkin hyödyksi TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden asiallista laajuutta määriteltäessä. Tällöin on siis lähinnä selvitettävä, voidaanko siitä seikasta, että jokin kysymys *ei kuulu* työtuomioistuimen toimivaltaan, myös päätellä, että kysymyksen ratkaisemiseksi saadaan TEhtol 8 §:ää rikkomatta ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen.

10.2. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvien asioiden kuuluminen työrauhavelvollisuuden piiriin

Kuten tulemme edempänä huomaamaan, eräissä muissa oikeusjärjestyksissä on työtuomioistuinta vastaavan tuomioistuimen toimivalta sekä työrauhavelvollisuus pyritty määrittelemään siten, että ko. tuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat asiat kuuluvat myös työrauhavelvollisuuden asialliseen laajuuteen. Sen sijaan TTuomL 1 §:n määritelmä työtuomioistuimen toimivallasta sekä TEhtol 8 §:n määritelmä työrauhavelvollisuuden asiallisesta laajuudesta eivät ainakaan kielellisten ilmaisujensa puolesta vastaa mitenkään toisiaan. TTuomL 1 §:n mukaan *työtuomioistuimen toimivaltaan* kuuluvat työehtosopimuksia koskevat riita-asiat, joissa on kysymys »1) työehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta ja oikeasta sisällyksestä; 2) siitä, onko jokin menettely työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain säännösten vastainen; tai 3) työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaisen menettelyn aiheuttamasta seuraamuksesta ei kuitenkaan, mikäli on kysymys rangaistusseuraamuksesta.» Työrauhavelvollisuus taas määritellään työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka sen yksityiseen määräykseen kohdistumisena.

Edellä esitetystä erosta huolimatta on oikeustieteessämme oltu melkoisen yksimielisesti sitä mieltä, että kaikki työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat riitakysymykset kuuluvat myös TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden alaan. Tällä kannalla ovat mm. *Sipilä*, *Viranko*, *Wuori* ja *Vuorio*.¹⁵⁹ Ainoastaan *Lehto* katsoo, että tulkintariidan yhteydessä saadaan turvautua työtaistelutoimenpiteeseen rikkomatta TEhtoL 8 §:ää.¹⁶⁰

Edellä esitettyä vallitsevaa käsitystä onkin pidettävä oikeana. Tarkastelen edempänä TTuomL 1 §:n sisältämiä riita-asiaryhmiä yksityiskohtaisesti. Todettakoon tässä, että sekä TEhtoL:sta että TTuomL:sta käy selvästi ilmi, että lainsäätäjän tarkoituksena on ollut työehtosopimuksen määräysten mahdollisimman tehokas ja rauhanomainen toteuttaminen. Kun TEhtoL:n säätämisen yhteydessä TTuomL:lla perustettiin erikoistuomioistuin — työtuomioistuin — käsittelemään ja ratkaisemaan työehtosopimuksia ja TEhtoL:ia koskevat riitakysymykset, lienee niin, että kaikki työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat riitakysymykset on myös ratkaistava työtuomioistuimen tuomiolla eikä turvautumalla työtaistelutoimenpiteeseen.¹⁶¹ Edelleen voidaan todeta, että TEhtoL:n ja TTuomL:n välinen kiinteä yhteys johtanee siihen, että *työtuomioistuimen toimivaltaan* kuuluvan riitakysymyksen ratkaisemiseksi toimeenpantua *työtaistelutoimenpidettä* on pidettävä nimenomaan TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden loukkauksena.¹⁶²

¹⁵⁹ Ks. *Sipilä*, JFT 1962 s. 10—12; *sama*, Työrauhavelvollisuudesta s. 4—5; *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 459—461 ja *sama*, LM 1954 s. 834 alaviite 11 a. *Viranko*, DL 1953 s. 115—116 ja *Wuori*, Pykälän juhlaulkaisu s. 110—111 ovat esittäneet saman käsityksen tulkintariitojen osalta. Ks. myös *Vuorio* s. 282 ss. Ks. myös työrauhakomitean osamietintö (perustelut) s. 17—18.

¹⁶⁰ Ks. *Lehto*, DL 1953 s. 34—37. Ks. *Lehdon* esittämän käsityksen kriittistä erityisesti *Viranko*, ib.; *Vuorio* s. 282 ss. ja *sama*, LM 1954 s. 834 alaviite 11 a.

¹⁶¹ Ks. myös Lvk. 1921: 11 s. 27, jossa todetaan, että työrauhavelvollisuus liittyy oikeusturvallisuuden ylläpitämiseen yleensä ja kuuluu siten niihin tehtäviin, joiden hoitaminen kuuluu yleensä valtiovallalle yksinään.

¹⁶² Olisi nimittäin mahdollista, että työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvan riita-asian tukemiseksi toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä pidettäisiin jonkin muun normin kuin TEhtoL 8 §:n vastaisena. En kuitenkaan voi tässä yhteydessä ryhtyä tarkastelemaan tätä mahdollisuutta.

TTuomL 1 §:n ja TEhtoL 8 §:n kielellisten ilmaisujen eroavuudelle on olemassa oikeusgeneettinen selityksensä. Kuten edellä esitetystä muistamme, perustuu TEhtoL 8 § ns. *Sinzheimerin* ehdotukseen. Sen sijaan työtuomioistuimen toimivalta TTuomL 1 §:n mukaan perustuu selvästi skandinaaviin esikuviin.¹⁶³ Työtuomioistuin perustettiin vasta TEhtoL:n säätämisen yhteydessä, joten tätä probleemia ei ollut olemassa vuoden 1924 työehtosopimuslain voimassa ollessa. TEhtoL:n säätämisen yhteydessä ei kuitenkaan katsottu aiheelliseksi muuttaa TEhtoL 8 §:ää tältä osin.

Silloin kun työtaistelutoimenpidettä pidetään TEhtoL 8 §:n vastaisena *erityisesti* siitä syystä, että siihen on turvauduttu, vaikka riita-asia olisi pitänyt selvittää *työtuomioistuimen tuomiolla*, on ratkaisevana kriteerinä pidettävä sitä, että työtuomioistuin on *faktilisesti* todennut riitakysymyksen kuuluneen työtuomioistuimen toimivaltaan.¹⁶⁴ En katso, että työrauhavelvollisuutta rikottaisiin pelkäämällä, että työtaistelutoimenpiteen kohteeksi joutunut *väittää* riitakysymyksen kuuluvan työtuomioistuimen toimivaltaan, mikäli työtuomioistuin on sittemmin todennut, ettei riita-asia kuulu sen toimivaltaan. Päinvastainen kanta johtaisi siihen, että pelkällä väitteellä voitaisiin ainakin väliaikaisesti estää käytännöllisesti katsoen kaikki työehtosopimuksen voimassaoloaikana toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet.¹⁶⁵ Toisaalta voitaisiin myös ajatella, että ratkaisevana kriteerinä pidettäisiin sitä, onko *väite* asian kuulumisesta työtuomioistuimen toimivaltaan esitetty *vilpittömässä mielessä* vai ei. Tämän käsityksen hyväksyminen aiheuttaisi tietenkin huomattavia näyttövaikeuksia.

¹⁶³ Ks. Km. 1945: 7 s. 22 ss.

¹⁶⁴ Tämä probleemi ei ole relevantti niissä tapauksissa, joissa työtaistelutoimenpide on selvästi kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Se on relevantti niissä tapauksissa, joissa työtaistelutoimenpiteen katsotaan rikkovan TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuutta erityisesti juuri siitä syystä, että työtaistelutoimenpiteen kohteena oleva riitakysymys kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

¹⁶⁵ Sellaista käsitystä ei mielestäni voida myöskään hyväksyä, että työtuomioistuimen toimivaltaan perustuva kriteeri konstituoisi työrauhavelvollisuuden vasta siitä hetkestä alkaen, jolloin työtuomioistuin toteaa, että riita-asia kuuluu sen toimivaltaan. Tämä johtaisi nimittäin siihen, että työrauhavelvollisuus menettäisi suurelta osin merkityksensä tällaisissa tilanteissa.

10.3. Oikeus- ja eturiidan käsitteiden käyttäminen apuna työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta määriteltäessä

10.3.1. Oikeus- ja eturiidan käsitteistä

Työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta määriteltäessä on pyritty käyttämään avuksi oikeus- ja eturiidan käsitteitä. Käsitteiden välinen erottelu perustuu tuomioistuinten toimivaltaan. *Oikeusriita* kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan. Sen sijaan *eturiita* jää tuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle.¹⁶⁶ Työrauhavelvollisuuskysymysten osalta ratkaisevana kriteerinä on pidettävä TTuomL 1 §:n mukaan määräytyvää työtuomioistuimen toimivaltaa. Epäselvyyksien välttämiseksi nimitän seuraavassa työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvia riita-asioita *työehtosopimus oikeusriidoiksi* sekä työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle jääviä riita-asioita *työehtosopimuseturiidoiksi*. Joudumme kyllä myöhemmin tarkastelemaan lyhyesti myös yleisten tuomioistuinten toimivallan merkitystä työrauhavelvollisuuskysymyksiä selviteltäessä.

Myös työtuomioistuin on tuomiossaan TT 4/1947 turvautunut eturiitaa vastaavaan *eturistiriidan* käsitteeseen. Tässä tuomiossa työtuomioistuin totesi nimittäin mm. seuraavaa: »Koska työtuomioistuimen toimivaltaan työtuomioistuimesta kesäkuun 7 päivänä 1946 annetun lain 1 §:n mukaan ei kuulu ratkaista sellaista eturistiriitaa, josta sanotussa kirjoituksessa on kysymys, työtuomio-

¹⁶⁶ Km. 1945: 7 s. 22 todetaan oikeus- ja eturiidoista mm. seuraavaa: »Työtuomioistuinten toimivalta kaikissa pohjoismaissa on rajoitettu yksinomaan oikeusriitoihin; niiden tuomiovaltaan eivät siis millään tavoin kuulu intressi- eli eturistiriidat. Ne tuomitsevat vain riitoja, jotka johtuvat tehdyistä sopimuksista; vain »sopimusten kattamat» erimielisyydet voidaan saattaa työtuomioistuimissa käsiteltäviksi. Jos sen sijaan on kysymys jostakin asiasta, jossa ei ole päästy sopimukseen, tai kysymys on siitä, kuinka se voitaisiin sopia, niin tällaiset kysymykset oikeudellista pohjaa vailla olevina eivät kuulu työtuomioistuihin, vaan ovat ratkaistavat neuvotteluilla... Työtuomioistuimet käsittelevät siis asioita siihen tapaan kuin yleiset tuomioistuimet oikeusriitojen ratkaisijoina.» Ks. myös Km. 1920: 1 s. 8. Oikeustieteemme osalta ks. mm. *Kopponen* s. 214 alaviite 16; *Lehto*, DL 1953 s. 31–37; *sama*, LM 1953 s. 724; *Sipilä*, JFT 1962 s. 10–12; *sama*, Työrauhavelvollisuudesta s. 4–6; *Ståhlberg* s. 57; *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 459–462 ja *sama*, LM 1954 s. 834 alaviite 11 a.

istuin ei ole ottanut hakemusta tutkittavakseen.» Ko. riita-asia jäi kyllä selvästi työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle, mutta mielenkiintoista tuomiossa oli, että työtuomioistuin nimenomaan totesi riidan olevan eturistiriita.¹⁶⁷

10.3.2. Oikeus- ja eturiidan käsitteet oikeusvertailun valossa

Ruotsin oikeustieteessä on oikeus- ja eturiidan käsitteiden käyttämiseen apuna työrauhavelvollisuusprobleemeita ratkaistaessa suhtauduttu epäilevästi. Sekä *Schmidt* että *Undén* ovat todenneet, että oikeus- ja eturiidan käsitteiden merkityssisällöt ovat aivan liian epämääräiset, jotta niitä voitaisiin käyttää apuna työrauhavelvollisuuskysymyksiä selviteltäessä.¹⁶⁸ Myös *Bergström* toteaa, että näitä käsitteitä käytetään useassa eri merkityksessä.¹⁶⁹ Hän katsoo kuitenkin, että näistä käsitteistä on hyötyä, mikäli oikeusriita määritellään formaalisesti — kuten Suomen oikeustieteessä. Niinpä hän määrittelee oikeusriidan seuraavalla tavalla: »Tvist som kan avgöras på rättslig väg», »domstolsfråga».¹⁷⁰

¹⁶⁷ Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 9/1953. Tässä tuomiossa työtuomioistuimen enemmistö (ään. 5—4) jätti vaatimuksen tutkittavaksi ottamatta, koska urakkahintojen tarkistaminen voitiin toteuttaa vain työnantajan ja työntekijöiden välisellä sopimuksella tai, elleivät he päässeet yksimielisyyteen, liittojen kesken solmitulla sopimuksella. Työtuomioistuimen vähemmistö katsoi, että tarkistamislauseke oli niin ymmärrettävä, että työtuomioistuin saattoi tutkia vaatimuksen, koska ensisijaisina pidettävissä sopimusneuvotteluissa ei ollut päästy yksimielisyyteen. Pidän enemmistön kantaa TTuomL 1 §:n mukaisena. Tarkistaminen edellytti nimenomaan *sopimista*. Työtuomioistuimen toimivaltaan ei kuulu *sopimista* edellyttävien riitojen korvaaminen omalla 'välitystuomiollaan'. Ks. tästä tuomiosta myös alaviite 207. Ks. myös *Vuorio* s. 287 ss.

¹⁶⁸ Ks. *Schmidt* s. 219, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Uttrycket rättsstvist är oklart. Avser man med rättsstvist att stridsåtgärd icke får föränlidas av att parterna har olika uppfattning om rättsläget, har KAL:s fredsplikt en väsentligt vidsträcktare innebörd än en fredsplikt vid rättsstvis-ter.» Ks. myös *Schmidt* SvJT 1945 s. 766; *Undén* s. 201—202 sekä *sama* Från arbetsdomstolens praxis s. 6—7.

¹⁶⁹ *Bergström* s. 113—114.

¹⁷⁰ Mt. s. 116 ss. *Bergström* käyttää oikeusriidasta käsitettä »rättskonflikt».

Norjan oikeudessa tarkoitetaan oikeusriidalla kaikkia niitä riita-asioita, jotka kuuluvat jonkin tuomioistuimen toimivaltaan. Oikeusriitaan on Norjan oikeudessa liitetty erittäin laaja työrauhavelvollisuus, johon ei tässä voida tarkemmin puuttua. Totean vain, ettei tämä työrauhavelvollisuus suinkaan rajoitu ATL:n säännöksiin.¹⁷¹

Tanskan oikeudessakin käytetään apuna oikeus- ja eturiidan käsitteitä työrauhavelvollisuuden asiallista laajuutta määriteltäessä. Oikeusriidan tukemiseksi ei työtaistelutoimenpiteeseen saada ryhtyä. Mikäli riita-asia kuuluu joko Tanskan työtuomioistuimen toimivaltaan taikka Norm for Regler for Behandling af faglig Strid af 1908 nimisen säännösten alaisuuteen, on kysymyksessä oikeusriita, eikä työtaistelutoimenpiteeseen saada ryhtyä. Työtuomioistuin käsittelee Hovedaftalenin taikka työehtosopimuksen määräysten rikkomuksia. Tulkintariidat puolestaan on alistettava välimiesmenettelyyn (faglig voldgift).¹⁷²

Saksan Liittotasavallan oikeudessa on kielletty ryhtymästä työtaistelutoimenpiteeseen oikeusriidan ratkaisemiseksi. Oikeusriidalla tarkoitetaan kaikkia riita-asioita, joiden ratkaisemiseksi voidaan käyttää »Rechtswegia», joka määritellään seuraavasti: »Als Rechtsweg sind hier alle von der Rechtsordnung zur Streitentscheidung geschaffenen Einrichtungen anzusehen, deren Entscheidungen für die Parteien verbindlich sind.»¹⁷³

Oikeusriidat hän jakaa tulkintariitoihin (tolkningstvister) sekä muihin oikeusriitoihin (övriga rättskonflikter). Eturiitoja ovat tällöin kaikki ne riita-asiat »där någon rättslig lösning inte kan åvägbringas.» Ks. edelleen oikeus- ja eturiidan käsitteistä SOU 1934: 10 s. 19 ss.; *Johnston* s. 138—139 sekä *Westerstahl* s. 255. Ks. myös *Adlercreutz*, SvJT 1967 s. 629.

¹⁷¹ Ks. oikeus- ja eturiidan käsitteiden merkityssisällöstä ja niiden käytämisestä työrauhavelvollisuuskysymysten yhteydessä Norjan oikeudessa mm. *Andersen* s. 218 ss.; *sama*, Arbetsrättsliga föreningens skrifter I s. 44 ss.; *sama*, Arbeidskamp s. 122 ss.; *Berg* s. 198—200 ja 213—214; *Berg—Evje* s. 63; *Henriksen* s. 19—20, 61 ja 74—82; *Østrem* s. 72—89 ja 116—117 ja *Øvergaard* s. 60—68 ja 91. Ks. myös *ARD* 1949 s. 90.

¹⁷² Ks. *Illum* s. 243—265 ja 362—365; *Nielsen* s. 38—43; *Rise* s. 13 ss. ja 31 ss. sekä *Rise—Degerbøl* s. 57—64, 116—133 ja 137—140.

¹⁷³ Ks. *Brox—Rüthers* s. 139—141. Ks. edelleen mm. *Bertele* s. 19; *Hessel*; *BB* 1951 s. 87; *Hueck—Nipperdey* II s. 647—648; *Nikisch* II s. 123—124 sekä *Raupach* s. 17—19. Sveitsin oikeuden osalta ks. *Tschudi* s. 106.

10.3.3. Työehtosopimusoikeus- ja työehtosopimuseturiidan käsitteiden käyttäminen systemaattisina apuvälineinä Suomen oikeudessa

Työehtosopimusoikeus- ja työehtosopimuseturiidan käsitteille ei voida antaa muuta funktiota kuin toimia nimityksinä, jotka kuvaavat työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvia ja sen ulkopuolelle jääviä riita-asioita.¹⁷⁴ Mitään muita kriteereitä ei nähdäkseni näihin käsitteisiin voida liittää, mikäli niitä halutaan käyttää avuksi tie-teellisesti luotettavalla tasolla työskenneltäessä.¹⁷⁵ Tosin näiden käsitteiden merkitys jää täten formaaliseksi ja vähäiseksi. Niiden merkitys systemaattisina apuvälineinä on erittäin pieni.¹⁷⁶ Eihän sillä seikalla, että todetaan työehtosopimusoikeusriidan tukemiseksi toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet TEhtoL 8 §:n vastaisiksi, ole sinänsä saavutettu mitään lopullisia tuloksia TEhtoL 8 §:n tulkinnan suhteen.¹⁷⁷ Ratkaisematta jää nimittäin, milloin kysymyksessä on työehtosopimusoikeusriita eli milloin riita-asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.¹⁷⁸ Toisin sanoen tässä operaatiossa vain *sirretään* osa TEhtoL 8 §:ää koskevista tulkintakysymyksistä TTuomL 1 §:ää koskeviksi tulkintakysymyksiksi.¹⁷⁹

¹⁷⁴ Ks. Lehto, DL 1953 s. 36—37; Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 4—5 sekä Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 459.

¹⁷⁵ Ks. myös Lehto, m. kirj. s. 31 ss. sekä Sipilä, ib.

¹⁷⁶ Ks. kuitenkin Vuorio, m. kirj. s. 459 ss.

¹⁷⁷ Onhan tässä kyllä muodostettu sääntö, jonka mukaan työtaistelutoimenpiteen on aina silloin katsottava kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen, kun sillä tuetaan työehtosopimusoikeusriitaa. TTuomL 1 § ja TEhtoL 8 § eivät mitenkään vastaa ainakaan kielellisten ilmaisujensa puolesta toisiaan. Palaan tähän probleemiin edempänä TTuomL 1 §:n analyysissä. Tilanne on kokonaan toinen esimerkiksi Ruotsin ja Norjan oikeudessa, joissa työrauhavelvollisuutta koskevat normit on laadittu siten, että niissä kielletään ryhtymästä työtaistelutoimenpiteeseen työehtosopimusoikeusriidan ratkaisemiseksi. Ks. Ruotsin oikeuden osalta KAL 41 §:n 1 kohtaa ja vertaa sitä LAD 111 §:n 1 ja 2 kohtaan. Ks. myös Bergström, SvJT 1951 s. 618—619. Ks. Norjan oikeuden osalta ATL 6 §:n 1 kohtaa ja vertaa sitä 7 §:n 2 kohtaan.

¹⁷⁸ Ks. Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 5.

¹⁷⁹ Tässä siis lopullinen ratkaisu tulee riippumaan siitä, kuinka työtuomioistuin tulkitsee TTuomL 1 §:ää. Olisi kuitenkin toivottavaa, että työ-

Toisaalta on huomattava, ettei TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuus suinkaan rajoitu niihin työtaistelutoimenpiteisiin, joilla on tuettu *työehtosopimus oikeusriitaa*. Nimittäin säännöstä, että työehtosopimus oikeusriidan tukemiseksi toimeenpantu työtaistelutoimenpide on TEhtoL 8 §:n vastainen, ei voida tehdä sitä johtopäätöstä, että kaikki muut työtaistelutoimenpiteet jäisivät TEhtoL 8 §:n ulkopuolelle.¹⁸⁰ Ajatelkaamme esimerkiksi tapausta, jossa työehtosopimuksen voimassaoloaikana vaaditaan jotakin työehtosopimuksen määrääystä muutettavaksi. Tällainen riita on epäilyksittä työehtosopimuseturiita, eikä se kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Mutta jos tällaista työehtosopimuseturiitaa ryhdytään tukemaan työtaistelutoimenpiteellä, on tällaista työtaistelutoimenpidettä pidettävä ko. muuttamisobjektiin kohdistuvana TEhtoL 8 §:n vastaisena työrauhavelvollisuuden loukkauksena.

10.4. Tulkintariitojen tukeminen työtaistelutoimenpiteellä työrauhavelvollisuuden rikkomisena

10.4.1. TTuomL 1 §:n 1 kohta

TTuomL 1 §:n 1 kohdan mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat »työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta ja oikeasta sisällyksestä» johtuvat työehtosopimus oikeusriidat. Nämä työehtosopimus oikeusriidat koskevat siis työehtosopimuksen tulkintaa. Näitä riita-asioita onkin tapana kutsua *tulkintariidoiksi*.

Olen jo edellä todennut, että kaikkia työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvia riita-asioita on pidettävä sellaisina, ettei niiden tukemiseksi saada ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen rikkomatta TEhtoL 8 §:ää. Tämä koskee luonnollisesti myös TTuomL 1 §:n 1 kohdassa mainittuja tulkintariitoja. Tässä onkin tarkoituksena tarkastella, milloin kysymyksessä on sellainen riita-asia, että sitä on pidettävä TTuomL 1 §:n 1 kohdan tulkintariitana. Edelleen on selvitettävä tulkintariitoihin liittyvän työrauhavelvollisuuden suhde TEhtoL 8 §:n edellyttämään kohdistumisobjektiprobleemaan.

tuomioistuin perustelisi tältäkin osin päätöksensä yksityiskohtaisesti eikä tyytyisi vain toteamaan, että kysymyksessä on »eturistiriita» kuten tuomiossa TT 4/1947.

¹⁸⁰ Ks. *Sipilä*, m. kirj. s. 4—5.

10.4.2. Tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet oikeusvertailun valossa

KAL 4₁ §:n 1 kohta kieltää työtaistelutoimenpiteet »på grund av tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på grund av tvist, huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot vad i denna lag stadgas.»¹⁸¹ Schmidt tulkitsee tätä lainkohtaa siten, että »stridsåtgärd icke får föranledas av att man på arbetsgivare- och arbetstagarresidan har olika uppfattning om rättsläget.»¹⁸² KAL 4₁ §:n 1 kohta edellyttää, että riita koskee joko työehtosopimuksesta taikka KAL:sta johtunutta vaatimusta. Vaatimuksen tulee olla riidanalainen. Ellei vastapuoli esitä mitään väitettä vaatimusta vastaan, ei kysymyksessä ole »tvist» KAL 4₁ §:n 1 kohdan tarkoittamassa mielessä. Myöskään vastoin parempaa tietoa tehty väite ei tee vaatimusta riitaiseksi.¹⁸³

ATL 6 §:n 1 kohta kieltää työtaistelutoimenpiteet, joilla tuetaan mm. riitaa »om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen. . .»¹⁸⁴ Tästä pääsäännöstä Andersen tekee eräitä poikkeuksia. Pääsääntöä ei voida soveltaa, jos tulkintariita koskee työtä, joka on vaaraksi jokoöntekijöiden terveydelle taikka yleiselle turvallisuudelle.¹⁸⁵ Mielestäni nämä tapaukset eivät liity suoranaisesti työrauhavelvollisuuskysymyksiin, vaan olisi tällaisia työstäkieltäytymisiä arvosteltava yksittäisten työsuhteiden piirissä tapahtuvina

¹⁸¹ LAD 11₁ §:n 1 ja 2 kohdan mukaan Ruotsin työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat mm. riita-asiat: »1. om kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd; 2. huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad i lagen om kollektivavtal stadgas.»

¹⁸² Schmidt s. 219.

¹⁸³ Ks. Schmidt s. 219—221. Ks. myös Bergström s. 116—117 ja 119—123; Forstadius s. 23—24; Geijer—Schmidt s. 276 ss. sekä Schmidt, Tjänsteavtalet s. 169 ss.

¹⁸⁴ Ks. myös ATL 7 §:n 2 kohta, jossa todetaan Norjan työtuomioistuimen toimivallasta mm. seuraavaa: »Med de undtagelser som er nevnt under nr. 3 og nr. 4, skal Arbejdsretten behandle de tvister som er omhandlet i § 6, nr. 1.» Ks. edelleen tulkintariitoihin liittyvästä työrauhavelvollisuudesta mm. Andersen s. 218—226; Berg s. 198—199; Berg—Evje s. 62 ss.; Henriksen s. 47 ja 61—63; Østrøm s. 76—88 sekä Øvergaard s. 60 ss.

¹⁸⁵ Andersen s. 222.

kieltäytymisinä. Edelleen Andersen toteaa tulkintariitoihin liittyvästä työrauhavelvollisuudesta mm. seuraavaa: »Forholdene kan ligge slik an at en ubetinget håndhevelse av kravet, ville være ensbetydende med at de tariffbundne arbeidere i realiteten ble rettsløse. I så fall kan det etter omstendighetene bli aktuelt å lempe på kravet.»¹⁸⁶ Todettakoon lopuksi, että tulkintariitoihin liittyvää työrauhavelvollisuutta on arvosteltava samoin ATL 6 §:n 1 kohdan sisältämän 'julkisoikeudellisen' työrauhavelvollisuuden osalta kuin pelkkään työehtosopimuksesta johtuvaan sopimusvelvoitteeseen perustuvan työrauhavelvollisuuden osalta.¹⁸⁷

Tanskan oikeudessa Normen for Behandling af faglig Strid 5₁ § kieltää työtaistelutoimenpiteet tulkintariitojen yhteydessä.¹⁸⁸ Tanskan työtuomioistuin on tulkinnut mainittua 5₁ §:ää siten, että se velvoittaa tosiasiaassa työntekijöitä tyytymään työnantajapuolen tulkintaan, kunnes tulkintariita on välitystuomiolla ratkaistu. Täten on saatu luoduksi selvä sääntö turhien työtaistelutoimenpiteiden välttämiseksi tulkintariitojen yhteydessä. Tämä tulkinta vastaa

¹⁸⁶ Ib.

¹⁸⁷ Vaikka ATL 6 §:n sisältämään työrauhavelvollisuuteen aiemmin liittynyt rangaistustehoste onkin vuonna 1956 kumottu, pidetään ATL:n sisältämää työrauhavelvollisuutta jatkuvasti luonteeltaan julkisoikeudellisena. Vuoden 1966 lainmuutoksen (ATL 6 §:n 1 kohdan muuttaminen) jälkeen ei Andersenin mukaan ole enää mitään asiallista eroa ATL:n sisältämän työrauhavelvollisuuden sekä työehtosopimukseen sinänsä perustuvan työrauhavelvollisuuden välillä. Ks. Andersen, *Arbeidslivets rett* s. 365. Ks. ATL 6 §:n julkisoikeudellisesta luonteesta mm. Andersen s. 225—226; sama, *Arbeidslivets rett* s. 364—366; Berg—Evje s. 62 ss.; Henriksen s. 33 ss.; Suviranta, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 196 sekä alaviite 9 ja Østrem s. 60—61.

¹⁸⁸ Normen for Behandling af faglig Strid on kyllä sopimus, mutta sen merkitys lähinnä oikeuskäytännön vaikutuksesta on kasvanut niin suureksi, että sen määräyksiä voidaan hyvin verrata lainsäännöksiin. Lain mukaan (Loven om Den faste Voldgiftsret) 'säännöstöä' sovelletaan kaikissa niissä tapauksissa, joissa työehtosopimukseen ei ole otettu vastaavia määräyksiä tällaisten riita-asioiden ratkaisemisesta. Ks. tästä tarkemmin mm. Illum s. 13—14 ja 275 ss.; Jensen s. 32 ja 120 ss.; Nielsen s. 128 ss.; Rise s. 13 ss. ja Rise—Degerbøl s. 57—64 ja 129—137.

Työtaistelutoimenpiteeseen saadaan kuitenkin ryhtyä, mikäli kysymyksessä on »betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller aere afgiver tvingende grunde til att standse arbejdet.» Ks. Normen for Behandling af faglig Strid 5₂ §.

myös työnantajalle kuuluvan työnjohto-oikeuden toteuttamista.¹⁸⁹ Mikäli työnantajan esittämä vaatimus on ollut epäoikeudenmukainen ja on antanut pätevän aiheen tyytymättömyyteen, tai milloin työnantajan olisi pitänyt välttää työtaistelun puhkeaminen suostumalla toistaiseksi esitettyihin vaatimuksiin, voi *Illumin* mukaan työtuomioistuin vapauttaa työntekijät taikka näiden yhdistyksen vastuusta. Tällöinkään työtaistelutoimenpidettä ei voida pitää luallisena mutta sen sijaan »som rimeligt begrundet.»¹⁹⁰

Myös Saksan Liittotasavallan oikeudessa katsotaan kielletyksi työtaistelutoimenpide, jolla tuetaan työehtosopimuksesta johtuvaa tulkintariitaa. Kuitenkin vallitseva käsitys oikeustieteessä rajoittaa tämän kiellon koskemaan vain sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, joilla tuetaan *väärää tulkintaa*.¹⁹¹ Tätä perustellaan sillä, että väärän tulkinnan tukemiseksi toimeenpannulla työtaistelutoimenpiteellä pyritään oikeastaan saamaan aikaan muutos voimassaolevaan työehtosopimukseen. Jos tulkinta on oikea, ei työtaistelutoimenpiteellä pyritä työehtosopimuksen muuttamiseen.¹⁹² *Brox* ja *Rüthers* ovat arvostelleet tätä vallitsevaa käsitystä. Heidän mielestään tämä käsitys johtaa liialliseen työrauhavelvollisuuden supistamiseen.¹⁹³

¹⁸⁹ Ks. *Illum* s. 224—227 sekä 255 ss. Ks. myös *Galenson* s. 226 ss.; *Jensen* s. 125 ss.; *Nielsen* s. 136—140; *Rise* s. 17 ja 225 ss. sekä *Rise—Degerbøl* s. 129 ss.

¹⁹⁰ *Illum* s. 227. *Elmqvist* on käsitellyt tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä ennen vuoden 1934 lainmuutosta. Hän katsoo, että ellei Normen for Behandling af faglig Strid koske ko. työehtosopimusta eikä siihen myöskään ole otettu muita vastaavia määräyksiä, on työtaistelutoimenpidettä pidettävä kiellettynä vain, mikäli sillä tuetaan väärää tulkintaa. Ks. *Elmqvist* s. 137—140. Vuoden 1934 lainmuutoksen jälkeen tällaista tilannetta ei voine syntyä. Ks. tästä lainmuutoksesta mm. *Illum* s. 14.

¹⁹¹ Ks. *Hueck—Nipperdey* II s. 239 ja 241; *Hueck—Nipperdey—Stahlhacke* s. 97 ja *Nikisch* II s. 331.

¹⁹² Ks. *Hueck—Nipperdey* II, ib. ja *Nikisch* II, ib.

¹⁹³ Ks. *Brox—Rüthers* s. 76, jossa todetaan tästä probleemista mm. seuraavaa: »Die Friedenspflicht verbietet während der Vertragsdauer jeden Arbeitskampf um den Vertragsgegenstand. Der Arbeitskampf dient der Schaffung, nicht der Durchsetzung oder Auslegung von Tarifnormen. Letzteres ist allein Aufgabe der Gerichte. Ein Arbeitskampf darf daher nur um den Abschluss, nicht aber um die Auslegung oder Erfüllung von Tarifverträgen geführt werden. Wo der Rechtsweg gegeben ist, bedeutet der Arbeitskampf in jedem Falle eine Verletzung der Friedenspflicht.»

10.4.3. Vallitseva käsitys Suomen oikeustieteessä

Suomen oikeustieteessä ollaan melkoisen yksimielisesti sillä kannalla, että *tulkintariitojen tukemiseksi ei saada ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin*. Tämän käsityksen ovat esittäneet mm. *Sipilä, Viranko, Virkkunen, Wuori ja Vuorio*.¹⁹⁴ *Lehdon* esittämään vastakkaiseen käsitykseen palaan edempänä.

Sipilä on myös kiinnittänyt huomiota siihen seikkaan, ettei kieltoon tukea tulkintariitaa työtaistelutoimenpiteellä mitenkään vaikuta se, mistä työehtosopimuksen määräyksestä tulkintariidassa on kysymys. Hän toteaa, ettei eroa ole sillä, »koskeeko asia ns. obligatorisia vai normatiivisia määräyksiä, eikä silläkään, onko määräys edes velvoittava.»¹⁹⁵ Palaan tähän kysymykseen tarkemmin seuraavassa luvussa työehtosopimuksen sisällystä käsiteltäessä.

10.4.4. Työtuomioistuimen käytäntöä

Työtuomioistuin katsoo tulkintariidan tukemiseksi toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen TEhtol 8 §:n vastaiseksi työrauhavelvollisuuden rikkomiseksi. Tuomiossaan TT 27/1966 työtuomioistuin erityisesti totesi, että se seikka, »että asianosaiset ovat olleet eri mieltä kanteissa mainituista ylityötunneista maksettavasta korvauksesta, ei ole vapauttanut Suomen Merimies-Unionia työrauhavelvollisuudesta, koska yhdistyksellä on ollut mahdollisuus ajaa niistä eri kannetta...»¹⁹⁶ Työtuomioistuin ei tunnu kiinnittävän mitään huomiota siihen seikkaan, tuetaanko työtaistelutoimenpiteellä *väärää* vaiko *oikeata tulkintaa*. Työtuomioistuin ei tuomioidensa peruste-

¹⁹⁴ Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 4; *sama*, JFT 1962 s. 12; *sama*, Pääasiat s. 67 ja 69; *Viranko*, DL 1953 s. 115—116; *Virkkunen*, Teollisuuslehti 1950 s. 146; *Wuori*, Pykälän juhlaulkaisu s. 110—111; *Vuorio* s. 282—283; *sama*, LM 1954 s. 834 alaviite 11 a sekä *sama*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 459—462. Ks. myös työrauhakomitean osamietintö (perustelut) s. 17—18.

¹⁹⁵ Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 4.

¹⁹⁶ Ks. tuomiosta TT 27/1966 10.5.4.1 sekä V. alaviite 63. Muista sellaisista työtuomioistuimen tuomioista, joissa tulkintariidan tukemiseksi toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä on pidetty työrauhavelvollisuuden loukkauksena, mainittakoon TT 8/1951 (ään. 7—1); 10 ja 12/1953; 2/1955; 1/1956; 1/1958 (ään. 6—2); 1 ja 18/1962; 11 ja 33/1965; 4 ja 5/1967 sekä 23 ja 32/1968.

luissa ole edes maininnut, mitä on pidettävä oikeana tulkintana, ellei kanteessa ole nimenomaan vaadittu oikean sisällyksen vahvistamista.¹⁹⁷ Täten työntekijäpuoli on pakotettu noudattamaan työnantajan työn johtamis- ja valvomisoikeutensa puitteissa soveltamaa tulkintaa, kunnes asiasta on saatu työtuomioistuimen päätös.¹⁹⁸ Toisaalta on tässä yhteydessä todettava, ettei työtuomioistuimessa ole toistaiseksi ollut esillä yhtään tapausta, jossa väite tulkintariidasta olisi tehty pelkästään siitä syystä, että vastapuolta voitaisiin estää ryhtymästä työtaistelutoimenpiteeseen.

10.4.5. Lehdon poikkeava käsitys ja sen kritiikkiä

Lehto katsoo, että tulkintariidan tukemiseksi toimeenpantu työtaistelutoimenpide ei ole TEhtol 8 §:n vastainen, mikäli työtuomioistuin katsoo, että työtaistelutoimenpiteellä tuettiin *oikeata tulkintaa*.¹⁹⁹ Yhtään työtuomioistuimen tuomiota ei ole, joka tukisi tätä käsitystä.²⁰⁰ Käsitystään Lehto perustelee sillä, että jos lainsäätäjä olisi halunnut »laajentaa» TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuu-

¹⁹⁷ Tämä perustunee siihen ajatukseen, että täysin siitä riippumatta kumpi osapuoli on oikeassa tulkinnan suhteen, riita-asiassa voidaan saada työtuomioistuimen ratkaisu, joten 'omankädenoikeuteen' ei saada turvautua. Tuomiossa TT 27/1966 todettiin nimenomaan, että »yhdistyksellä on ollut mahdollisuus ajaa niistä eri kannetta...» Ks. myös Vuorio, LM 1954 s. 834 alaviite 11 a.

¹⁹⁸ Tämä saattaa tuntua kohtuuttomalta varsinkin, mikäli työnantaja muuttaa tulkintaansa kesken työehtosopimuskauden. Mikäli tämä tulkinta on väärä, on työntekijäpuolella kuitenkin mahdollisuus vaatia työnantajalta TEhtol 71 §:n perusteella hyvityssakkoa työehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomisesta sekä valvontavelvolliselta yhdistykseltä TEhtol 8 ja 91 §:n perusteella hyvityssakkoa työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvomisen laiminlyömisestä.

Tekstissä on tarkasteltu yksinomaan tulkintariidan tukemiseksi toimeenpantuja *työtaistelutoimenpiteitä*. Teemani kannalta en katso aiheelliseksi tarkastella muiden mahdollisten toimenpiteiden luvallisuutta tapauksissa, joissa työnantaja väittää noudattavansa työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka työntekijäpuoli onkin toista mieltä. Ks. Kopponen s. 275 sekä Vuorio s. 283—286.

¹⁹⁹ Ks. Lehto, DL 1953 s. 34—36 sekä sama, DL 1953 s. 240—243.

²⁰⁰ Ks. Lehdon käsitykseen kohdistetusta kritiikistä mm. Viranko, DL 1953 s. 115—116; Vuorio s. 282—283; sama, Kivimäen juhlaulkaisu s. 459—460 sekä alaviite 34 ja sama, LM 1954 s. 834 alaviite 11 a.

den koskemaan myös tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä, olisi tästä pitänyt ottaa lakiin nimenomainen säännös, kuten esimerkiksi KAL 4 §:ssä.²⁰¹

Lehdon käsitystä vastaan voidaan esittää kolme huomautusta. Ensiksikään hän ei ole antanut *työtuomioistuimen toimivallalle* itsestä merkitystä TEhtol 8 §:ää tulkittaessa, kuten esimerkiksi edellä tässä tutkimuksessa on tehty. Toiseksi hän ei ole selittänyt, miksi tulkintariidan tukemiseksi toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen ei voida katsoa *kohdistuneen* tulkintariidan kohteena olevaan työehtosopimuksen määräykseen. Viittaa tässä suhteessa esitykseeni edempänä. Kolmanneksi hän on katsonut, että siitä seikasta, että TEhtol 8 §:ssä *ei mainita* tulkintariitoja erikseen, voitaisiin jo sinänsä *e contrario* päätellä, että lainsäätäjällä on halunnut jättää tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet TEhtol 8 §:n asiallisen laajuuden ulkopuolelle.

Edellä esitetyt toinen ja kolmas huomautus liittyvät oikeastaan yhteen. *Klug* on todennut *argumentum e contrariost* mm. seuraavaa: »Der Umkehrschluss im Sinne des juristischen argumentum e contrario ist stets erlaubt, wenn die betreffenden Rechtsvoraussetzungen die jeweiligen Rechtsfolgen intensiv oder gegenseitig implizieren, und er ist unzulässig, wenn die Rechtsvoraussetzungen die Rechtsfolgen extensiv implizieren.»²⁰² Voimme soveltaa tätä sääntöä myös tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantujen työtaistelutoimenpiteiden sekä TEhtol 8 §:n sisältämän työrauhavelvollisuuden välisten suhteiden loogiseen selvittelyyn. Käytän apuna käsitettä x-työtaistelutoimenpide, jolla tarkoitan kaikkia muita työtaistelutoimenpiteitä paitsi tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä.

Siitä seikasta, että tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä ei erikseen mainita TEhtol 8 §:ssä, voidaan *e contrario*-argumentaatiolla päätellä niiden jäävän TEhtol 8 §:n asiallisen soveltamisalan ulkopuolelle *vain*, jos voidaan todistaa *joko*;

a) että vain silloin, kun on kysymyksessä x-työtaistelutoimenpide, on rikottu TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta; *tai*

²⁰¹ Lehto, m.kirj. s. 35—36.

²⁰² Ks. *Klug* s. 124—129.

b) että aina ja vain silloin, kun on kysymyksessä x-työtaistelutoimenpide, on rikottu TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta.

Sen sijaan siitä seikasta, että *aina silloin*, kun on kysymyksessä x-työtaistelutoimenpide, on *myös* syyllistytty työrauhavelvollisuuden loukkaukseen, ei voida tehdä *e contrario*-päätelmää tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantujen työtaistelutoimenpiteiden suhteesta TEhtol 8 §:n sisältämään työrauhavelvollisuuteen.

Täten *Lehdon* käsitys edellyttää, että todistetaan ensin, että vain silloin tai aina ja vain silloin, kun on kysymyksessä x-työtaistelutoimenpide, on TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta loukattu. Tämän jälkeen voitaisiin siitä seikasta, että tulkintariitoja ei ole mainittu erikseen TEhtol 8 §:ssä, loogisesti luotettavalla tavalla päätellä, että tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantu työtaistelutoimenpide jää TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle. Tätten joudumme siis takaisin lähtökohtaamme eli TEhtol 8 §:n tulkintaan muita argumentteja kuin *argumentum e contrariota* hyväksi käyttäen, jolloin sillä seikalla, ettei tulkintariitoja erityisesti mainita TEhtol 8 §:ssä, *saattaa* olla määrätty *argumentaatioarvonsa*.²⁰³

Todettakoon lopuksi, ettei *argumentum e contrario*on -- ainaakaan sellaisena kuin sitä usein käytetään juridisessa argumentaatiossa — sisälly mitään lisiä pragmaattiseen tulkintaan.²⁰⁴ Pikemminkin vaikuttaa siltä, kuin *e contrario*-päätely olisi lähinnä suoritettun argumentaation — tällöin usein piileviin, ehkä tiedostamat-

²⁰³ Ks. *Klug* s. 128—129, jossa tämä toteaa mm. seuraavaa: »Ob das eine oder das andere oder das dritte der Fall ist, ist zunächst eine Frage der Textinterpretation und hängt also letztlich davon ab, was durch den Gesetzgeber festgesetzt wurde.» Ks. *e contrario*-argumentaatiosta myös *Engisch* s. 144; *Larenz* s. 295; *Makkonen* s. 121—122, 131 ja 137; *Nawiasky* s. 147—148 sekä *Ross* s. 177—178.

Toisaalta ei voitane kieltää, että on tapauksia, joissa *e contrario*-päätelmä ei ole tosin loogisesti ainoa mahdollinen, mutta säännös toisin tulkittuna vaikuttaisi *järjettömältä*. Ks. esimerkiksi TOL 261 §:n 3 kohdan tulkinnasta *Suviranta* s. 27 ss.

²⁰⁴ Ks. myös *Ross* s. 177, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Den fortolkningstype, der går under navn af *modsaetningslutning*, er ingen ny variant af højere pragmatisk fortolkning, men enten blot et led i »naturlig laesemåde» eller udtryk for en afvisning af analogisk udvidelse.» Vrt. *Augdahl*, *Rettskilder* s. 135 ss.

tomiinkin argumentteihin perustuvan — *lopputuloksen nimitys*.²⁰⁵ Tarkoitan tällä sitä, että joidenkin argumenttien — piilevän argumentaation kysymyksessä ollessa mahdollisesti puhtaan subjektiivisen arvostuksen — perusteella päädytään määrättyyn tulokseen, jota sitten nimitetään tilanteen mukaan *e contrario*-päätelyksi.

10.4.6. *Tulkintariidan tukemiseksi toimeenpannulle työtaistelutoimenpiteelle työrauhavelvollisuuden rikkomisena asetettavat vaatimukset*

Tulkintariidalle on tietenkin oleellista se, että ollaan eri mieltä tulkittavan objektin »pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällyksestä.» Ratkaiseva kriteeri on siis *tulkinnan riittäisyys*. Jos itse tulkinnasta ollaan yhtä mieltä, mutta jostakin muusta syystä, kuten esimerkiksi maksuhaluttomuuden tai maksukyvyttömyyden vuoksi kieltäydytään käyttäytymästä normin mukaisesti, ei kysymyksessä ole suinkaan tulkintariita. Edellytän tässä, että tulkintariita koskee *työehtosopimusta* taikka *sen määräystä*. Vasta seuraavassa luvussa selvitetään tarkemmin, mitä kaikkea kuuluu työehtosopimuksen sisällykseen TEhtol 8 §:n tarkoittamassa mielessä. Selvää on, etteivät esimerkiksi työsopimuksen tai työsääntöjen määräysten tulkintariidat ole tässä tarkoitettuja tulkintariitoja. Mainitut tulkintariidat jäävät epäilyksittä työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle.²⁰⁶

Yleensä tulkintariidoissa on kysymys jonkin taikka joidenkin työehtosopimuksen määräysten *oikeasta sisällyksestä*.²⁰⁷ Tulkinta-

²⁰⁵ Ks. tieteellisen päättelyn julkisuudesta mm. *Hintikka*, Ajatus 1957 s. 31—33 sekä *Sipponen* s. 55—56.

²⁰⁶ Ks. työtuomioistuimen toimivaltaa koskevista tuomioista mm. TT 7/1953; 6/1955; 6/1960 sekä 15/1962.

²⁰⁷ Käytännössä saattaa osoittautua erittäin vaikeaksi vetää raja työehtosopimuksen määräyksen oikeata sisällystä koskevan tulkintariidan sekä työehtosopimuseturiidan välille. Tässä yhteydessä emme kuitenkaan voi syventyä tähän kysymykseen tarkemmin. Viitataan työtuomioistuimen tuomioon TT 9/1953, jossa tuomioistuimen enemmistö (ään. 5—4) katsoi, että kysymyksessä oli työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle jäävä työehtosopimuseturiita. Neljä jäsentä katsoi eriävässä mielipiteessään, että työtuomioistuimen toimivaltaan olisi kuulunut vahvistaa ko. työehtosopimuksen määräyksen 'oikea

riita saattaa myös koskea koko työehtosopimuksen *pätevyyttä* taikka työehtosopimuksen *voimassaoloa*. Viimeksi mainitussa tapauksessa tulkintariita koskee yleensä voimassaoloaikaa koskevan määräyksen oikeata sisällystä.

Koska tulkintariidan tukemiseksi toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen TEhtoL 8 §:n vastaisuus perustuu siihen, ettei työtaistelutoimenpiteeseen saada turvautua, mikäli riita-asiaan on TTuomL 1 §:n perusteella saatavissa työtuomioistuimen ratkaisu, ei periaatteessa voida kiinnittää *mitään huomiota* siihen, tuetaanko työtaistelutoimenpiteellä *väärää* vaiko *oikeata tulkintaa*.²⁰⁸ Pääsääntönä on siis, että pelkkä *väite* vastapuolen taholta tekee työtaistelutoimenpiteestä TEhtoL 8 §:n vastaisen. Tällöin edellytetään, että työtuomioistuin on katsonut riita-asian kuuluvan toimivaltaansa. Toisin sanoen väite työehtosopimuksen tai sen määräyksen oikeasta sisällyksestä on ratkaiseva. Sen sijaan väitteellä TTuomL 1 §:n oikeasta tulkinnasta ei ole tässä suhteessa merkitystä.

Selvyyden vuoksi korostan vielä sitä, että tässä yhteydessä olisi parempi puhua riidan kohteena olevan *vaatimuksen* oikeasta sisällyksestä eikä työehtosopimuksen määräyksen oikeasta sisällyksestä. Nimittäin selvää on, että ratkaiseva kriteeri on se, kuuluuko työtuomioistuimen toimivaltaan vahvistaa esitetyn vaatimuksen oikea sisälllys. Se että väitteen tueksi esitetyn työehtosopimuksen määräyksen oikean sisällyksen vahvistaminen kuuluu työtuomioistui-

sisälllys'. Tavallaanhan työtuomioistuimen enemmistökin vahvisti ko. työehtosopimuksen määräyksen oikean sisällyksen toteamalla, että urakkahintojen tarkistaminen voitiin toteuttaa vain työnantajan ja työntekijäin taikka liittojen välisellä sopimuksella. Ks. tästä tuomiosta myös alaviite 167. Ks. tässä yhteydessä myös työtuomioistuimen tuomiota TT 15/1962.

²⁰⁸ Ks. myös *Virkkunen*, Teollisuuslehti 1950 s. 146. Vrt. *Lehto*, DL 1953 s. 35—36. Vrt. myös *Elmqvist* s. 138 sekä Saksan oikeuden osalta tekstiä alaviite 190 jälkeen.

Myöskään Ruotsin oikeudessa ei pääsääntöisesti kiinnitetä huomiota siihen, tuetaanko työtaistelutoimenpiteellä oikeata vai *väärää tulkintaa*. Ks. *Schmidt* s. 220, jossa hän toteaa seuraavaa: »Förbudet mot stridsåtgärder enligt 4 § första stycket 1 punkten avser även det fall, att den angripne reser en felaktig invändning mot kravet förutsatt att invändningen framställts i god tro.» Ks. myös *Geijer—Schmidt* s. 276 ss. sekä tuomioita AD 79/1930 ja 36/1955.

Hyvityssakon määrää TEhtoL 10 §:n mukaan määrättäessä saattaa siihen vaikuttaa se, onko työtaistelutoimenpiteellä tuettu oikeata vai *väärää tulkintaa*.

men toimivaltaan, ei vielä sinänsä synnytä työrauhavelvollisuutta. Valaisen tätä eroa seuraavalla esimerkillä. Ajatelkaamme, että työnantaja A:n ja työntekijäin yhdistyksen B:n välillä syntyy riitaa siitä, kuinka palkka määräytyy työstä X. A väittää, että työehtosopimuksen palkanormin mukaan X:stä maksetaan 2 markkaa tunnilta. B väittää, että palkanormia on tulkittava siten, että palkka X:stä on 3 markkaa tunnilta. B ryhtyy tukemaan tulkintaansa työtaistelutoimenpiteellä. Työtaistelutoimenpide on TEhtoL 8 §:n vastainen, jos työtuomioistuin katsoo, että palkanormin oikean sisällyksen perusteella voidaan vahvistaa X:stä maksettava vastike — olkoonpa se sitten 2, 3 tai Z markkaa tunnilta. Jos työtuomioistuin sen sijaan katsoo, että palkanormia on tulkittava siten, ettei X:stä maksettavan vastikkeen määrääminen — palkanormin ulkopuolelle lankeavana työnä — kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan, ei työtaistelutoimenpide ole ainakaan tässä käsitellyllä perusteella TEhtoL 8 §:n vastainen. Viimeksi mainitussa tapauksessa ei nimittäin ole mahdollista saada työtuomioistuimen ratkaisua varsinaisessa riita-asiassa. Tosin Ruotsin oikeuskäytännössä ja oikeustieteessä ollaan sitä mieltä, ettei myöskään riitaa siitä, onko kysymyksessä työehtosopimus-oikeusriita taikka työehtosopimuseturiita, saada tukea työtaistelutoimenpiteellä.²⁰⁹ KAL 4, §:n 1 kohdan mukaan tämä tulkinta lienee oikea. En kuitenkaan edellä esittämistäni syistä katso, että TEhtoL 8 §:ää voitaisiin tulkita samalla tavalla.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 15/1962 oli esillä tilanne, jossa työnantajapuoli katsoi, että kysymyksessä oli työehtosopimus-oikeusriita. Sen sijaan työntekijäpuoli väitti, että kysymyksessä oli selvä työehtosopimuseturiita, joten sen tukemiseksi toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä ei voitu pitää TEhtoL 8 §:n vastaisena. Työtuomioistuin katsoi, että kysymyksessä oli työehtosopimuseturiita, ja hylkäsi kanteen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.²¹⁰

Ratkaiseva merkitys käytännössä on nähdäkseni sillä, *mitä vaatimuksia* työtaistelutoimenpiteellä *tuetaan*. Mikäli vaaditaan, että jotakin työehtosopimuksen määräystä on tulkittava määrättyllä

²⁰⁹ Ks. Geijer—Schmidt s. 276 sekä Schmidt s. 220—221. Ks. myös erityisesti AD:n tuomiota 79/1930.

²¹⁰ Työtuomioistuin totesi päätöksessään nimenomaan, ettei painostustoimenpiteillä »ole näytetty pyrityn vaikuttamaan mainitun, hinnoittelemattomien töiden palkkatasoa koskevan määräyksen soveltamiseen.»

tavalla, on työtaistelutoimenpide TEhtoL 8 §:n vastainen.²¹¹ Mikäli taas väitetään, että työtaistelutoimenpiteellä tuetaan vaatimuksia, jotka — työehtosopimuseturiitoina — ovat riippumattomia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä, on työtuomioistuimen *esikysymyksenä* selvitettävä, onko todellakin kysymyksessä *työehtosopimuseturiita vai tulkintariita*.²¹² Jos kuten tuomiossa TT 15/1962 tullaan siihen tulokseen, että kysymyksessä on todella työehtosopimuseturiita, ei työrauhavelvollisuutta ole loukattu.

Tässä on lopuksi tarkasteltava, voidaanko Suomen oikeudessa kuten Ruotsin oikeudessa tulkintariitoihin liittyvän työrauhavelvollisuuden edellytykseksi asettaa vaatimus, että väite tulkintariidasta on esitettävä *vilpittömässä mielessä*.²¹³ Ei voida kieltää, että tähän kriteeriin turvautuminen johtaa vaikeisiin näyttökysymyksiin. Voidaan edelleen väittää, että työtuomioistuintie on käytettävissä ja sitä pitäisi käyttää täysin siitä riippumatta, onko väite tulkintariidasta esitetty vilpittömässä taikka vilpillisessä mielessä. Ratkaisevana argumenttina pitäisin kuitenkin sitä, että vilpillisessä mielessä esitetyllä väitteellä pyritään vain estämään vastapuolta tur-

²¹¹ Ks. työtuomioistuimen tuomioita TT 4 ja 5/1967, joissa työtaistelutoimenpiteen kohde katsoi, ettei ko. työlle ollut vahvistettu työehtosopimuksessa urakkahintaa. Sen sijaan työntekijäpuoli katsoi, että työehtosopimuksen urakkahinnoittelua koskevia määräyksiä olisi sovellettava myös tässä tapauksessa. Koska tätä ko. määräysten tulkintaa koskevaa vaatimusta tuettiin työtaistelutoimenpiteellä, työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteen olleen TEhtoL 8 §:n vastainen.

Koska väärän taikka oikean tulkinnan tukemisella ei ole näissä tapauksissa — ainakaan TEhtoL 8 §:n tulkinnan kannalta — merkitystä, ei työtuomioistuin ole myöskään todennut oikeata tulkintaa, ellei sitä ole vahvistuskanteella vaadittu. Ks. esimerkiksi TT 10 ja 12/1953; 2/1955; 1/1956; 33/1965; 4 ja 5/1967. Oikean sisällyksen vahvistamista oli sen sijaan vaadittu erikseen mm. tuomioissa TT 8/1951; 1/1958; 1 ja 18/1962.

²¹² Mikäli työtaistelutoimenpiteeseen turvautuva itse uskoo, että sen käsitys on työehtosopimuksen jonkin määräyksen oikea tulkinta, ei sillä ole intressiä väittää, että kysymyksessä olisi työehtosopimuseturiita. Ymmärtääkseni on joka tapauksessa 'edullisempaa' saada käsityksensä hyväksytyksi tulkintakysymyksenä vahvistuskanteella, kuin yrittää ratkaista 'voimakeinoin' työehtosopimuseturiitaa. Täten ei ole mielestäni olemassa suurtakaan vaaraa siitä, että todelliset tulkintariidat yritettäisiin 'peittää' työehtosopimuseturiidoiksi, vaikka käytännössä on kieltämättä menetelty toisinkin.

²¹³ Ks. Geijer—Schmidt s. 276 sekä Schmidt s. 220—221.

vautumasta työtaistelutoimenpiteeseen sellaisessa tapauksessa, jossa se muutoin voisi TEhtoL 8 §:n estämättä ryhtyä työtaisteluun. Vaikka probleemin lopullinen ratkaisu jääkin työtuomioistuimelle, katson, että vain *vilpittömässä mielessä esitetty väite tulkintariidasta* tekee sen tukemiseksi toimeenpannusta työtaistelutoimenpiteestä TEhtoL 8 §:n vastaisen. Vastakkainen käsitys johtaisi siihen, että pelkällä väitteellä voitaisiin melkein mistä työtaistelutoimenpiteestä tahansa 'tehdä' TEhtoL 8 §:n vastainen.

Käytännössä saattaa syntyä vaikeuksia ratkaistaessa, onko väite esitetty vilpittömässä mielessä vai ei. Väite saattaa tietenkin olla niin 'haettu', ettei sen huomiotta jättäminen tuota mitään vaikeuksia. Huomiota voidaan kiinnittää myös siihen, onko työtuomioistuin jo jollakin *aiemmalla tuomiollaan* periaatteessa ratkaissut ko. riitakysymyksen. Vilpillisessä mielessä tehtynä voidaan pitää myös sellaista väitettä, joka poikkeaa asianosaisen — varsinkin työehtosopimukseen osallisen — *omista aiemmista kannanotoista*. Tällöin voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, että osalliset ovat saattaneet muiden sidottujen tietoon, että ko. työehtosopimusta on tulkittava määrätyllä tavalla.²¹⁴

10.4.7. Tulkintariidan kohde työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina

Olen edellä argumentoinut tulkintariitaan liittyvän työtaistelutoimenpiteen TEhtoL 8 §:n vastaisuutta lähinnä TTuomL 1 §:n 1 kohdasta johdettavilla teleologisilla näkökohdilla. Tässä on kuitenkin vielä lyhyesti tarkasteltava, kuinka esittämäni käsitys soveltuu TEhtoL 8 §:n edellytykseen työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka sen yksityiseen määräykseen kohdistumisesta.

²¹⁴ Ks. myös Geijer—Schmidt s. 283, jossa todetaan mm. seuraavaa: »I detta mål ser man att en part, som i ett enskilt fall hävdar att ett avtal har en viss innebörd, måste ta konsekvenserna härav för andra fall. I en uppkommen tvist vill ju gärna varje part tolka avtalet till sin förmån, men har man ena dagen intagit en position, går det inte att nästa dag intaga en annan.»

Mielestäni *tulkintariidan kohdetta* voidaan pitää työtaistelutoimenpiteen *muuttamisobjektina* eli täten TEhtoL 8 §:ssä kiellettyinä kohdistumisobjektina.²¹⁵ *Muuttamistarkoitus vaikutustarkoituksena* on erittäin perusteltu, mikäli työtaistelutoimenpiteellä tuetaan *väärää* tulkintaa.²¹⁶ Vaikka työtaistelutoimenpiteellä tuettaisiinkin *oikeata* tulkintaa, voitaneen tulkintariidan kohdetta pitää työtaistelutoimenpiteen muuttamisobjektina. Tällöin muuttamisobjekti kylläkin jää 'hypoteettiselle' asteelle. Tarkoitan tällä sitä, että ennen kuin riitakysymyksessä on saatu työtuomioistuimen tuomio, on epävarmaa, kumman tulkinta on oikea. Tällöin vaikutustarkoitukseen voidaan aina katsoa sisältyvän tietoisuus siitä, että työtaistelutoimenpiteellä tuetaan *mahdollisesti* *väärää* tulkintaa.²¹⁷ Tällä perusteella voidaan väittää, että tulkintariidan tukemiseksi toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen *vaikutustarkoitukseen* voidaan *aina* katsoa sisältyvän ainakin hypoteettinen *muuttamistarkoitus*.

Työtuomioistuin katsoo tulkintariidan kohteen TEhtoL 8 §:n kohdistumisobjektiksi tapauksissa, joissa tulkintariidan selvittämiseksi on turvauduttu työtaistelutoimenpiteeseen. Esimerkiksi tuomiois-
saan TT 8/1951; 10/1953; 2/1955; 27/1966; 4 ja 5/1967 työtuomio-
istuin on nimenomaan *todennut* työtaistelutoimenpiteen *kohdistu-*
neen tulkintariidan kohteeseen. Sen sijaan esimerkiksi tuomiois-
saan TT 12/1953; 1/1956; 1/1958; 18/1962 sekä 33/1965 työtuomio-
istuin *ei ole nimenomaan todennut* työtaistelutoimenpiteen kohdis-
tuneen tulkintariidan kohteeseen. Näidenkin tuomioiden peruste-
luista käy aivan selvästi ilmi, että työtuomioistuin on *tarkoittanut*,
että työtaistelutoimenpiteen on katsottu kohdistuneen tulkintariidan
kohteeseen.

²¹⁵ Saattaa tietenkin esiintyä tapauksia, joissa tulkintariidan kohdetta on pikemminkin pidettävä työtaistelutoimenpiteen kumoamis- kuin muuttamis-
objektina.

²¹⁶ Näin myös Saksan oikeudessa. Ks. tekstiä alaviite 190 jälkeen. Ks.
myös *Elmqvist* s. 138.

²¹⁷ Tätä käsitystä tukee vielä se, etteivät käsitteet *väärä* ja *oikea* tulkinta
kuvaakaan mitään täsmällisiä — ennakolta varmuudella todettavia — oikeustiloja.
Oikea ja *väärä* tulkinta tässä yhteydessä tarkoittaa vain sitä, että työtuomiois-
tuimen tai sen enemmistön jäsenenä olevat henkilöt ovat olleet sitä mieltä,
että ko. työehtosopimuksen määräystä on tulkittava työtuomioistuimen tuo-
miossa todetulla tavalla.

10.5. Vastatyötaistelutoimenpiteet

10.5.1. TTuomL 1 §:n 2 ja 3 kohta

TTuomL 1 §:n 2 ja 3 kohdan mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat työehtosopimuksia koskevat riita-asiat, joissa on kysymys »siitä, onko jokin menettely työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain säännösten vastainen; tai työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaisen menettelyn aiheuttamasta seuraamuksesta ei kuitenkaan, mikäli on kysymys rangaistusseuraamuksesta.»²¹⁸ Tarkoitan seuraavassa *vastatyötaistelutoimenpiteellä* kaikkia niitä työtaistelutoimenpiteitä, joihin ryhdytään, vaikka TTuomL 1 §:n 2 ja 3 kohdan mukaan voitaisiin turvautua työtuomioistuimeen riidan ratkaisemiseksi.

TTuomL 1 §:n 2 kohta koskee sen *vahvistamista*, onko käyttäytyminen ollut työehtosopimuksen taikka TEhtoL:n säännösten vastainen. TTuomL 1 §:n 3 kohta liittyy 2 kohtaan. Sen mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu määrätä työehtosopimuksen taikka TEhtoL:n säännösten vastaisen käyttäytymisen aiheuttamasta *seuraamuksesta*. Mikäli kysymyksessä on vahvistuskanne, työtuomioistuin pelkästään vahvistaa sen, onko käyttäytyminen ollut työehtosopimuksen taikka TEhtoL:n säännösten vastainen, mutta ei lainkaan käsittele ko. käyttäytymisestä aiheutuvaa seuraamusta.²¹⁹ Näitä seuraamuksia ei määrätä viran puolesta, vaan ne ovat kantajan disponoitavissa.²²⁰ Päinvastainen tapaus ei ole tietenkään yleensä mahdollinen. Seuraamuksen käsitteleminen edellyttää ensin sen vahvistamista, onko käyttäydytty normin vastaisesti vai eikö ole.

²¹⁸ TTuomL 1 §:n 3 kohdassa olevalla rangaistusseuraamusta koskevalla rajoituksella tarkoitetaan TEhtoL 13 §:n sisältämää rangaistustehostetta, joka on asetettu TEhtoL 12 §:n sisältämän työehtosopimuksen nähtäville panemista koskevan käyttäytymisnormin tehosteeksi.

²¹⁹ Ks. esimerkiksi työtuomioistuimen tuomiota TT 7/1947.

²²⁰ On myöskin mahdollista, että kaikki varsinaiset tehosteet on työehtosopimuksessa poistettu. Tällöinkin jää vielä jäljelle TEhtoL 11 §:ssä ilmaistu seuraamus eli työehtosopimuksen julistaminen purkautuneeksi. Ks. työehtosopimuksiin liittyvistä tehosteista tarkemmin I.1 §.3 ja 10.5.5.2—3.

10.5.2. Vastatyötaistelutoimenpiteet oikeusvertailun valossa

Ruotsin oikeudessa ovat periaatteessa kaikki vastatyötaistelutoimenpiteet kiellettyjä, mikäli tuomioistuintie on käytettävissä. Vain mikäli Ruotsin työtuomioistuin taikka välityslautakunta on todennut käyttäytymisen olleen työehtosopimuksen taikka KAL:n säännösten vastainen — eikä rikkomukseen syyllystynyt suostu noudattamaan työtuomioistuimen taikka välityslautakunnan päätöstä — voi työtuomioistuin vapauttaa rikkomuksen kohteeksi joutuneen sellaisten velvollisuuksien noudattamisesta, joiden täyttämistä ei kohuudella voida vaatia. Tämän jälkeen velvollisuudet 'lepäävät', kunnes vastapuoli taipuu noudattamaan työtuomioistuimen taikka välityslautakunnan päätöstä.²²¹

Norjan oikeudessa on yleisenä sääntönä, että »den omstendighet at den ene part i et tariff-forhold gjør seg skyldig i fredspliktkenkende selvtekt, berettiger ikke den annen part til på sin side å gå til utenrettlig aksjon.»²²² ATL 6 §:n 2 kohdassa on Norjan työtuomioistuimelle annettu valtuudet antaa määrätyin edellytyksin lupa vastatyötaistelutoimenpiteisiin ryhtymiseksi.²²³

Tanskan oikeudessa on myös pääsääntöisesti kielletty ryhtymästä tuomioistuimeen turvautumisen asemesta vastatyötaistelutoimen-

²²¹ Tätä mahdollisuutta ei ole kuitenkaan käytetty Ruotsissa hyväksi. Ks. kuitenkin AD 27/1935. Ks. myös *Bergström* s. 123—125 sekä *Schmidt* s. 231—234.

Vaikka Ruotsin oikeudessa kielto turvautua vastatyötaistelutoimenpiteisiin perustuu selvään normiin KAL 41 §:n 1 kohdassa, on AD eräissä tapauksissa katsonut työnantajan oikeutetuksi turvautumaan vastatyötaistelutoimenpiteeseen laittoman työtaistelutoimenpiteen johdosta. Ks. *Schmidt* s. 232—234.

Undén pitää vastatyötaistelutoimenpiteitä laillisina hyvin laajalti. Tulee kuitenkin muistaa, että hänen käsityksensä perustuu aikaan ennen KAL:n säätämistä. Hän perustaa käsityksensä yleisen velvoiteoikeuden säännöille. Ks. *Undén* s. 207—208, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »En arbetsinställelse kan under sådana omständigheter betraktas såsom ett innehållande av en prestation, den negativa prestationen att icke vidta stridsåtgärder.»

²²² *Andersen* s. 227. Ks. vastatyötaistelutoimenpiteestä Norjan oikeudessa *Andersen* s. 227—228; *Berg* s. 199—200 ja 235—236; *Berg-Evje* s. 70—71; *Henriksen* s. 35—37; *Østrem* s. 87 ja 159—160 sekä *Øvergaard* s. 64—65.

²²³ Tätä mahdollisuutta luvan saamiseksi vastatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtymiselle ei ole kuitenkaan käytetty hyväksi Norjassa. Ks. *Andersen* s. 228.

piteeseen.²²⁴ Tästä pääsäännöstä tehdään kuitenkin poikkeuksia, mikäli tuomioistuintie osoittautuu tehottomaksi ko. tilanteessa.²²⁵

Saksan Liittotasavallan oikeudessa katsotaan, ettei »oikeuden vastaisen hyökkäyksen» torjumiseksi toimeenpantu vastatyötaistelutoimenpide riko relatiivista työrauhavelvollisuutta vastaan.²²⁶ Rikkomuksen ei tarvitse olla työehtosopimuksen vastainen. Jokainen »oikeudenvastainen hyökkäys» oikeuttaa vastatyötaistelutoimenpiteisiin.²²⁷

10.5.3. Suomen oikeustieteessä esitetyt käsitykset vastatyötaistelutoimenpiteestä TEhtol 8 §:n loukkauksena

Suomen oikeustieteessä on vastatyötaistelutoimenpiteitä käsitelty hyvin suppeasti. *Sipilä* ja *Vuorio* katsovat, että vastatyötaistelutoimenpiteitä on pidettävä TEhtol 8 §:n vastaisina työrauhavel-

²²⁴ Ks. *Illum* s. 256—257. Vrt. kuitenkin *Elmqvist* s. 141—143.

²²⁵ Ks. *Illum* s. 257, jossa tämä luvattomien työtaistelutoimenpiteiden osalta toteaa seuraavaa: »Hvor et Overenskomstbrud bestaar i Ivaerksaettelsen af en ulovlig Arbejdsstandsning, antages denne endvidere straks at kunne imødegaaes med et lovligt varslet Boykot af de ulovligt strejkende Arbejdere eller en efter forudgaaende Varsel ivaerksat Blokade af den ulovligt lockoutende Arbejdsgiver.»

²²⁶ Ks. *Brox—Rüthers* s. 83—85; *Grote* s. 42; *Hueck—Nipperdey—Stahlhacke* s. 99 ja 110; *Hueck—Nipperdey* II s. 240—242; *Nikisch* II s. 335—336 sekä *Sinzheimer* II s. 202—204.

²²⁷ Koska TVG:ssä ei ole säännöksiä työrauhavelvollisuudesta, perustuu tämäkin käsitys yleiseen velvoiteoikeuteen, erityisesti BGB 227 §:ään, jonka mukaan sallittua on »diejenige Verteidigung, welche erforderlich ist, um einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwenden.»

Viitataan tässä yhteydessä vielä Sveitsin oikeuteen, jossa toisin kuin Saksan Liittotasavallan oikeudessa ei pidetä vastatyötaistelutoimenpiteitä pääsääntöisesti luvallisina. Tosin kysymyksestä ollaan eri mieltä, mutta esimerkiksi *Schweingruber* ja *Bigler* pitävät vastatyötaistelutoimenpiteitä luvattomina. Ks. *Schweingruber—Bigler* s. 73, jossa todetaan tässä kohdin mm. seuraavaa: »Werden vertragliche Verpflichtungen von einer Vertragspartei nicht erfüllt, sind die vertragsmässigen Möglichkeiten einzusetzen und ist der Rechtsweg zu beschreiten, nicht die Selbsthilfe einzusetzen.» Tämän käsityksen tukemiseksi viitataan Bundesgerichtin tuomioon (BGE 69 II 84), jossa Bundesgericht totesi mm. seuraavaa: »Das Recht duldet neben sich keine Selbsthilfe.»

vollisuuden loukkauksina, koska TTuomL 1 §:n 2 ja 3 kohdan perusteella tällaisissa tapauksissa voidaan turvautua työtuomioistuimeen riita-asian ratkaisemiseksi tuomiolla.²²⁸ Sipilä katsoo, että sama sääntö koskee myös työtuomioistuimen tuomion täytäntöönpanon tehostamiseksi toimeenpantua vastatyötaistelutoimenpidettä, mikäli ko. asia on jatkuvasti työtuomioistuinasia. Tässä yhteydessä hän viittaa TEhtol 7₂ §:ään, jonka mukaan »hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asian-tila on poistettu.»²²⁹

10.5.4. Vastatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyminen ennen työtuomioistuimen tuomiota

Käsittelen tässä ensin tapauksia, joissa vastatyötaistelutoimenpiteeseen ryhdytään *ennen* työtuomioistuimen tuomion antamista. Sen jälkeen tarkastelen tilanteita, joissa vastatyötaistelutoimenpidettä käytetään työtuomioistuimen *tuomion täytäntöönpanon tehostamiseksi*.

Olen jo edellä todennut, että kaikkia työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvia riita-asioita on pidettävä sellaisina kysymyksinä, ettei niiden ratkaisemiseksi saada turvautua työtaistelutoimenpiteeseen. Tällä perusteella on Sipilän ja Vuorion käsitykseen yhtyen todettava, että työtaistelutoimenpiteeseen ei saada ryhtyä, mikäli riita-asia TTuomL 1 §:n 2 ja 3 kohdan perusteella kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan. Työtaistelutoimenpiteen on tällaisessa tapauksessa katsottava loukkaavan TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta.

10.5.4.1. Työtuomioistuimen käytäntöä

Työtuomioistuimen käsitys vastatyötaistelutoimenpiteen luvattomuudesta käy erityisen selvästi ilmi työtuomioistuimen tuomiosta TT 27/1966, jossa työtuomioistuin totesi, että »se seikka, että Suo-

²²⁸ Ks. Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 4–5; sama, Pääasiat s. 67 ja 69; sama, JFT 1962 s. 12 sekä Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 461.

²²⁹ Ks. Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta ib. Ks. myös Vuorio s. 274–275. Viitataan tässä yhteydessä myös työrauhakomitean osamietintöön (peruste-

men Höyrylaiva Osakeyhtiö ehkä on rikkonut työehtosopimuksen ylityöaika koskevia määräyksiä ... ei ole vapauttanut Suomen Merimies-Unionia työrauhavelvollisuudesta, koska yhdistyksellä on ollut mahdollisuus ajaa niistä eri kannetta...» Samoin tuomiossa TT 9/1962 työtuomioistuimen enemmistö totesi, »ettei ammattiosastolla ole ollut oikeutta ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen siinäkään tapauksessa, että työnantaja, kuten osasto on väittänyt, olisi syyllistynyt työehtosopimuksen rikkomiseen.»²³⁰

10.5.4.2. Vastatyötaistelutoimenpiteen TEhtoL 8 §:n edellyttämä kohdistumisobjekti

Kohdistumisprobleemin käsittelyn helpottamiseksi tarkastelen *työehtosopimuksen määräyksen rikkomisen* johdosta toimeenpannun vastatyötaistelutoimenpiteen sekä *työtaistelutoimenpiteen* johdosta toimeenpannun vastatyötaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteja erikseen.

Työehtosopimuksen määräyksen rikkomisen johdosta toimeenpannun vastatyötaistelutoimenpiteen osalta ei kohdistumisprobleemin ratkaiseminen tuota erityisiä vaikeuksia. Tällaisten vastatyötaistelutoimenpiteiden kohdalla tilanne on mielestäni täysin samanlainen kuin tulkintariitojen tukemiseksi toimeenpantujen työtaistelutoimenpiteiden kohdalla. Tämä on jo sikälikin ymmärrettävää, kun tulkintariidan tukemiseksi toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen sekä työehtosopimuksen määräyksen rikkomisesta johtuvan vastatyötaistelutoimenpiteen välinen ero on jossakin määrin 'sattumanvarainen'. Mikäli työehtosopimuksen määräystä rikkova *väittää* toi-

lut) s. 18, jossa todetaan vastatyötaistelutoimenpiteiden osalta seuraavaa: »Siinäkään tapauksessa, että toinen sopimuspuoli rikkoo työehtosopimusta, ei toinen puoli sen vuoksi saa ryhtyä työtaisteluihin, vaan on rikkomusta koskeva asia saatettava ratkaistavaksi oikeustietä.»

²³⁰ Tuomioon TT 9/1962 liitettiin kaksi eriävää mielipidettä, mutta ne eivät koske kysymystä vastatyötaistelutoimenpiteestä työrauhavelvollisuuden rikkomisena. Ks. edelleen työtuomioistuimen tuomioita TT 3/1955; 13/1959; 4/1960 sekä 33/1968. Ks. myös tuomioita TT 7/1947 ja 6/1960, joissa ei kylläkään ole kysymys vastatyötaistelutoimenpiteestä juuri TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden rikkomisena. Ks. tuomiosta TT 6/1960 myös tekstiä alaviite 36 ja alaviite 42 jälkeen. Ks. tuomiosta TT 27/1966 10.4.4.

mivansa työehtosopimuksen määräyksen mukaisesti, on kysymyksessä ko. määräystä koskeva tulkintariita. Jos sen sijaan työehtosopimuksen määräyksen oikeasta sisällyksestä ei ole riitaa, mutta siitä huolimatta käyttäydytään toisin kuin määräys edellyttää, on tästä syystä toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä pidettävä vastatyötaistelutoimenpiteenä.²³¹

Vastatyötaistelutoimenpiteen on siis katsottava *kohdistuneen* siihen työehtosopimuksen määräykseen, jota vastatyötaistelutoimenpiteen *toimeenpanija väittää rikotun*.²³² Kysymystä TEhtoL 8 §:n valossa tarkasteltaessa ei mitään *merkitystä* ole sillä seikalla, onko vastatyötaistelutoimenpiteen kohteeksi joutunut *todella rikkonut* ko. työehtosopimuksen määräystä vai eikö ole.²³³ Lopuksi tyydyn tässä vain viittaamaan siihen, mitä olen edellä tulkintariitojen kohdalla esittänyt työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteista.²³⁴

Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 4/1960 omaksunut vastatyötaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektin suhteen edellä esitetystä hieman poikkeavan kannan. Tässä tuomiossa työnantajapuolen katsottiin rikkoneen työehtosopimuksen määräyksiä pääluottamusmiehen irtisanomisesta. Sen sijaan vastatyötaistelutoimenpiteen, joka oli johtunut pääluottamusmiehen irtisanomisesta työehtosopimuksen määräyksiä noudattamatta, katsottiin kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta ottaa toimeen ja erot-

²³¹ Tietenkin TTuomL 1 §:n 1 kohta toisaalta sekä 2 ja 3 kohta toisaalta liittyvät siinä mielessä yhteen, että työtuomioistuin yleensä joutuu aina ensin — ainakin implisiittisesti — *vahvistamaan* ko. työehtosopimuksen määräyksen oikean sisällyksen, ennen kuin se voi *todeta*, onko määräystä *rikottu* vai eikö ole.

²³² Jos vastatyötaistelutoimenpiteen kohde tällöin väittää käyttäytyneensä työehtosopimuksen määräyksen »oikean sisällyksen» mukaisesti, on kysymyksessä lähinnä tulkintariita eikä vastatyötaistelutoimenpide. Mitään tarkkaa rajaa näiden välille ei voida eikä ole tarvettakaan vetää. Selviä vastatyötaistelutoimenpidetilanteita ovat sellaiset tapaukset, joissa työtaistelutoimenpiteen kohde väittää, ettei hän jostakin syystä, esimerkiksi teknisten taikka taloudellisten vaikeuksien vuoksi, ole voinut käyttäytyä työehtosopimuksen määräyksen edellyttämällä tavalla.

²³³ Mikäli vastatyötaistelutoimenpiteen kohde ei ole rikkonut ko. työehtosopimuksen määräystä, on tämä seikka melkoisen varma indisio siitä, että kysymyksessä on tulkintariita.

²³⁴ Ks. 10.4.7.

taa työntekijä. Tuomion perusteluista ei käy ilmi, johtuiko vasta-työtaistelutoimenpide siitä, että pääluottamusmies oli yleensä irtisanottu, vai siitä, että irtisanomisessa ei ollut noudatettu työehtosopimuksen määräyksiä pääluottamusmiehen irtisanomisesta.²³⁵

Sen sijaan tuomiossa TT 27/1966 työtuomioistuin on ilmeisesti tarkoittanut, että vastatyötaistelutoimenpide oli kohdistunut niihin ylityötä koskeviin työehtosopimuksen määräyksiin, joita vastaaja »ehkä on rikkonut.»²³⁶

Aiemmin esitetyillä perusteilla myös TEhtoL 8 §:n vastaisen työtaistelutoimenpiteen johdosta toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä lienee pidettävä työrauhavelvollisuuden rikkomisena, koska työtaistelutoimenpiteen kohde voisi tällaisessa tilanteessa turvautua työtuomioistuimeen eikä työtaistelutoimenpiteeseen. TEhtoL 8 §:n ulkopuolelle jäävän työtaistelutoimenpiteen johdosta saadaan tietenkin työrauhavelvollisuuden estämättä ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen. Tällöin työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyvä kantaa itse vastuun siitä, että työtuomioistuin katsoo myöhemmin ensimmäisen työtaistelutoimenpiteen olleen TEhtoL 8 §:n vastainen, jolloin myös vastatyötaistelutoimenpide on mielestäni ollut TEhtoL 8 §:n vastainen. Tuskinpa näissä ratkaisutilanteissa voidaan antaa mitään merkitystä jompaankumpaan työtaistelutoimenpiteeseen ryhtyneen *vilpittömälle* tai *vilpilliselle mielelle* työtaistelutoimenpiteen TEhtoL 8 §:n *vastaisuudesta*. En katso aiheelliseksi tässä yhteydessä syventyä tähän kysymykseen enemmälti.

²³⁵ Tietenkin työehtosopimuksen määräys työnantajan oikeudesta ottaa toimeen ja erottaa työntekijä koskee myös pääluottamusmiestä kuitenkin siten rajoitettuna, kuin pääluottamusmiestä koskevista työehtosopimuksen määräyksistä käy ilmi.

Työtuomioistuin totesi vastatyötaistelutoimenpiteen osalta, että »koska siinä mainittu työnseisaus on johtunut Niinisen kerrotusta irtisanomisesta ja se niin ollen on käsittänyt asianosaisten välillä työehtosopimuksena voimassa olevan yleissopimuksen edelle jäljennettyyn 5 kohtaan kohdistuneen työtaistelutoimenpiteen...»

Ks. luottamusmiestä koskevista irtisanomissuojamääräyksistä *Suviranta*, Säännökset työsopimuskaudesta s. 34 ss.

²³⁶ Tuomiosta TT 27/1966 ks. 10.4.4 sekä 10.5.4.1. Tuomiossa TT 9/1962 ei laisinkaan todeta, mihin työehtosopimuksen määräykseen työtaistelutoimenpide oli kohdistunut. Ks. myös 10.5.4.1. Ks. myös TT 33/1968.

Työtaistelutoimenpiteen *vastatyötaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina* voitaneen pitää *ensimmäisen työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektia*. Tämä ratkaisu tuntuu kyllä 'haetulta' ja konstruktiiviselta. Vaikeuksien perimmäisenä syynä ovat TEhtoL 8 §:n ja TTuomL 1 §:n väliset jo aiemmin käsitellyt eroavuudet. Toisaalta ei voitane kieltää, että molemmat työtaistelutoimenpiteet tällaisissa tapauksissa pohjimmiltaan kohdistuvat juuri ensimmäisen työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektiin. Onhan nimittäin niin, että jos työtaistelutoimenpiteen kohteeksi joutunut suostuu esitettyihin vaatimuksiin, molemmat työtaistelutoimenpiteet menettävät merkityksensä. Tavallaan molemmissa työtaistelutoimenpiteissä on siis riidan kohteena ensimmäisen työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekti.²³⁷

10.5.5. Vastatyötaistelutoimenpide työtuomioistuimen tuomion noudattamisen tehostamiseksi

Toisen vastatyötaistelutoimenpiteiden ryhmän muodostavat ne työtaistelutoimenpiteet, joilla pyritään taivuttamaan vastapuoli *noudattamaan työtuomioistuimen tuomiota*. Tässä meidän on tarkasteltava, onko tähän ryhmään kuuluvia vastatyötaistelutoimenpiteitä pidettävä TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden loukkauksina. Suomen oikeudessa, kuten esimerkiksi Ruotsin ja Norjan oikeudessa, ei ole mitään säännöstä, jonka mukaan työtuomioistuin voisi tällaisessa tapauksessa vapauttaa rikkomuksen kohteeksi joutuneen tämän

²³⁷ Olen tekstissä pitänyt silmällä lähinnä sellaisia tilanteita, joissa työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina on sen tarkoitusobjekti. Vaikeita tulkintaprobleemeja saattaa vastatyötaistelutoimenpiteen kohdalla syntyä tapauksissa, joissa kohdistumisobjektiksi katsotaan työtaistelutoimenpiteen kieltäytymis- tai rikkomisobjekti. En kuitenkaan katso aiheelliseksi puuttua näihin tilanteisiin tässä yhteydessä, vaan tyydyn viittaamaan siihen, mitä edellä 9.3 olen näistä kohdistumisobjekteista esittänyt.

Työtuomioistuin ei ole tietääkseni koskaan joutunut ratkaisemaan tapausta, jossa työtaistelutoimenpiteeseen olisi vastattu vastatyötaistelutoimenpiteellä. Ks. kuitenkin työtuomioistuimen tuomiota TT 6/1960, jossa sekä työtaistelutoimenpiteenä pidettävän tehtaan sulkemisen että sen vastatyötaistelutoimenpiteen katsottiin rikkoneen työehtosopimuksen sisältämää työrauhalauseketta. Ks. tuomiosta TT 6/1960 tekstiä alaviite 36 sekä alaviite 42 jälkeen.

omasta työrauhavelvollisuudesta. Pyrin kuitenkin käsittelemään tämän kysymyksen hyvin lyhyesti, koska tähän ryhmään kuuluvien vastatyötaistelutoimenpiteiden käytännöllinen merkitys on erittäin vähäinen.²³⁸

10.5.5.1. TTuomL 1 §:n merkitys näiden vastatyötaistelutoimenpiteiden kohdalla

Sipilä pitää myös näitä vastatyötaistelutoimenpiteitä TEhtoL 8 §:n vastaisina. Käsitystään hän perustelee sillä, että riita *pysyy* jatkuvasti *työtuomioistuinasiana*, joten työtaistelutoimenpiteeseen ei saada ryhtyä. Tosin Sipilä tarkastelee lähinnä vain TEhtoL 71 §:ään liittyviä vastatyötaistelutoimenpiteitä, mutta ymmärtääkseni hän on tarkoittanut saman säännön soveltuvan muihinkin vastatyötaistelutoimenpiteisiin.²³⁹

Sipilän käsitystä voitaneen pitää oikeana. Niin kauan kuin riidassa on mahdollista saada työtuomioistuimen ratkaisu, ei vastatyötaistelutoimenpiteisiin ymmärtääkseni TEhtoL 8 §:ää loukkamatta saada ryhtyä. Tämä johdattaa meidät tarkastelemaan, missä määrin riita säilyy työtuomioistuinasiana senkin jälkeen, kun asiassa on annettu työtuomioistuimen tuomio.

10.5.5.2. Mahdollisuus legaalisen taikka sopimusperäisen tehosteen toistamiseen

Mikäli työtuomioistuimen tuomiolla on vain vahvistettu työehtosopimuksen määräyksen taikka TEhtoL:n vastainen käyttäytyminen, mutta rikkoja kieltäytyy käyttäytymästä tämän tuomion mukaisesti, voidaan rikkoja uudella työtuomioistuimen tuomiolla tuomita *hyvityssakkoon*.²⁴⁰ Mikäli hyvityssakkoon tuomitsemisen jälkeen

²³⁸ Kuten olen edellä alaviitteissä 221 ja 223 todennut, ei Ruotsissa eikä Norjassa ole turvauduttu laissa varattuun mahdollisuuteen saada työtuomioistuimen lupa vastatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtymiselle.

²³⁹ Ks. Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 4–5. Samoin Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 465.

²⁴⁰ Tietenkin hyvityssakkomääräykset koskevat vain TEhtoL 71 ja 8 §:ssä mainittuja rikkomuksia. Kuten olen edellä (ks. tekstiä alaviite 42 jälkeen)

tuomion vastainen käyttäytyminen jatkuu, voidaan rikkoja tuomita *toistuvasti* hyvityssakkoon. Tämä on TEhtoL 7₁ §:n rikkomisten osalta todettu 7₂ §:ssä, jossa sanotaan, että »hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asiantila on poistettu.» Myös TEhtoL 9₁ §:n mukaiseen hyvityssakkoon voidaan tuomita toistuvasti, vaikka tätä ei ole laissa nimenomaan todettukaan.²⁴¹ Tätä käsitystä voidaan perustella sillä, että hyvityssakko on luonteeltaan lähinnä *vahingonkorvausta*.²⁴² 'Vahingonkorvausta' on taas voitava tuomita lisää, mikäli vahinkoa aiheuttava käyttäytyminen jatkuu vielä tuomion antamisen jälkeenkin.²⁴³

Kuten TEhtoL 7₃ ja 9₁ §:stä käy ilmi, ovat hyvityssakkomääräykset työehtosopimukseen osallisten täysin vapaasti *disponoita-*

todennut, velvoitemääräysten rikkomiset jäävät TEhtoL 7₁ ja 8 §:n ulkopuolelle. Hyvityssakkomääräykset eivät siis ole velvoitemääräysten noudattamisen tehosteina. Sen sijaan sillä seikalla, että TEhtoL 7₁ § koskee vain työehtosopimuksen määräyksen »tietensä rikkomista», ei ole tässä yhteydessä merkitystä. Ei ole nimittäin mahdollista, etteikö rikkominen olisi *tahallista* sen jälkeen, kun työtuomioistuimen tuomiolla on todettu käyttäytymisen olevan työehtosopimuksen määräyksen vastainen.

²⁴¹ Ks. *Sipilä*, Pääasiat s. 84—85. Samoin *Luukanen*, Tirkkoson juhlaulkaisu s. 146—147.

²⁴² En katso aiheelliseksi ryhtyä tässä yhteydessä tarkastelemaan hyvityssakon luonnetta, vaan viittaan erityisesti *Vuorion* sekä tekijän työtuomioistuimen käytäntöön perustuviin esityksiin hyvityssakosta *erityislaatuksena vahingonkorvauksena*. Ks. *Vuorio* s. 269—270 ja 300—301 sekä *Sarkko*, LM 1968 s. 317—320. Ks. myös *Caselius*, DL 1929 s. 367 sekä *Sipilä*, Pääasiat s. 85 ja *sama*, JFT 1962 s. 13—14. Hyvityssakon 'julkista luonnetta' ovat korostaneet mm. *Alanen* s. 36; *Kivimäki* s. 195; *Kopponen* s. 205; *Kotonen* s. 30 ja *Vihma* s. 100—102. Ks. myös Lvk. 1921: 11 s. 23 ja 26. Vrt. Km. 1945: 7 s. 17 ja 21.

Tekstissä ei tietenkään tarkoiteta sitä, etteikö TEhtoL 9₁ §:n hyvityssakkoa voitaisi tuomita toistuvasti, vaikka hyvityssakkoa pidettäisiinkin 'julkisena rangaistuksena'.

Mielestäni TEhtoL 7₁ ja 9₁ §:ssä olevia hyvityssakkojen enimmäismääriä on arvosteltava itsenäisesti kunkin hyvityssakkotuomion osalta. Jos rikkominen jatkuu, ei aiemmin tuomittu hyvityssakko siis vaikuta hyvityssakon enimmäismäärään vähentävästi.

²⁴³ TEhtoL 9₁ §:n hyvityssakon osalta tätä korostaa vielä se seikka, että hyvityssakon lisäksi ei TEhtoL 8 §:n sisältämien normien loukkausten perusteella voida saada vahingonkorvausta syntyneestä vahingosta. Ks. *Kotonen* s. 38 sekä *Sarkko*, LM 1968 s. 325—326.

vissa.²⁴⁴ Osalliset voivat jättää työehtosopimuksen täysin *tehosteetomaksi*. He voivat myöskin *asettaa uusia tehosteita* hyvityssakkomääräysten rinnalle taikka sijaan.²⁴⁵ Näiden määräysten tulkinasta riippuu, voidaanko myös näitä sopimusperäisiä tehosteita tuomita toistuvasti saman rikkomuksen jatkamisesta. Ainakin vahingonkorvausta voitaneen aina tuomita lisää rikkomuksen jatkuessa, ellei työehtosopimuksessa ole nimenomaan toisin määrätty.²⁴⁶

10.5.5.3. Mahdollisuus saada työehtosopimus julistetuksi purkautuneeksi

Totesin edellä, että osalliset voivat työehtosopimuksessa poistaa hyvityssakon tehosteena. Hyvityssakkomääräykset eivät myöskään koske velvoitemääräysten rikkomisia.²⁴⁷ Edelleen on mahdollista, ettei sopimusperäistä tehostetta voida tuomita toistuvasti. Nyt herää kysymys, saadaanko tällaisessa *tehosteettomassa* tapauksessa ryhtyä vastatyötaistelutoimenpiteisiin, ellei rikkoja suostu noudattamaan työtuomioistuimen vahvistustuomiota.

TEhtoL 11, §:n mukaan työehtosopimus voidaan julistaa purkautuneeksi, »jos työehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida

²⁴⁴ Ks. myös mm. Kopponen s. 192—193 ja 205; Kotonen s. 29 ja 37—38; Sarkko, m. kirj. s. 319 ja 326 ss.; Sipilä s. 179—180; sama, LM 1950 s. 667; sama, JFT 1962 s. 15 ja Vuorio, Kivimäen juhla-julkaisu s. 452.

Sen sijaan TEhtoL 9, §:n hyvityssakon enimmäismäärää ei voida työehtosopimuksen määräyksellä korottaa.

²⁴⁵ TEhtoL 9, §:n hyvityssakon rinnalle ei sen sijaan voida asettaa työehtosopimuksen määräyksellä vahingonkorvausvelvollisuutta taikka muita tehosteita. Hyvityssakon sijaankaan ei voida asettaa muita tehosteita kuin vahingonkorvausvelvollisuus. Ks. Sarkko, m. kirj. s. 328—329. Vrt. kuitenkin Vuorio, Kivimäen juhla-julkaisu s. 452 sekä Vuorio s. 259 alaviite 13.

²⁴⁶ Tällainen vahingonkorvauskanne kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan vain, mikäli vahingonkorvausvaatimus perustuu työehtosopimuksen määräykseen. Muussa tapauksessa vahingonkorvauskannetta on ajettava yleisessä alioikeudessa. Ks. *Suviranta*, Säännökset työsopimuskaudesta s. 42 alaviite 35 ja s. 44 alaviite 37 sekä Vuorio s. 259 alaviite 13. Asia saattaa tällaisessakin tapauksessa kuulua työtuomioistuimen toimivaltaan, mikäli on rikottu velvoitemääräystä tai muutoin kuin tietien solidaarinormia.

²⁴⁷ Ks. Sipilä, Pääasiat s. 87.

vaatia sopimussuhteen jatkamista.»²⁴⁸ Mikäli TEhtoL 11, §:n tunnusmerkistö on täytetty, on purkamismahdollisuus aina olemassa. Oikeutta vaatia työehtosopimuksen julistamista purkautuneeksi ei voida poistaa työehtosopimuksen määräyksellä.²⁴⁹ Tästä oikeudesta ei voida myöskään luopua etukäteen.²⁵⁰ Tällä perusteella on katsottava, että 'tehosteettomissakin' tapauksissa on *ensin vaadittava työehtosopimuksen julistamista purkautuneeksi*, jonka jälkeen vasta voidaan ryhtyä vastatyötaistelutoimenpiteisiin.

TEhtoL 11, §:ssä edellytetään, että työehtosopimuksen määräyksiä on *olennaisesti* rikkottu.²⁵¹ Käytännössä tuskin kävisi niin, etteikö työtuomioistuin katsoisi rikkomista olennaiseksi sellaisessa tapauksessa, jossa rikkomista on jatkettu vielä työtuomioistuimen vahvistustuomion jälkeenkin. Mikäli näin kuitenkin kävisi, on rikkomusta pidettävä niin mitättömänä, ettei vastatyötaistelutoimenpiteisiin saada ryhtyä tässäkään tapauksessa.²⁵² Tässä tapauksessa rikkomukseen syytön osapuoli joutuu omalta osaltaan kantamaan seuraukset

²⁴⁸ TEhtoL 11, §:ssä tarkoitetaan »työehtosopimuksen määräyksellä» myös TEhtoL:n säännöksiä. Ks. *Kivimäki* s. 162 alaviite 1; *Sipilä*, Pääasiat s. 77; *sama*, JFT 1962 s. 11 alaviite 4 ja *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 456—457.

TEhtoL 11, §:stä ja TTuomL 8 §:stä käy ilmi, että vain työtuomioistuimen tuomiolla voidaan työehtosopimus julistaa purkautuneeksi. Ks. myös *Kivimäki—Ylöstalo* s. 253; *Kopponen* s. 165; *Sipilä* s. 170—171 ja *sama*, Pääasiat s. 77.

TEhtoL 11, §:n merkitys on kuitenkin osoittautunut käytännössä melkoisen vähäiseksi. Ks. *Sarkko*, LM 1968 s. 324. Syy tähän lieene se, että rikkomuksen kohteella on harvoin mitään etua siitä, että työehtosopimus lakkaa lopullisesti olemasta voimassa.

²⁴⁹ Ks. myös *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 452.

²⁵⁰ Tietenkin purkuperusteen syntymisen jälkeen voidaan tehokkaasti luopua oikeudesta vaatia työehtosopimuksen julistamista purkautuneeksi.

²⁵¹ Kaikissa tuomioissa, joissa työehtosopimus on julistettu purkautuneeksi, on syynä ollut työrauhavelvollisuuden rikkominen. Ks. työtuomioistuimen tuomioita TT 7, 8, 12—14, 22 ja 24/1949; 1, 4 ja 5/1950. Ainoastaan tuomiossa TT 9/1957 työtuomioistuin on hylännyt kanteen työehtosopimuksen julistamisesta purkautuneeksi. Tämä johtui siitä, ettei vastaajan katsottu rikkoneen työehtosopimuksen määräyksiä, kuten kanteessa oli väitetty. Ks. myös *Kopponen* s. 165—167.

²⁵² Vahvistustuomion jälkeenkin jatkuva työrauhavelvollisuuden rikkominen lieene aina niin olennainen rikkominen, että työehtosopimus saadaan puretuksi. Mikäli kysymyksessä on vähäinen työehtosopimuksen määräyk-

siitä, että työehtosopimuksessa on poistettu kaikki tehosteet.²⁵³ Yhteenvetona voidaan siis todeta, että vastatyötaistelutoimenpiteisiin ei saada ryhtyä, ennen kuin työehtosopimus on työtuomioistuimen tuomiolla julistettu purkautuneeksi.

Tässä käsiteltyyn ryhmään kuuluvien vastatyötaistelutoimenpiteiden TEhtol 8 §:n edellyttämän kohdistumisobjektin osalta viittaan siihen, mitä olen kohdistumisprobleemista esittänyt edellä ennen työtuomioistuimen tuomion antamista toimeenpantujen vastatyötaistelutoimenpiteiden kohdalla. Mitään eroa tässä suhteessa ei nähdäkseni voitane tehdä näiden kahden vastatyötaistelutoimenpiteiden ryhmän välillä.²⁵⁴

10.6. Muiden oikeusriitojen kuin työehtosopimusoikeusriitojen tukeminen työtaistelutoimenpiteellä

Edellä on tultu siihen tutkimustulokseen, että työehtosopimus-oikeusriidan tukemiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä on pidettävä TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden vastaisina työtaistelutoimenpiteinä. Kuinka sitten on arvosteltava *muiden oikeusriitojen*

sen rikkominen, voidaan 'tehosteettomasta' työehtosopimuksesta huolimatta ajaa vahingonkorvauskannetta yleisessä alioikeudessa. Ks. Vuorio s. 271—274.

²⁵³ Voidaan myös ajatella, että työtuomioistuimien pelkän vahvistustuomion asemesta — TTuomL 1 §:n sanamuodosta huolimatta — velvoittaisi tuomiossaan vastaajaa vastedes käyttäytymään annetun tuomion mukaisesti. TTuomL 25 §:n mukaan työtuomioistuimen tuomio »voidaan panna täytäntöön siinä järjestyksessä kuin yleisen tuomioistuimen antama lainvoimainen tuomio.» Voitaisiko tällöin työtuomioistuimen edellämainitunlainen tuomio panna täytäntöön UL 3:41:n mukaisin painostuskeinoin? Mikäli tuomio koskisi rikkomuksia, joissa työsuhteelle ominainen henkilöoikeudellinen aines on selvästi vaikuttamassa, ei mainittuja pakkokeinoja voida soveltaa. Ks. Ellilä s. 277. Muissa tapauksissa sen sijaan UL 3:41:n pakkokeinoja voitaneen soveltaa. Uhkasakko voidaan asettaa myös joko yhdistykselle ja/tai sen lakimääräisille edustajille. Ks. Ellilä s. 278, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »UL 3:41:n uhkasakkomääräys voidaan asettaa myös oikeushenkilölle. Välistä asetetaan uhkasakko sekä oikeushenkilölle että sen lakimääräisille edustajille taikka ainoastaan viimeksi mainituille, sen mukaan mitä on pyydetty. Oikeushenkilölle tuomittua uhkasakkoa ei tietystikään voi muuntaa vankeusseurauksiksi, mutta kyllä sen lakimääräisille edustajille tuomittuna. Uhan asettamis päätöksessä on nimenomaan mainittava, keihin uhka kohdistuu.»

²⁵⁴ Ks. tekstiä alaviite 237 edellä.

kuin, työehtosopimus oikeusriitojen tukemiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä? Käytännössä tällainen tilanne syntyy esimerkiksi silloin, kun työnantaja ei kieltäydy suorittamasta jotakin työehtosopimuksen määräysten mukaisesti — vaan kieltäytyy yleensä suorittamasta mitään. Toisin sanoen työnantaja esimerkiksi maksukyvyttömyyden taikka maksuhaluttomuuden takia kieltäytyy maksamasta työntekijöiden palkkoja taikka kieltäytyy muista vastaavista suorituksista, vaikka hän ei kiistäkään suoritusten 'oikeata sisällystä'. Tällaiset puhtaat suoritusvaatimukset eivät kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan — kuten TTuomL 1 §:stä selvästi käy ilmi — vaan yleisten alioikeuksien toimivaltaan.²⁵⁵ Voidaanko tällaisen suoritusvaatimuksen toteuttamiseksi joko ennen tuomiota taikka sen antamisen jälkeen toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä pitää TEhtoL 8 §:n vastaisena?

Mielestäni tässä yhteydessä on turhaa vedota sellaiseen metafyysiseen argumenttiin kuin *yleiseen omankädenoikeuden kieltöön*.²⁵⁶ On tietenkin täysin mahdollista, että tällaisen oikeusriidan tukemiseksi toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä on pidettävä *jonkin* normin vastaisena käyttäytymisenä. Sen sijaan mistään yleisestä omankädenoikeuteen turvautumisen kiellosta taikka muun vastaavanlaisen argumentin perusteella ei voida päätellä, että kiellon vastainen käyttäytyminen olisi *myös* TEhtoL 8 §:n sisältämän työrauhavelvollisuuden vastaista käyttäytymistä, *ellei* työtaistelutoimenpide ole selvästi kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.²⁵⁷ Oikeusriidoilla yleensä

²⁵⁵ Ks. Kopponen s. 214 alaviite 16; Puhakka s. 24—25; Sipilä, LM 1947 s. 478—479; Suviranta, Säännökset työsopimuskaudesta s. 44 alaviite 37; Tirkkonen I s. 278 alaviite 5; sama, SLY:n juhlaulkaisu s. 504 ss. sekä Vuorio s. 263—265, jossa hän esittää seuraavan säännön: »TT käsittelee työnormiin perustuvan suoritusvaatimuksen vain, jos sen peruste on riittävä tai jos samalla vaaditaan TEhtoL:n mukaista seuraamusta.»

²⁵⁶ Ks. kuitenkin Vuorio, Pykälän juhlaulkaisu s. 110—111 ja Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 460. Ks. myös Østrem s. 77.

²⁵⁷ Toisin kuitenkin Vuorio, m. kirj. s. 465, jossa hän eräntyneiden työpalkkojen perimiseksi toimeenpantujen työtaistelutoimenpiteiden osalta toteaa seuraavaa: »Sen mukaisesti, mitä edempänä on esitetty oikeusriidoista, tässä päädytään Sipilän kannalle. Oikeudellisia keinoja voidaan näissä tapauksissa käyttää, ja silloin ei ole tarvetta sallia voimatoimenpiteisiin ryhtymistä.» Ymmärtääkseni Vuorio tarkoittaa, että tällainen työtaistelutoimenpide olisi

ja TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuudella ei ole mitään vastaavanlaista argumentaatioarvoa omavia liittymäkohtia, kuin mitä TTuomL 1 §:n määrittelemillä työehtosopimusoikeusräidoilla sekä TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuudella edellä esittämäni mukaan on.²⁵⁸

Todettakoon lopuksi, ettei »omankädenoikeudella» tässä yhteydessä ole suinkaan voitu tarkoittaa samaa, kuin mitä oikeustieteessä yleensä — lähinnä UL 7:14:n ja RVA 12 §:n perusteella — tarkoitetaan *omankädenavulla eli omanavunoikeudella*.²⁵⁹ Eihän työtaistelutoimenpiteellä voida välittömästi toteuttaa oikeuksia omin avuin, esimerkiksi periä erääntyneitä palkkasaatavia. Työtaistelutoimenpide on taludellinen painostustoimenpide, jolla pyritään taivuttamaan vastapuolta käyttäytymään tässä tapauksessa velvollisuuksiensa mukaisesti.

TEhtoL 8 §:n vastainen. Viittaus Sipilän käsitykseen on mielestäni virheelinen. Sipilä toteaa mainitussa kohdassa vain, että »jos tällöinkin on kysymys saamisesta, joka koskee TES:sta ja joka voidaan ratkaista Työtuomioistuimessa, on työtaistelu TES:een kohdistuvana mielestäni kielletty, koska ei ole syytä tinkiä siitä periaatteesta, että tuomion korvaaminen työtaistelulla on kielletty.» Vuorion kanta on mielestäni ymmärrettävä siten, että kielto koskisi myös sellaisia palkkavaatimuksia, jotka kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan.

²⁵⁸ Ks. erääntyneiden palkkojen suorittamiseksi toimeenpannuista työtaistelutoimenpiteistä myös mm. *Bergström* s. 125—129; *Schmidt* s. 219—220 ja 231—232; *Undén*, *Från arbetsdomstolens praxis* s. 24—25; *Andersen* s. 224—225; *Henriksen* s. 61—63 sekä *Illum* s. 257 ss. ja 363—364.

Työsuhteiden kohdalla on sosiaalisista syistä tärkeätä, että työntekijöiden oikeudet voidaan tehokkaasti ja nopeasti toteuttaa. Työtuomioistuinprosessi täyttää nämä vaatimukset melkoisen tyydyttävällä tavalla, vaikka siinäkin olisi oikeuspoliittisesti arvostellen uudistamisen varaa. Ks. työrauhakomitean osamietintö 3 s. 10 ss. sekä *Ellilä*, LM 1966 s. 454—457. Oikeudenkäynti yleisissä tuomioistuimissa on sen sijaan hidasta varsinkin, jos alioikeuden päätökseen haetaan muutosta ylemmältä instanssilta. Ks. myös *Illum* s. 256.

²⁵⁹ Ks. mm. *Ellilä*, Sivullisen oikeussuojan takeista ulosotossa s. 235 ss.; *Kivimäki—Ylöstalo* s. 387—390; *Rodhe* s. 385 ss.; *Zitting* s. 161—162 sekä *Zitting—Rautiala* s. 62—63.

V. TYÖEHTOSOPIMUKSEN YKSITYISEN MÄÄRÄYKSEN MERKITYSSISÄLTÖ TYÖEHTOSOPIMUSLAIN 8 §:SSÄ

1 §. Työehtosopimuksen määräykset

1. Yleistä

Olen edellisessä luvussa pyrkinyt selvittämään, milloin työtaistelutoimenpide on *kohdistunut* työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen. Tällöin en ole kokonaan voinut välttää koskettelemasta kysymyksiä, jotka oikeastaan kuuluvat tässä luvussa käsiteltävään problematiikkaan. Tässä luvussa on nimittäin tarkoitus selvittää työtaistelutoimenpiteen *kohdistumisobjektina* olevan työehtosopimuksen yksityisen määräyksen merkityssisältö TEhtoL 8 §:ssä. Tällöin on siis selvitettävä, milloin työtaistelutoimenpide on kohdistunut *työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen*.¹

On syytä korostaa, että tässä tutkimuksessa tarkastellaan työehtosopimuksen määräyksen merkityssisältöä TEhtoL 8 §:n mukaan työrauhavelvollisuuden asiallista laajuutta selviteltäessä. Tästä tutkimuksesta ei siis voida tehdä *välittömästi* johtopäätöksiä työehtosopimuksen määräyksen merkityssisältöä esimerkiksi TEhtoL 7₁ tai 11₁ §:n mukaan tarkasteltaessa. Tosin lienee lähdeittävä siitä, että ellei itse laista tai sen esitöistä muuta ilmene, on lainsäätäjän kat-

¹ Työehtosopimusta kokonaisuudessaan työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina ei sen sijaan kannata tässä yhteydessä tarkastella, koska siihen ei liity vastaavanlaisia probleemeita kuin työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina. Viittaan tässä suhteessa siihen, mitä olen edellä IV. 2 §. 9.2 esittänyt työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta.

sottava käyttäneen käsitettä samassa laissa samassa merkityksessä. Näin ei kuitenkaan tarvitse välttämättömästi olla asianlaidan.² Myös oikeuskäytäntö saattaa antaa samalle käsitteelle eri merkityksen eri yhteyksissä.³

Jaan tämän probleemin käsittelyn kolmeen osaan. Ensiksi on syytä käsitellä *työehtosopimuksen rakennetta* sekä työehtosopimuksen määräysten *oikeusvaikutuksia*. Tämän jälkeen tarkastelen työehtosopimuksen *nimenomaisia määräyksiä* työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina. Lopuksi tarkastelen työehtosopimuksen ns. *püileviä määräyksiä* työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina.

2. Kysymyksenasettelu

Ensi silmäyksellä tuntuu turhalta teemani puitteissa käsitellä työehtosopimuksen eri määräyksiä yleensä. TEhtoL 8 § kieltää työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen, ja koska työehtosopimuksen TEhtoL 2₁ §:n mukaan tulee olla kirjallinen, vaikuttaa siltä kuin TEhtoL 8 §:n tulkinta tältä osin olisi erittäin yksinkertainen. Työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina voisi olla mikä tahansa työehtosopimuksen kirjallinen määräys ja vain tällainen määräys eikä mikään muu. Kuten edempänä huomaamme, asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen. Heti alkuun — lähinnä *Sipilän* ansiosta — herää kysymys, voiko työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina olla mikä työehtosopimuksen sisältämä määräys tahansa siitä riippumatta, onko ko. määräys tarkoitettu työsuhteen ehdoksi vai esimerkiksi työehtosopimukseen osallisten välisessä oikeussuhteessa sovellettavaksi.

² Ks. *Sipilä*, JFT 1962 s. 11 alaviite 4 sekä *sama*, Pääasiat s. 77.

³ Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 185, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »The fact that a certain employment term has some of the specific effects of collective agreement clauses does not necessarily mean that it has all other such effects as well. In particular it seems possible to detach the protection of employment terms through the peace obligation from the other specific effects of collective agreement clauses.» Ks. myös *Suviranta*, m. kirj. s. 214—215 sekä *sama*, JFT 1964 s. 449—450.

Niinpä jotakin määräystä saatetaan pitää TEhtoL 8 §:ssä kiellettynä kohdistumisobjektina, vaikka ko. määräyksen tahallista rikkomista ei voida pitää TEhtoL 7₁ §:ssä kiellettynä käyttäytymisenä.

Työehtosopimus on velvoiteoikeudellinen sopimus, jolla TEhtoL:n perusteella on eräitä poikkeuksellisia oikeusvaikutuksia. Juuri erilaisista *oikeusvaikutuksista* lähtien on oikeustieteessämme työehtosopimuksen määräykset pyritty jakamaan *normi-* ja *velvoiteosaan*. Normiosa on puolestaan jaettu *individuaali-* ja *solidaarinormeihin*. Normatiivisia määräyksiä ovat ne työehtosopimuksen ehdot, joita on TEhtoL:n mukaan noudatettava työsuhteissa. Normeja, jotka tulevat yksityisten työsuhteiden sisällykkeksi, kutsutaan individuaalinormeiksi. Solidaarinormit vaikuttavat puolestaan yrityksen työntekijäkunnan ja työnantajan välisessä suhteessa. Työehtosopimuksen velvoitemääräykset ovat sopimusehtoja, jotka koskevat työehtosopimuksen solmineiden sopimuskumppaneiden eli osallisten välistä oikeussuhdetta — työehtosopimussuhdetta. Velvoitemääräykset eivät siis laisinkaan vaikuta välittömästi työnantajan ja yksityisen työntekijän väliseen työsuhteeseen.⁴

Normimääräysten ja velvoitemääräysten eroa voidaan tarkastella myös toisesta näkökulmasta. *Velvoitemääräysten velvoittavuus* ei nimittäin perustu muuhun oikeustoimeen kuin *työehtosopimukseen*. Sen sijaan *normimääräys* tulee toisella oikeustoimella — *työsopimuksella* — *perustetun oikeussuhteen ehdoksi*. Tästä näkökulmasta on mielekästä tarkastella esimerkiksi ruotsalaisten työehtosopimusten määräyksiä. Osallisten säännöstämiskompetenssi on KAL:n mukaan laajempi kuin TEhtoL:n mukaan. Niinpä ruotsalaisen työehtosopimuksen määräys alayhdistyksen työrauhavelvollisuudesta perustuu säännöstämiskompetenssiin, mutta on velvoitemääräys.

Sipilä on aikoinaan katsonut, että työtaistelutoimenpiteen kohdistuminen muuhun kuin työsuhteen ehtoihin ei ole »järjellinen», koska tällaisella työtaistelutoimenpiteellä ei voida vaikuttaa työntekijöiden palkka- tai muihin vastaaviin työehtoihin. *Sipilä* ei kuitenkaan lähemmin selitä, mitä hän tarkoittaa »järjellisyydellä» tässä

⁴ Ks. työehtosopimuksen määräyksistä yleensä mm. *Aho* s. 180—183; *Kivimäki—Ylöstalo* s. 251—252; *Kopponen* s. 207 ss.; *Sipilä*, s. 172 ss.; *sama*, Pääasiat s. 64, 80—83 ja 86—87; *sama*, LM 1950 s. 659; *Virkkunen*, LM 1951 s. 484 ss.; *Vuorio* s. 231 ss. sekä *sama*, TfR 1957 s. 54—55 ja 57. Ks. työehtosopimuksen määräyksistä työehtojen määräämisjärjestelmissä liiketaloudellisesta tarkastelukulmasta *Luoma*, Liiketaloudellinen aikakauskirja 1965 s. 376—379.

yhteydessä.⁵ Ymmärtääkseni Sipilä on myöhemmin luopunut tästä käsityksestään.⁶

Virkkunen puolestaan on suhtautunut erittäin epäilevästi Sipilän esittämään käsitykseen. Hän on kiinnittänyt huomiota siihen seikkaan, »että varsin suuri osa sodan jälkeisistä lakoista on kohdistunut muuhun kuin työ sopimuksissa noudatettaviin ehtoihin, tällöin useimmiten työnantajan oikeuteen vapaasti ottaa ja erottaa työntekijä.»⁷

Olen edellä esittänyt kritiikittä Suomen oikeustieteessä vallitsevan käsityksen työehtosopimuksen määräysten jaosta individuaali- ja solidaarinormeihin sekä velvoitemääräyksiin. Ennen kuin voidaan luotettavasti ratkaista, onko joitakin työehtosopimuksen määräyksiä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina arvosteltava eri tavalla kuin joitakin muita määräyksiä, on esikysymyksenä lyhyesti tarkasteltava työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia sekä niiden jakamista ryhmiin tällä perusteella.

3. Työehtosopimuksen määräysten jakaminen individuaali- ja solidaarinormeihin sekä velvoitemääräyksiin

3.1. Kysymyksenasettelu

Olen jo edellä todennut, että työehtosopimuksen määräykset jaetaan individuaali- ja solidaarinormeihin sekä velvoitemääräyksiin. TEhtol 1, §:n mukaan työehtosopimus sisältää ehtoja, »joita työ sopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava», eli *normi-*

⁵ Ks. *Sipilä*, LM 1950 s. 664, jossa hän tällä kohdin toteaa seuraavaa: »Tämän velvoitteen mukaisesti tulisi sidottujen yhdistysten ja työnantajain välttää työtaistelutoimenpiteitä, mikäli ne kohdistuvat työehtosopimukseen tai johonkin sen määräykseen. Mutta mitä mieltä on työtaistelutoimenpiteellä, joka ei koske työnantajien ja työntekijäin välisiä työsuhteita? Lakon kohdistuminen johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen normatiiviseen määräykseen, esim. sopimuksen voimassaoloajan pitentämiseen tai lyhentämiseen siitä, mikä se sopimuksen mukaan on, ei ole »järjellinen», koska sillä ei voida vaikuttaa työntekijäin palkka- tai muihinkaan työehtoihin.»

⁶ Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 4—5; *sama*, Pääasiat s. 67—70; *sama*, JFT 1962 s. 10 ss. Tosin Sipilä on määritellyt työtaistelutoimenpiteen siten, että sillä tuettaisiin vaatimusta, »som gäller arbetsförhållandena.» *Sipilä*, JFT 1962 s. 8. Vrt. kuitenkin *sama*, Pääasiat s. 66. Ks. myös *sama*, Asian-tuntijalausunto s. 25—26.

⁷ Ks. *Virkkunen*, LM 1951 s. 494 alaviite 7.

*määräyksiä.*⁸ TEhtoL 6 §:n mukaan normimääräykset syrjäyttävät kollisiotilanteessa työsopimuksen ehdot *pakottavalla* ja *automaattisella* tavalla. Toisaalta ei ole mitään estettä sille, että osalliset ottavat työehtosopimukseen normimääräysten lisäksi sopimusehtoja, jotka koskevat vain osallisten välistä työehtosopimussuhdetta. Näitä määräyksiä kutsutaan *velvoitemääräyksiksi*. Vaikeudet alkavat, kun pitäisi selvittää, voidaanko normimääräysten luokassa erottaa erilaisia normiryhmiä normien erilaisten oikeusvaikutusten avulla. Ennen tähän probleemiin syventymistä on kuitenkin lyhyesti tarkasteltava normi- ja velvoiteosan erottamista toisistaan.

3.2 Normivaikutuksen ja velvoitevaikutuksen erottaminen toisistaan

Jos työehtosopimuksen määräykseen liittyy *normivaikutus* eli määräyksen oikeusvaikutukset ilmenevät sidotun työnantajan ja yksityisen työntekijän välisessä *työsuhteessa*, on kysymyksessä työehtosopimuksen *normimääräys*. Jos työehtosopimuksen määräykseen liittyy vain *velvoitevaikutus* eli määräyksen oikeusvaikutukset ilmenevät osallisten välisessä *työehtosopimussuhteessa*, on kysymyksessä *velvoitemääräys*.

Ensiksikin on huomattava, että työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssi on rajoitettu.⁹ Säännöstämiskompetenssi on TEhtoL 1₁ §:n mukaan rajoitettu koskemaan ehtoja, »joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.»¹⁰ Tässä

⁸ Jotta sopimusta voitaisiin pitää TEhtoL:n mukaisena työehtosopimuksena, on siinä ehdottomasti oltava normimääräyksiä. Ks. *Sipilä*, LM 1950 s. 658 ss. Ks. työehtosopimuksen — normisopimuksena — suhteesta esisopimukseen *Muukkonen*, *Esisopimus* s. 25—27.

⁹ Esimerkiksi työrauhavelvollisuuskysymykset eivät kuulu säännöstämiskompetenssiin mutta kyllä velvoittautumiskompetenssiin. Ks. IV. 1 §. 5.1—2.

¹⁰ Ks. *Kopponen* s. 223 ss.; *Sipilä* s. 172 ss.; *sama*, *Pääasiat* s. 62—63; *sama*, LM 1947 s. 464 ss.; *sama*, LM 1950 s. 658 ss.; *sama*, LM 1951 s. 480 ss. sekä *Vuorio* s. 309—311.

TEhtoL 1₁ §:n ohella on eräissä muissa säännöksissä säädetty työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssista määrätyissä tapauksissa. TEhtoL 7₃, 9₁ ja 10 §:ssä on osallisille annettu kompetenssi tietyissä rajoissa määrätä työehtosopimukseen liittyvistä tehosteista. Ks. myös TTuomL 8 ja 10 §:ää, jotka koskevat työehtosopimukseen otettua väliitys- ja sovintolauseketta.

yhteydessä en voi ryhtyä tarkastelemaan säännöstämiskompetenssin rajoja, vaan tyydyn viittaamaan *Vuorion* perusteelliseen analyysiin säännöstämiskompetenssista.¹¹ Todettakoon vain, että jos osalliset ovat ylittäneet säännöstämiskompetenssinsa, ei ko. määräykseen liity normivaikutusta. Velvoittautumiskompetenssi on sen sijaan periaatteessa rajoittamaton. Sehän ei ole riippuvainen TEhtol:n säännöksistä, vaan perustuu yleiseen sopimusvapauteen.

Vaikka määräyksen lankeamisesta säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle voidaan päätellä, ettei siihen liity normivaikutusta, ei siitä seikasta, että määräys kuuluu säännöstämiskompetenssin alaan, voida vielä päätellä, että siihen liittyy normivaikutus. *Sipilä* on esittänyt, että yksittäistapauksen laadun mukaan transitorinen määräys tai solidaarinormi voi olla luettavissa milloin normatiiviseksi milloin obligatoriseksi määräykseksi.¹² Mielestäni laatukriteeri on ratkaiseva säännöstämiskompetenssin rajoja selviteltäessä, mutta voidaanko normi- ja velvoitevaikutuksen välinen erottelu myös liittää määräyksen laatuun?

TEhtol:ssa on työehtosopimukseen osallisille annettu *oikeus* säännöstämiskompetenssin rajoissa säännöstää työsuhteita. Sen sijaan niillä ei ole mitään *velvollisuutta* käyttää kompetenssiaan enempää, kuin mitä ne katsovat aiheelliseksi. *Osallisten tarkoitus* on pidettävä ratkaisevana kriteerinä. Sen mukaan on pääteltävä, liittyykö johonkin säännöstämiskompetenssin alaan kuuluvaan työehtosopimuksen määräykseen normi- vai velvoitevaikutus.¹³

¹¹ Ks. *Vuorio* s. 318 ss.

¹² Ks. *Sipilä*, LM 1950 s. 660 alaviite 5. *Sipilän* käsitys voidaan ymmärtää myös siten, että laatukriteeri viittaa vain yksittäistapauksen laatuun eikä lainkaan ko. määräyksen sisällykseen.

¹³ Ks. *osallisten tarkoituksen* huomioon ottamisesta työehtosopimusta yleensä tulkittaessa mm. *Aho* s. 181—183; *Kopponen* s. 215—219; *Puhakka*, LM 1950 s. 883 sekä *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 213. Ks. myös työtuomioistuimen tuomiota TT 22/1965, jossa todetaan, että »oikeata sisällystä vahvistettaessa on ratkaiseva merkitys annettava sille, mitä asianosaisten voidaan katsoa virkkeen ottamisella työehtosopimukseen tarkoittaneen.» Ks. myös TT 27/1964 sekä 28/1968. Ks. tässä yhteydessä myös *Aho* s. 220 ss. sekä s. 222 alaviitteessä 7 mainittua vanhempaa oikeuskäytäntöä. Skandinavian maiden oikeuden osalta ks. mm. *Schmidt* s. 130 ss.; *sama*, *Tjänsteavtalet* s. 37 ss.; *Andersen* s. 132 ss. ja *Illum* s. 105 ss.

Sipilä katsoo, että työehtosopimuksessa oleva *suositus* »velvoittaa osallisyydistystä toimimaan siten, että suositusta noudatetaan.» Ks. *Sipilä*, Pää-

Koska työehtosopimuksen määräysten normivaikutus kohdistuu työehtosopimuksen kannalta ulkopuolisiin oikeussuhteisiin,¹⁴ lienee määräysten tulkinnassa lähdettävä siitä, että kaikkiin säännöstämiskompetenssin alaan kuuluviin määräyksiin liittyy normivaikutus, ellei työehtosopimuksesta välittömästi tai välillisesti muuta käy ilmi. Mikäli joku väittää, ettei tällaiseen määräykseen liity normivaikutusta vaan velvoitevaikutus, on hänen näytettävä toteen osallisten tarkoitus ko. määräyksen osalta. Viime kädessä näiden riitakysymysten ratkaiseminen jää kuitenkin työtuomioistuimen tehtäväksi.

3.3. Työehtosopimuksen normien jakaminen individuaali- ja solidaarinormeihin

Totesin edellä, että eräisiin työehtosopimuksen määräyksiin liittyy sidotun työnantajan ja yksityisen työntekijän väliseen työsuhteeseen kohdistuva normivaikutus. Tämä normivaikutus on pyritty jakamaan kahteen osaan. *Individuaalinormeihin* perustuvan normivaikutuksen katsotaan kohdistuvan *välittömästi yksityisiin työsuhteisiin*. *Solidaarinormeihin* perustuvan normivaikutuksen katsotaan kohdistuvan *sidotun työnantajan* sekä sen *työntekijäkunnan* väliseen 'kollektiiviseen suhteeseen'. Ennen kuin ryhdyn tarkastelemaan solidaarinormin käsitteen merkityssisältöä sekä solidaarinormin suhdetta individuaalinormeihin, on seuraavassa syytä lyhyesti käsitellä oikeustieteessämme esitettyjä käsityksiä solidaarinormista.¹⁵

3.3.1. Solidaarinormit Suomen oikeustieteessä

Sipilä on — mielestäni täysin aiheellisesti — suhtautunut solidaarinormin käsitteeseen 'epäluuloisesti'. Hän on kiinnittänyt huomiota siihen, että rajatapauksissa on vaikeata ratkaista, onko kysy-

asiat s. 87. Pääsääntöisesti asia lienee näin. Osalliset voivat kuitenkin ottaa työehtosopimuksiin suosituksia, joihin ei liity mitään oikeudellisia velvollisuuksia sen paremmin osallisille itselleen kuin muille sidotuillekaan.

¹⁴ Tämä ei tietenkään koske osallisena sidottua työnantajaa.

¹⁵ Solidaarinormirakennelma omaksuttiin myös vuoden 1924 työehtosopimuslakia säädettäessä. Ks. Lvk. 1921:11 s. 16. Tämä johtuu tietenkin lakia säädettäessä omaksutuista voimakkaista saksalaisista vaikutteista.

myksessä solidaarinormi vai velvoitemääräys.¹⁶ Hän katsoo, ettei mitään yleistä sääntöä voida esittää siitä, minkä luonteinen solidaarinormi on. Sipilän mukaan yksittäistapauksen laadun mukaan transistorinen ehto tai solidaarinormi on luettava milloin normatiiviseksi milloin velvoitemääräykseksi.¹⁷

Suviranta on työehtosopimuksen irtisanomissuojamääräyksiä selvitellessään tarkastellut solidaarinormeja. Hän katsoo, että työtuo-
mioistuin olisi tuomiossaan TT 6/1957 ja 2/1965 turvautunut solidaarinormikonstruktioon. Suvirannan mukaan tuomiossa TT 6/1957 oli työehtosopimuksen määräystä ennakkovaroitusajasta pidetty solidaarinormina, koska hyvityssakkoa tuomittiin vain yhdistysintressin loukkauksesta eikä ennakkovaroitusaikaa noudattamatta irtisanotulle työntekijälle edes katsottu syntyneen omaisuusvahinkoa ennakkovaroituksen antamatta jättämisen takia. Vastaavasti tuomiossa TT 2/1965, joka koski luottamusmiehen erottamista, hyvityssakkoa tuomittiin maksettavaksi vain kantajayhdistykselle, vaikka kanteessa oli vaadittu vahingonkorvausta työansion menetyksestä.¹⁸

¹⁶ Ks. Sipilä, LM 1947 s. 469.

¹⁷ Ks. Sipilä, LM 1950 s. 660 alaviite 5. Ks. edelleen *sama*, Pääasiat s. 80—83.

¹⁸ Ks. *Suviranta*, Säännökset työsopimuskaudesta s. 41—42 ja 49—53. *Suviranta* toteaa tuomiosta TT 6/1957 (ään. 5—1), että »työtuo-
mioistuimen enemmistö nimenomaan totesi, että määräys ennakkovaroitusajasta on sikäli pätemätön, ettei sen noudattaminen tai noudattamatta jättäminen vaikuta työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen lakkaamiseen, mutta kuitenkin sikäli pätevä, että ennakkovaroitusajan tahallaan laiminlyövä työntantajan katso-
taan tietensä rikkovan työehtosopimusta, minkä seuraamuksena hänet voidaan tuomita hyvityssakkoon.»

Vrt. kuitenkin Sipilä, Asiantuntijalausunto s. 32—37, jossa hän sivulla 34 toteaa mm., »että siitä, kenelle hyvityssakko on tuomittu maksettavaksi, ei ole tehtävissä johtopäätöksiä, onko työtuo-
mioistuin omaksunut solidaarinormirakennelman vai eikö ole... Kysymys solidaarinormirakennelmasta ei ole joutunut edes harkittavaksi, saati että tuomioistuin olisi sen »täysin selvästi» omaksunut.» Tähän voidaan huomauttaa, että jos työtuo-
mioistuin katsoo jollakin työehtosopimuksen määräyksellä olevan sellaiset oikeusvaikutukset, joiden 'lähde' on nimitetty solidaarinormiksi, voidaan hyvällä syyllä väittää tuomioistuimen ainakin 'hyväksyneen' solidaarinormirakennelman. Mielestäni tämä ei riipu siitä, ovatko työtuo-
mioistuimen jäsenet olleet tästä tie-
toisia vai eivät ole.

Vuorio on solidaarinormeja tarkastellessaan tullut siihen tulokseen, että »työolo- ja työnormien välinen raja (on) määriteltävä siten, että jälkimmäisiin luetaan ne tapaukset, joista työsuhteen osapuolten väliset kanteet ovat mahdollisia. Edellisiin jäävät tällöin ne, joista ainoastaan osallinen voi ajaa — yksinomaan työehtosopimukseen perustuvaa — kannetta (vastapuolen) jäsentä vastaan.»¹⁹

3.3.2. Solidaarinormi sidottuun työnantajaan kohdistuvan normivaikutuksen lähteenä

TEhtoL 1₁ §:n mukaan osallisten säännöstämiskompetenssi ulottuu ehtoihin, »joita työopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.» Ilmaisua »työsuhteissa muuten» on tulkittava siten, ettei säännöstämiskompetenssi rajoitu työopimuksen alaan kuuluviin työsuhteen ehtoihin eli individuaalinormeihin.²⁰ Tämä käy ilmi myös vuoden 1924 työehtosopimuslain esitöistä.²¹ Vaikeudet alkavat, kun pitäisi selvittää individuaali- ja solidaarinormien välinen erokriteeri. Vaikeuksia syntyy myös solidaarinormiin perustuvan normivaikutuksen sisällön ja subjektien selvittämisessä.

¹⁹ Ks. Vuorio s. 297—298. Hän on kiinnittänyt huomiota siihen, että myös normien aineellisen sisällyksen mukaan ne voidaan jakaa työehtoja ja yrityksen työoloja koskeviin määräyksiin. Mt. s. 298. Ks. solidaarinormeista yleensä edelleen mt. s. 294—298, 392—393 ja 407—409. Ks. solidaarinormeista myös Kopponen s. 184—186 ja 274—276 sekä Virkkunen, LM 1951 s. 483 ss.

Muissa pohjoismaissa ei solidaarinormirakennelmaan ole kiinnitetty vastaavaa huomiota kuin meillä. Ks. esimerkiksi Bergström s. 19—21; Schmidt s. 126—127; Berg s. 173 ss. sekä Illum s. 77—78.

TVG 1₁ §:ssä sanotaan, että työehtosopimukseen voidaan ottaa normeja, jotka koskevat mm. »betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.» Ks. esimerkiksi Hueck—Nipperdey—Stahlhacke s. 75 ss. Ks. Sinzheimerin aikoinaan kehittämästä normijärjestelmästä Sinzheimer I s. 28 ss.

²⁰ Ks. Halme, JFT 1932 s. 373; Kivimäki—Ylöstalo s. 252; Kopponen s. 184—186; Kotonen s. 10—11; Sipilä s. 173—174; sama, Pääasiat s. 80—83; sama, LM 1950 s. 660; sama, Asiantuntijalausunto s. 31 ss.; Virkkunen, LM 1951 s. 485 ja Vuorio s. 294—298 sekä 408—409.

²¹ Ks. Lvk. 1921:11 s. 16.

3.3.2.1. Normivaikutukseen perustuvien oikeuksien ja velvollisuuksien subjektit

Individuaalinormit ovat sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, jotka pakottavalla ja automaattisella tavalla määräävät työsuhteen osapuolten työopimuksen alaan kuuluvien suoritusten oikean sisällyksen. Individuaalinormien mukaiseen käyttäytymiseen *velvoittaa* työopimuksen täyttämiseen velvoittava käyttäytymisnormi.²² Tällöin on selvää, että individuaalinormit saattavat vaikuttaa vain yksityisen työnantajan ja yksityisen työntekijän välisessä työopimuksen solmimiseen perustuvassa oikeus — velvollisuus relaatiossa.²³ Täten *työopimuksen ala* muodostaa myös sen äärimmäisen piirin, jossa normivaikutus voi kohdistua työsuhteen osapuolten väliseen oikeus—velvollisuus relaatioon.

Sen sijaan työopimuksen alan ulkopuolella ei työehtosopimuksen määräyksellä voida luoda yksityiselle työntekijälle oikeuksia tai velvollisuuksia. Yksityistä työnantajaa voidaan sen sijaan velvoittaa sellaisilla työehtosopimuksen määräyksillä, jotka lankeavat työopimuksen alan ulkopuolelle, mutta liittyvät kuitenkin välillisesti työsuhteeseen, eli solidaarinormeilla. Solidaarinormiin perustuvien oikeuksien subjektina on pidettävä sidottua työntekijäin yhdistystä. Solidaarinormit vaikuttavat siis relaatiossa *sidottu työntekijäin yhdistys — sidottu työnantaja*.

Vuorio katsoo, että »työolonormit²⁴ eivät työntekijöillekään ole *oikeudellisesti* merkityksettömiä. Se ilmenee osaksi heidän mahdollisuudestaan kieltäytyä — eräissä tapauksissa — omasta suorituksestaan, työnteosta. Osaksi se ilmenee valvontasubjektien toiminnassa. Heidän tehtävänään on valvoa työolonormien noudattamista viime kädessä juuri työntekijäin etujen suojelemiseksi. Näin ollen työntekijän asemaa ei voida kuvata subjektiivisen oikeuden, vaan ehkä ns. heijastusvaikutusten avulla.»²⁵ Sosiologisesta tarkastelu-

²² Ks. Vuorio s. 254 ss. kuitenkin erityisesti s. 290 ss.

²³ Tietenkin yhdistyksillä on oikeus — ja oman puolen jäsenistä kysymyksen ollen velvollisuus — valvoa, että normimääräyksiä noudatetaan. Ks. Vuorio, ib. Tämä valvontaoikeus ei ole kuitenkaan relevantti tässä yhteydessä.

²⁴ Vuorio käyttää käsitettä »työolonormit» solidaarinormin käsitteen asemesta. Ks. Vuorio s. 256 sekä 295 ss.

²⁵ Ks. tällaisista heijastusvaikutuksista mm. *Nawiasky* s. 154—155 sekä Vuorio s. 295—296 ja 408—409. Ks. myös *Sipilä*, Pääasiat s. 81—82.

kulmasta solidaarinormirakennelma voidaan selittää turvautumalla heijastusvaikutuksiin. Sen sijaan probleemeita normitasolla tarkasteltaessa on tällaisia heijastusvaikutuksia pidettävä pelkästään *tosiasiallisina* vaikutuksina, joita esiintyy monien muidenkin oikeudellisten ilmiöiden yhteydessä kuin solidaarinormien oikeusvaikutuksia selvitettyäessä.

Olen edellä määritellyt individuaali- ja solidaarinormien välisen rajan työopimuksen alan mukaan. Tämä kriteeri on kieltämättä melkoisen epämääräinen. Työsopimuksen alalla ei tässä yhteydessä tietenkään tarkoiteta kaikkien niiden sopimusehtojen piiriä, joista työopimuksessa pätevästi voidaan sopia. Työsopimukseenhan voidaan periaatteessa ottaa sopimusehtoja aivan mistä asiasta tahansa.²⁶ Tässä tarkoitetaan *työsopimuksen alalla* niiden sopimusehtojen piiriä, jotka koskevat *työn tekemistä* tai sen *vastiketta* sekä näihin *välittömästi* liittyviä kysymyksiä.²⁷

Ei ole mitään teleologista perustetta rajoittaa työopimuksen alaa ja siten myös individuaalinormien piiriä kovin suppeaksi. Laadultaan 'yrityksen työoloja' koskevat normimääräykset saattavat olla hyvinkin siten tulkittavissa, että niiden *intressisubjektina* on pidettävä *yksityisiä työntekijöitä* eikä osallista työntekijöiden yhdistystä. Esimerkiksi pesu- ja valaisulaitteita ja muita vastaavia asioita koskevia normimääräyksiä voidaan mielestäni aivan hyvin joissakin tapauksissa pitää individuaalinormeina. Ajatelkaamme, että työehtosopimuksessa olisi esimerkiksi seuraava normimääräys: »Työnantaja on velvollinen hankkimaan kullekin kaiverrustyötä tekevälle työntekijälle 100 watin lampulla varustetun kohdevalaisimen.» Pitäisin tällaista määräystä individuaalinormina, jonka toteuttamiseksi yksityinen työntekijä — intressisubjektina — voi saada suoritustuomion yleisessä alioikeudessa. Mikäli määräyksen tulkinnasta on riitaa, kuuluu asia tietenkin TTuomL 1 §:n perusteella työtuomioistuimen toimivaltaan, jolloin on tietenkin sovellettava myös TTuomL:n sisältämiä poikkeuksellisia asialegitimaatiosäännöksiä. Määräys voi kuitenkin olla myös seuraavan sisältöinen: »Työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että kaiverrusosastolla on riittävä määrä kohdevalaisimia käytettävissä.» Tällaista määräystä on pidettävä soli-

²⁶ Ks. esimerkiksi Pekkanen s. 1 ss. sekä siellä mainittua kirjallisuutta.

²⁷ Ks. myös Vuorio s. 297—298.

daarinormina, johon vain työehtosopimukseen sidottu työntekijäin yhdistys voi vedota. Yksityiset työntekijät eivät tällaisen määräyksen perusteella voi vaatia valaisimia sen paremmin yleisessä alioikeudessa kuin työtuomioistuimessakaan.²⁸

Olen edellä todennut, että vain työehtosopimuksen alaan kuuluvat individuaalinormit sitovat yksityisiä työntekijöitä. Epäilyksiä aiheuttavat kuitenkin *järjestys-* ja muut *käyttätymismääräykset*, jotka on annettu koko yritystä tai jotakin sen osastoa varten. Nämä määräykset vaikuttavat solidaarinormeilta, joissa työntekijät olisivat velvoitettuna osapuolena. Lienee kuitenkin niin, että suurta osaa näistä määräyksistä on pidettävä individuaalinormeina. Sitä osaa näistä työehtosopimuksen määräyksistä, joita työehtosopimuksen alan ulkopuolelle jäävinä ei voida pitää individuaalinormeina, lienee pidettävä velvoitemääräyksinä. Näissä määräyksissä osallinen työntekijäin yhdistys velvoittautuu vaikuttamaan siihen, että yksityiset työntekijät noudattavat ko. määräyksiä.²⁹

²⁸ Solidaarinormit perustuvat sekä dynaamisen että staattisen suojan osalta vain työehtosopimukseen eikä lainkaan työehtosopimuksen täyttämiseen velvoittavaan käyttätymisnormiin. Ks. *Vuorio* s. 294—298.

²⁹ Ks. *Vuorio* s. 320. Vrt. kuitenkin *Kopponen* s. 184—185 sekä 274 ss. Ns. transitorisia määräyksiä on pidettävä velvoitemääräyksinä. Ks. *Lvk. 1921: 11* s. 16—17 sekä *Kopponen* s. 188—189; *Sipilä* s. 177; *sama*, Pääasiat s. 87; *sama*, *LM* 1950 s. 660 ja *Vuorio* s. 247 alaviite 198.

Koska säännöstävän vaikutuksen ei voida katsoa ulottuvan alayhdistykseen, ei ole myöskään mahdollista antaa sellaisia 'solidaarinormeja', jotka velvoittaisivat sidottuja alayhdistyksiä. Ks. *Vuorio* s. 308—309 erityisesti alaviite 16. Vrt. kuitenkin *Virkkunen*, *LM* 1951 s. 495. Työntekijäin puolella näiden kysymysten järjestely jää siis yksinomaan velvoitemääräysten varaan.

Säännöstämiskompetenssi on solidaarinormien osalta rajoitettu työehtosopimuksen määräyksiin, jotka koskevat »työsuhteita muuten». Solidaarinormien on siis liitettävä läheisesti työsuhteisiin. Ellei näin ole asianlaita, ovat osalliset ylittäneet säännöstämiskompetenssinsä asialliset rajat. Ks. edempänä 3.3.2.3 esitettyä kritiikkiä työtuomioistuimen tuomiosta TT 6/1954.

Työrauhakomitea on ehdotuksessaan työehtosopimuslaiksi täsmentänyt ja laajentanut säännöstämiskompetenssin asiallista ulottuvuutta. Ehdotuksen 1 §:n mukaan työehtosopimus tehdään »työsuhteissa noudatettavista ehdoista, työrauhan ylläpitämisestä taikka ehdoista ja järjestelyistä, joita työnantajain, työntekijäin tai näiden yhdistysten kesken muuten on noudatettava.» Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 1 sekä (perustelut) s. 3—6.

3.3.2.2. Individuaali- ja solidaarinormien väliseen rajanvetoon liittyviä asiavaltuuskysymyksiä

Vaikka *Vuorio* on kiinnittänyt huomiota individuaali- ja solidaarinormien erotteluun niiden aineellisen sisällyksen perusteella, pitänee hän kuitenkin ratkaisevana erottavana kriteerinä asiavaltuutta. Hänen mukaansa on »työolo- ja työnormien välinen raja määriteltävä siten, että jälkimmäisiin luetaan ne tapaukset, joista työsuhteen osapuolten väliset kanteet ovat mahdollisia. Edellisiin jäävät tällöin ne, joista ainoastaan osallinen voi ajaa — yksinomaan työehtosopimukseen perustuvaa — kannetta (vastapuolen) jäsentä vastaan.»³⁰ Toisaalta lienee kuitenkin niin, että se seikka, milloin työsuhteen osapuolten väliset kanteet ovat mahdollisia, määräytyy taas puolestaan sen mukaan, onko kysymyksessä individuaali- tai solidaarinormi. Kysymys on siitä, kenellä on katsottava olevan asiavaltuus riitautetun intressin suhteen. Tämä taas ratkaistaan siviiliprosessioikeudessa säännönmukaisesti sen mukaan, kuka on riitautetun intressin siviilioikeudellinen subjekti.³¹ Nähdäkseni *Vuorion* kanta johtaa seuraavaan kehäpäätelmään: asiavaltuudesta päätellään individuaali- ja solidaarinormien välinen raja ja individuaali- ja solidaarinormien välisestä rajasta päätellään taas se, kenellä on asiavaltuus.

Tällaisten 'kehien' syntyminen johtunee ainakin osittain oikeustieteessä esiintyvistä integraation puutteesta eri oikeudenalojen välillä. Mikäli pidetään ehdottomasti kiinni oman aineen rajoista eikä kiinnitetä riittävää huomiota probleemikokonaisuuteen, saattaa seurauksena olla, että tärkeätkin problemat jäävät 'ei kenenkään maalle' ja siten ratkaisematta. Edelleen saattaa syntyä sellaisia tilanteita kuin mm. edellä esitetty, jossa prosessioikeuden tutkijat katsovat lopullisen ratkaisun olevan saavutettavissa yksityisoikeudellisten kri-

³⁰ *Vuorio* s. 297—298.

³¹ *Tirkkonen* määrittelee asialegitimaation eli asiavaltuuden »oikeutukseksi omista nimissään prosessata riitautetusta intressistä.» Ks. *Tirkkonen* I s. 373. Asiavaltuuskysymys tuntuu kuitenkin olevan epäselvä ja kiistanalainen. Ks. mt. s. 373 ss. Pääsääntöisesti asiavaltuus kuuluu riitautetun oikeussuhteen subjekteille. *Tirkkonen* toteaa, että »silloin ei asiavaltuuskysymystä saateta käytännössä pitää erillään siitä kysymyksestä, ketkä ovat oikeudenkäynnin kohteena olevan oikeussuhteen subjekteja.» Mt. s. 375. Ks. asiavaltuudesta myös *Ellilä*, Oikeudenkäynti s. 92—93 ja 183.

teerien perusteella, kun taas yksityisoikeuden tutkijat katsovat ratkaisun perustuvan prosessioikeudellisiin kriteereihin.³² Kuten olen edellä esittänyt, individuaali- ja solidaarinormien välinen erokriteeri liittyy työ sopimuksen alaan, jonka avulla voidaan päätellä, ketä on pidettävä ko. normin intressisubjektina. Prosessioikeuden sääntöjen avulla voidaan tämän jälkeen päätellä, ketä on pidettävä asialegitimoituna subjektina.

Edellä on lähinnä pidetty silmällä työsuhteen osapuolten kanteita yleisissä tuomioistuimissa, jotka perustuvat työ sopimuksen täyttämiseen velvoittavaan käyttäytymisnormiin ko. työehtosopimuksen määräyksen ollessa oikean suorituksen sisällön määräävänä kompetenssinormina. Työtuomioistuimessa ajettavien kanteiden osalta viitataan TTuomL 11 §:ään, jossa on poikkeuksellisella tavalla järjestetty asiavaltuus työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvien asioiden osalta. Vain mikäli sidotut osoittavat, että osallinen yhdistys on antanut siihen luvan taikka kieltäytynyt panemasta kannetta vireille taikka sitä jatkamasta, voivat sidotut itse »esiintyä kantajina» työtuo-

³² Integraation puute johtaa lisäksi siihen, että vaikka kunkin aineen tutkijat tekisivät perusteellista työtä omalta kohdaltaan, saattaa probleemi kokonaisuudessaan tulla epätäydellisesti ja epäyhtenäisesti käsitellyksi. Tämä voitaisiin välttää joko siten, että eri aineiden tutkijat työskentelisivät yhdessä raja-alueiden selvittämiseksi taikka siten, ettei pitäydytä omalle alueelle, vaan edetään tutkimustehtävän sitä vaatiessa myös muille oikeudenaloille. Sama koskee tietenkin integraatiota oikeustieteen ja muiden yhteiskuntatieteiden välillä. Edellä esitetty koskee erityisen selvästi työrauhavelvollisuus kysymysten tutkimista — kuten muutakin työoikeudellista tutkimustyötä. *Opalek* sanoo positiivisen oikeuden tutkimuksen sisäisestä integraatiosta mm. seuraavaa: »Finally, there is too little interdisciplinary research within the doctrinal study of law itself, that most extensive legal discipline (while the situation in that respect is somewhat better in theory and history of law and State). The four main component parts of the doctrinal study of law, i.e. the study of civil law, of criminal law, of administrative law, and procedural law, stand largely apart, their respective sets of concepts lacking in co-ordination (e.g. as regards the structure of a legal norm, the problem of responsibility, the question of sanction, etc.). . . Thus contiguous points arise, particularly between civil law and administrative law, or even legal »contiguous disciplines», as Labor Law, Agricultural Law, and in particular the so-called Economic Law.» Ks. *Opalek* s. 8 ss. Ks. oikeuden ykseydestä ja jakamisesta *Holopainen*, LM 1965 s. 894 ss.; *sama*, LM 1966 s. 676 ss.; *Muukkonen*, LM 1964 s. 958 ss. ja *Muukkonen—Rytkölä*, LM 1966 s. 91 ss. Ks. myös *Suviranta*, LM 1966 s. 865.

mioistuimessa. Vastaajakelpoisuus muissa paitsi TEhtol 7 §:n soveltamista koskevista tapauksissa on myös vain osallisilla. TEhtol 7 §:n soveltamista koskevista tapauksissa vastaa kanteeseen ao. »työnantaja, työntekijä tai toimihenkilö» itse omalta osaltaan.³³

Suviranta on esittänyt sellaisen konstruktion mahdollisuutta, »että vaikka työntekijäpuolen osallisyhdistyksen ajaessa solidaari-normiin perustuvaa kannetta se ei aja sitä koskaan yksityisen työntekijän puolesta, normilla voi kuitenkin olla sellainen heijastusvaikutus, että osallisyhdistyksen kieltäytyttyä työntekijäkin voi TTuomL 11, §:n mukaisesti nostaa kanteen, jolloin hän myös saa hyväkseen mahdollisesti tuomittavan hyvityssakon — ei omaisuusvahinkoa kärsineenä, vaan kantajana.»³⁴ *Suvirannan* esityksestä ei käy ilmi, koskeeko hänen konstruktionsa myös sellaisia tapauksia, joissa osallisyhdistys on antanut luvan kanteen ajamiseen eikä kieltäytynyt kannetta ajamasta.³⁵ *Suvirannan* ajatusta voidaan pitää kohtuullisena ja hyvin perusteltuna. Se sopii myös hyvin edellä esittämäni ajatukseen hylätä asiavaltuus-kriteeri individuaali- ja solidaarinormien erotteluperusteena.³⁶ Kuitenkin vaikuttaa siltä kuin lainsäätäjä TTuomL 11, §:ssä myöntäessään sidotuille toissijaisen asiavaltuuden eräissä tapauksissa, olisi tarkoittanut lähinnä sellaisia tilanteita, joissa sidottuja on joka tapauksessa pidettävä todellisina intressisubjekteina, vaikka heiltä TTuomL 1, §:n pääsäännön mukaisesti puuttuukin asiavaltuus työtuomioistuimessa. Tosin voidaan väittää, että kun TTuomL 11 §:ssä on annettu osallisille asiavaltuus sellaisissakin tapauksissa, joissa ne eivät ole varsinaisia intressisubjekteja, niin myös TTuomL 11, §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa toissijainen asiavaltuus voitaisiin antaa sidotuille sellaisissakin tapauksissa, joissa niitä — kuten solidaarinormien kohdalla lienee asianlaita — ei voida pitää varsinaisina intressisubjekteina.

³³ Ks. asiavaltuudesta työtuomioistuimessa Km. 1945:7 s. 25—26 sekä mm. *Sipilä* s. 177—179; *sama*, Pääasiat s. 88; *Vuorio* s. 265—266; *Tirkkonen I* s. 378—379 sekä *sama*, SLY:n juhlaulkaisu s. 510 ss.

³⁴ Ks. *Suviranta*, Säännökset työsopimuskaudesta s. 44 erityisesti alaviite 38.

³⁵ Vrt. kuitenkin *Sipilä*, Asiantuntijalausunto s. 36—37 sekä *Vuorio* s. 297—298.

³⁶ Onhan nimittäin selvää, että *Suvirannan* konstruktio menettää merkitystään, jos individuaali- ja solidaarinormin raja määritellään käyttäen apuna asiavaltuus-kriteeriä. Ks. *Vuorio*, ib. sekä *Suviranta*, mt. s. 44 alaviite 38.

3.3.2.3. Solidaarinormiin liittyvää työtuomioistuimen käytäntöä

Työtuomioistuimen käytäntö on solidaarinormien osalta hieman epäselvä. On olemassa kuitenkin muutamia työtuomioistuimen tuomioita, joista voidaan päätellä, että solidaarinormi on realiteetti TEhtol:n sisältämässä normijärjestelmässä. Mihinkään tyhjentävään oikeuskäytännön tarkasteluun en tässä yhteydessä kuitenkaan pyri.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 6/1954 käsitellyssä tapauksessa työehtosopimus sisälsi seuraavan määräyksen: »Suomen Nahka-, Jalkine- ja Kumityöväen Liiton toimihenkilöillä on oikeus ilmoittuaan siitä ao. tehtaan johdolle, käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen käsittämässä teollisuuslaitoksissa.» Tämän määräyksen perusteella työtuomioistuin tuomitsi *sidotun* työnantajan (ei ollut työehtosopimukseen osallinen), koska tämä oli Suomen Työnantajain Yleisen Ryhmän antaman ohjeen mukaan ilman pätevää syytä kieltänyt Suomen Nahka-, Jalkine- ja Kumityöväen Liiton puheenjohtajalta pääsyn tehtaalle ja siten tietoisesti rikkonut työehtosopimuksen edellä siteerattua määräystä, TEhtol 71 §:n mukaan työehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomisesta hyvityssakkoon.

Koska tässä tuomiossa sidottu työnantaja tuomittiin TEhtol 71 §:n rikkomisesta, on siteerattu määräys siis katsottu säännöstämiskompetenssiin kuuluvaksi normimääräykseksi. Jos se olisi katsottu velvoitemääräykseksi, olisi se velvoittanut vain osallisia eikä myöskin 'pelkästään' sidottuja, joten TEhtol 71 §:n soveltaminen ei olisi ollut mahdollista. Individiduaalinormina tätä määräystä ei voida pitää, koska se sisältönsä puolesta lankeaa selvästi työsopimuksen alan ulkopuolelle. Ei ole ajateltavissa, että työsopimuksen puitteissa sovitaisiin jonkin liiton toimihenkilöiden oikeudesta käydä tutustumassa olosuhteisiin teollisuuslaitoksessa. Ainoa mahdollisuus on se, että työtuomioistuin on pitänyt ko. määräystä normimääräyksenä, jossa oikeutettuna puolena on työntekijäin osallinen liitto ja velvoitettuna sidotut työnantajat, eli solidaarinormina.³⁷

On mielestäni erittäin kysymyksenalaista, voidaanko tällaista määräystä pitää edes »työsuhteissa muuten» noudatettavana työehto-

37 Ks. myös Vuorio s. 274. Vrt. kuitenkin Sipilä, Pääasiat s. 82.

sopimuksen määräyksenä. Ellei näin voida tehdä, ovat osalliset ko. tapauksessa ylittäneet säännöstämiskompetenssinsa asialliset rajat, jolloin myös työtuomioistuimen tuomiota TT 6/1954 on pidettävä vääränä. En tässä yhteydessä voi kuitenkaan syventyä kysymyseen, voidaanko tällaisia määräyksiä ottaa työehtosopimuksiin — TEhtoL 1, §:ssä asetetut rajoitukset huomioon ottaen — muutoin kuin velvoitemääräyksinä.

Viitataan lisäksi työtuomioistuimen tuomioihin TT 12/1952; 3/1954; 6/1957 ja 2/1965, joissa työtuomioistuin on käsittäkseni hyväksynyt solidaarinormirakennelman.³⁸

³⁸ Työtuomioistuimen tuomiossa TT 12/1952 katsottiin seuraavan määräyksen velvoittavan työehtosopimukseen osallisen liiton sidottuja työnantaja-jäseniä: »Allekirjoittaneen Suomen Työläisliiton ry:n paikallisen osaston valtuuttamalla edustajalla on oikeus työkonttorissa tai työnantajain konttorissa työaikana seurata työtilaisuuksien ja ansioiden tasapuolista jakautumista; hänelle maksetaan tästä nuoremman työnjohtajan palkan mukainen korvaus työhön käytetyltä ajalta...» Mistään individuaalinormista ei tässäkään ollut kysymys.

Suviranta katsoo, että työtuomioistuin on tuomioissaan TT 6/1957 (ään. 5—1) ja 2/1965 omaksunut solidaarinormirakennelman. Ks. *Suviranta*, Säännökset työsopimuskaudesta s. 40—45 ja 49—53. *Sipilä* on puolestaan kritisoinut tätä käsitystä. Ks. *Sipilä*, Asiantuntijalausunto s. 30 ss. En voi tässä yhteydessä syventyä tähän kysymykseen. Tietenkin *Sipilä* on siinä suhteessa oikeassa, ettei pidä pyrkiä saavuttamaan »uusia tuloksia» konstruoimalla työehtosopimuksen määräyksiä individuaalinormeista solidaarinormeiksi. Ks. m. kirj. s. 32. Kuitenkin *Suviranta* lähtee selvästi oikeusvaikutuksista ja pyrkii sitten selittämään TEhtoL:n normijärjestelmän puitteissa näiden oikeusvaikutusten syntymisen eikä suinkaan päin vastoin. Kysymys on nähdäkseni loppujen lopuksi siitä, miten jotakin oikeudellista ilmiötä halutaan nimittää. Pelkkä erilaisia oikeusvaikutuksia aiheuttavien 'ilmiöiden' systematisointi ja eri 'nimityksillä varustaminen' ei sinänsä saa tietenkään aikaan mitään »uusia tuloksia».

Todettakoon lopuksi, että *Sipilä* katsoo urakkapalkasta sopimiseen liittyvien menettelyä koskevien määräysten, jotka liittyvät paikallista sopimista koskevaan määräykseen, olevan »laissa tarkoitettuja työnantajaa ja työntekijää velvoittavia määräyksiä.» Ks. *Sipilä*, Pääasiat s. 69—70. Tietenkin tällainen määräys voi olla työtaistelutoimenpiteen kiellettynä kohdistumisobjektina — kuten *Sipilä* on todennut — mutta tämä ei sinänsä edellytä, että määräys velvoittaisi yksityisiä työnantajia ja työntekijöitä. Ks. myös *Vuorio* s. 274, jossa hän toteaa eräästä urakkapalkkojen tarkistuslauseketta koskevasta tuomiosta seuraavaa: »Työolonormeiksi luettavia tapauksia koskevista ratkaisuista on mainittava myös tuomio 1953:9.»

2 §. Normimääräykset työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä» TEhtol 8 §:ssä käytetyssä merkityksessä

Mitään epäilystä ei voi olla siitä, etteikö mikä normimääräys tahansa olisi työehtosopimuksen »yksityinen määräys» TEhtol 8 §:ssä käytetyssä merkityksessä. Vastakkaiselle käsitykselle ei saa mitään tukea sen paremmin TEhtol 8 §:stä kuin lain esitöistäkään. Mielestäni ei ole olemassa myöskään mitään oikeusvaikutuksista johdettavaa perustetta jakaa työehtosopimuksen normimääräyksiä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina eri ryhmiin esimerkiksi sen mukaan, onko kysymyksessä individuaali- vai solidaarinormi.

Normimääräyksen pätemättömyys säännöstämiskompetenssin ylituksen johdosta taikka muusta vastaavasta syystä ei myöskään muuta sitä tosiasiaa, että määräystä on pidettävä TEhtol 8 §:n mukaisena työehtosopimuksen yksityisenä määräyksenä, kunnes pätemättömyys on vahvistettu työtuomioistuimen tuomiolla. Tästä ei voida päätellä, että pätemättömän määräyksen rikkominen työsuhteen puitteissa ennen työtuomioistuimen tuomiota olisi tai ei olisi myös TEhtol 7₁ §:n loukkaus.

3 §. Velvoitemääräykset työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä» TEhtol 8 §:ssä käytetyssä merkityksessä

Koska työehtosopimuksen määräykselle työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina ei ole relevanttia se, *ketä* määräys velvoittaa, on myöskin työehtosopimuksen *velvoitemääräyksiä* pidettävä työehtosopimuksen yksityisinä määräyksinä TEhtol 8 §:ssä käytetyssä merkityksessä. Tällöin on kuitenkin tehtävä se rajoitus, että vain työsuhteisiin taikka työehtosopimussuhteeseen liittyvät työehtosopimuksen velvoitemääräykset voivat olla työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina. Koska velvoittautumiskompetenssi ei ole TEhtol:ssa samalla tavoin rajoitettu kuin osallisten säännöstämiskompetenssi, vaan perustuu yleiseen sopimusvapauteen, saatetaan työehtosopimuksen yhteydessä sopia sellaisistakin asioista, jotka eivät suoranaisesti liity työsuhteisiin tai työehtosopimussuhteeseen. Tällaisia 'irrallisia' sopimusehtoja on pidettävä itsenäisinä työehtosopimuksesta erillään pidettävinä oikeustoimina. Ne eivät siis saa mitään

työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia. Eihän työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia voida 'siirtää' sellaisille sopimusehdoille, joihin ne lain mukaan eivät liity, pelkästään sillä, että muodollisesti samaan aktiin — työehtosopimukseen — otetaan sekä sellaisia sopimusehtoja, joihin TEhtoL liittää määrättyjä oikeusvaikutuksia, että sellaisia sopimusehtoja, joihin nämä oikeusvaikutukset eivät muutoinkaan liittyisi. Täten myöskään TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuus ei koske tällaisia sopimusehtoja. Seurauksena tästä on myös nähdäkseni se, että tällaista ehtoa koskevan riidan oikeana forumina on pidettävä yleistä alioikeutta eikä työtuomioistuinta.³⁹

4 §. Työtuomioistuimen käytäntöä

Todettakoon aluksi, ettei työtuomioistuimen käytännössä ole yhtään tuomiota, jossa olisi todettu, ettei jotakin työehtosopimuksen määräystä voitaisi sinänsä pitää TEhtoL 8 §:n tarkoittamana työehtosopimuksen »yksityisenä määräyksenä». Tästä syystä ei ole mitään aihetta pyrkiä seuraavassa mihinkään tyhjentävään oikeuskäytännön analyysiin.

Työehtosopimuksen *individuaalinormit* ovat tavallisimmat kohdistumisobjektit työtuomioistuimen työrauhavelvollisuutta koskevissa tuomioissa.⁴⁰ Tämän lisäksi työtuomioistuimen tuomioiden joukossa on useita työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevia tuomioita, joissa kohdistumisobjekti on selvästi langennut työsopimuksen alan ulkopuolelle. Niinpä työtuomioistuin on pitänyt työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina mm. määräystä työnantajan oikeudesta

³⁹ Tietääkseni käytännössä ei tällaisia sopimusehtoja juuri oteta työehtosopimuksiin.

⁴⁰ Esimerkkeinä työehtosopimuksen individuaalinormeista työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina mainittakoon mm. vastiketta koskevat määräykset (ks. esimerkiksi TT 2/1953; 11, 23 ja 28/1965; 4 ja 5/1967 sekä 33 ja 36/1968); määräys ylityön tekemisestä (ks. esimerkiksi TT 11/1950 ja 3/1957); määräys vuosilomasta (ks. esimerkiksi TT 5/1961); määräys työnantajan oikeudesta johtaa ja valvoa työtä (ks. esimerkiksi TT 3/1957; 10/1959; 8/1964; 33/1967 sekä 33, 42 ja 45/1968) sekä määräys työajasta (ks. esimerkiksi TT 8/1967).

ottaa työhön ja erottaa työntekijä;⁴¹ määräystä ennen työnseisauksen alkamista työssä olleiden työntekijöiden ottamisesta työhön vanhoina työntekijöinä;⁴² eräitä luottamusmiestä koskevia työehtosopimuksen määräyksiä;⁴³ määräystä työehtosopimuksen soveltamisalasta⁴⁴ sekä määräystä työehtosopimuksen voimassaoloajasta.⁴⁵

5 §. Työehtosopimuksessa viitatus lähteen sisältö työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä»

1. Kysymyksenasettelu

Työehtosopimuksessa saattaa olla viittaus joko johonkin julkiseen lähteeseen kuten lakiin, asetukseen, ministeriön päätökseen jne. taikka johonkin yksityiseen lähteeseen kuten toiseen työehtosopimukseen, ns. yleissopimukseen jne. Siirtääkö tällainen viittaus

⁴¹ Työnantajan työntekijän erottamisoikeutta koskevaa työehtosopimuksen määräystä on pidettävä individuaalinormina. Ks. myös Vuorio s. 325 ss. Sen sijaan työehtosopimuksen määräys työnantajan oikeudesta ottaa työntekijä työhön ei voi vaikuttaa työsuhteisiin, koska se edeltää työsuhteen syntymistä, johon individuaalinormit sitten vaikuttavat. Ks. myös Kopponen s. 188 ja alaviite 38; Sipilä, LM 1947 s. 469—470; sama, LM 1950 s. 663 sekä Vuorio s. 323 ja 332 ss. Ks. työntekijän työhön ottamista koskevasta työehtosopimuksen määräyksestä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina mm. työtuomioistuimen tuomioita TT 8/1949 (ään. 8—1 tämän kysymyksen osalta) (työnantajan oikeus ottaa työntekijöitä muualta, ellei työkonttorissa ole työvoimaa saatavissa); 7/1959 ja 9/1964 (vaadittiin erään työntekijän erottamista). Työnantajan työntekijän erottamisoikeutta koskevista työrauhavollisuustapauksista ks. mm. TT 4/1952; 9/1955; 5/1958; 13/1959; 8/1960; 1 ja 8/1961; 9/1962 sekä 7/1967.

⁴² Ks. TT 8/1963.

⁴³ Ks. TT 3/1955 (luottamusmiehenä toimivan työntekijän erottamista ja siitä johtuvan erimielisyyden selvittämistä koskevat määräykset) sekä TT 6/1961 (määräys luottamusmiehen tehtävästä valvoo, ettei työehtosopimusta puolin eikä toisin rikottaisi).

⁴⁴ Ks. TT 10/1961 ja 29/1967. Viimeksi mainitussa tuomiossa työtuomioistuimen enemmistö (4 jäsentä) katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen, paitsi työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaan määräykseen, myös työehtosopimuksen sisältämään eräänlaiseen työrauhalausekkeeseen. Ks. tuomiosta TT 29/1967 tarkemmin edellä tekstiä IV. alaviite 100 jälkeen.

⁴⁵ Ks. TT 6/1963.

viitatus määräyksen tai säännöksen työehtosopimuksen määräykseksi siten, että siihen kohdistettu työtaistelutoimenpide on TEhtol 8 §:n vastainen? Probleemin ratkaisemisessa on otettava huomioon kaksi vastakkaista argumenttia. TEhtol 2₁ §:n mukaan työehtosopimus on tehtävä *kirjallisesti*. Tällöin tulee siis ratkaistavaksi, kuinka ankarat vaatimukset tälle kirjalliselle muodolle on asetettava. Riittääkö se, että työehtosopimuksessa selvästi viitataan johonkin toiseen käytettävissä olevaan lähteeseen? Toisena argumenttina on työrauhavelvollisuuden *tarkoituksen* huomioon ottaminen. Jos työehtosopimukseen osalliset ovat sopineet jonkin kysymyksen järjestämisestä viitatus lähteen mukaisesti ottamatta ko. lähdeä kuitenkaan sanasta sanaan työehtosopimukseen, on kieltämättä TEhtol:n ja työehtosopimusinstituution tarkoituksen vastaista ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuisi viitatussa lähteessä järjestettyyn kysymykseen. Tarkastelen seuraavassa ensin lyhyesti TEhtol 2₁ §:n muotomääräyksen tulkintaa. Sen jälkeen käsittelen viittauksiin liittyviä problemeita.

2. Työehtosopimuksen kirjallisesta muodosta

Lainvalmistelutoistista ei TEhtol 2₁ §:ää tulkittaessa ole paljokaan hyötyä. Vuoden 1924 työehtosopimuslain esitöissä todetaan, että kirjallista muotoa on pidettävä työehtosopimuksen pätevyyden ehdottomana edellytyksenä. Tämän muotomääräyksen perusteluina esitetään esitöissä mm. se, että työehtosopimuksen määräykset vaikuttavat laajoihin henkilöpiireihin. Edelleen viitataan siihen, että kirjallinen muoto vähentää riidanaiheita sekä näyttövaikeuksia. Esitöissä todetaan vielä, että työehtosopimukset on käytännössä aina tehty kirjallisesti.⁴⁶

Ellei TEhtol 2₁ §:n muotomääräystä ole noudatettu, on solmittu sopimus työehtosopimuksena *pätemätön*.⁴⁷ TEhtol 2₁ §:n muoto-

⁴⁶ Ks. Lvk. 1921:11 s. 28—29. Ks. tässä yhteydessä myös Ylöstalo, LM 1958 s. 364.

⁴⁷ Ks. Ahō s. 181; Kopponen s. 146 ss.; Kotonen s. 18; Muukkonen s. 22; Puhakka s. 10; Sipilä s. 166; sama, Pääasiat s. 62; sama, LM 1950 s. 654—656; Suviranta, Scandinavian studies in law 1965 s. 184 ja 207—208 sekä Vihma s. 123.

määräystä on pidettävä sopimuksen *päättämismuotona* eikä pelkkänä todistusmuotona. Ei siis riitä se, että voidaan todistaa, mistä ja miten on sovittu, ellei kirjallista muotoa ole käytetty. TEhtol 2₁ §:ssä — toisin kuin vuoden 1924 työehtosopimuslaissa — on tehty mahdolliseksi työehtosopimuksen päättäminen myös siten, »että sopimuksen sisältö merkitään sopimuspuolten pitämässä neuvottelussa laadittuun pöytäkirjaan, joka on yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi todettu.»⁴⁸

Onko TEhtol 2₁ §:n muotomääräystä pidettävä niin ankarana, ettei edes kirjallista viittausta johonkin ulkopuoliseen lähteeseen ole pidettävä päteväenä? *Muukkonen* katsoo, että »työehtosopimuksessa ei liene kiellettyä viittaamasta joihinkin sen ulkopuolisiin asiakirjoihin.»⁴⁹ Tätä probleemia ratkaistaessa on huomiota kiinnitettävä lähinnä kolmeen kriteeriin. Ensiksi on tarkasteltava viitatus lähteen *syntyperustetta*: onko kysymyksessä viranomaistoimintaan perustuva julkinen lähde vai yksityinen lähde. Toiseksi on kiinnitettävä huomiota *osallisten tarkoitukseen*: ovatko osalliset tarkoittaneet, että viitattu lähde otetaan työehtosopimuksen osaksi. Kolmanneksi on kiinnitettävä huomiota siihen, kuinka suurelta osin viitattu lähde on *lainattu* työehtosopimukseen taikka otettu sen *liitteeksi*.

3. Viittaus viranomaistoimintaan perustuvaan lähteeseen

Periaatteessa ei ole tietenkään mitään estettä sille, että viranomaistoimintaan perustuvia lähteitä taikka niiden osia otetaan työehtosopimuksen määräyksiksi. Tällöin näiden lähteiden säännökset saavat omien oikeusvaikutustensa lisäksi työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Mainitut säännökset eivät työehtosopimuksen määräyksiksi ottamisen vuoksi suinkaan menetä omia oikeusvaikutuksiaan taikka tehosteitaan, ellei ko. lähteessä ole nimenomaan toisin todettu.

⁴⁸ Ks. *Muukkonen* s. 163 alaviite 26, jossa hän toteaa mm., »että TEhtol 2₁ § suo mahdollisuuden sopia »todistamiskaavan» (oikeaksi toteamisen) lähemmästä sisällöstä.» *Muukkonen* mukaan TEhtol 2₁ § on ainoa legaalinnormimme, jossa on mahdollisuus sopia muutosäännöksestä. Ks. ib. Ks. myös *Puhakka* s. 9—10.

⁴⁹ *Muukkonen* s. 64 alaviite 103. Vrt. kuitenkin *Kopponen* s. 149—150.

3.1. TEhtoL:n säännökset työehtosopimuksen »yksityisinä määräyksinä»

Todettakoon tässä yhteydessä lyhyesti, että TEhtoL 8 §:ssä tarkoitetaan työehtosopimuksen määräyksillä myös TEhtoL:n säännöksiä.⁵⁰ Viittauksella ei siis tässä suhteessa ole merkitystä työrauhavelvollisuuskysymysten kohdalla. Esimerkkinä tällaisesta tapauksesta mainittakoon TEhtoL:ia koskevien tulkintariitojen tukeminen työtaistelutoimenpiteellä. Samoin TEhtoL 8 §:n vastaisena on pidettävä työtaistelutoimenpidettä, jolla tuetaan vaatimusta TEhtoL:n jonkin säännöksen soveltamisesta tosiasiallisesti toisin kuin laki edellyttää. Sitä seikkaa, ettei TEhtoL:n säännöksiä mainita TEhtoL 8 §:ssä, on pidettävä lakitekniillisenä huomaamattomuutena.⁵¹

3.2. Viitatus lähteen säännökset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina

Milloin on viitatus lähteen sisällyksen katsottava tulleen työehtosopimuksen osaksi siten, että siihen kohdistettuja työtaistelutoimenpiteitä on pidettävä TEhtoL 8 §:n vastaisina? Toisaalta tulee muistaa, että vain kirjalliset työehtosopimuksen määräykset ovat päteviä. Toisaalta on mahdollista, että työehtosopimuksessa on viitattu esimerkiksi johonkin lainsäädännökseen tarkoituksin, että kysymys on työehtosopimuksen voimassaoloajaksi jätetty yksinomaan tämän säännöksen varaan. Olisi tällöin TEhtoL:n tarkoituksen vas-

⁵⁰ Ks. *Sipilä*, Pääasiat s. 77 sekä *sama*, JFT 1962 s. 11 alaviite 4. En ole kuitenkaan aivan varma siitä, tarkoittaako *Sipilä* tällä aivan samaa, kuin mitä olen tekstissä esittänyt. Hän nimittäin toteaa (Pääasiat s. 77), että »laissa (8 §) puhutaan työehtosopimuksen määräyksistä, vaikka on kysymys myös lain säännöksistä, niistä, jotka koskevat työrauha- ja valvontavelvollisuutta.» Aiemmin hän on todennut (JFT 1962 s. 11 alaviite 4) tästä kysymyksestä seuraavaa: »Men i den följande texten (8 §) omfattar samma uttryck även stadgandena i KAL.»

⁵¹ Ks. *Sipilä*, JFT 1962 s. 11 alaviite 4.

On myös mahdollista, että lainsäätäjällä on pitänyt TEhtoL:n säännöksiä työehtosopimuksen luonnollisina ainesosina.

taista, mikäli tällaiseen viitattuun säännökseen kohdistuvaan työtaistelutoimenpiteeseen saataisiin TEhtol 8 §:n estämättä ryhtyä. Tilannetta arvioitaessa ei pidä unohtaa, että viitatus lähteen säännökset saattavat tulla sovellettaviksi, vaikka säännöksiä ei katsottaisikaan työehtosopimuksen määräyksiksi. Tietenkin niiltä tällaisessa tapauksessa puuttuvat kaikki työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset.

Työehtosopimukseen *osallisten tarkoitukseen* on kiinnitettävä erityisesti huomiota. Jos osalliset ovat ottaneet viittauksen työehtosopimukseen kiinnittääkseen huomiota siihen, että viitattua lähdetä on sovellettava, koska työehtosopimukseen ei ole otettu asiasta määräyksiä, ei viittauksella ole tarkoitettu ottaa ko. lähteen säännöksiä työehtosopimuksen määräyksiksi. Osallisten tarkoitus saattaa kuitenkin olla vaikeasti selvitettävissä. Tällöin voidaan apua hakea sellaisista seikoista kuin esimerkiksi, onko lähteen säännökset kokonaan tai osaksi otettu työehtosopimustekstiin taikka työehtosopimuksen liitteeksi jne. Tällaisessa tapauksessa on ilmeistä, että säännökset on tarkoitettu työehtosopimuksen määräyksiksi. Jos taas lähteeseen on viitattu vain muutamalla sanalla, on todennäköistä, ettei lähteen säännöksiä ole tarkoitettu työehtosopimuksen määräyksiksi.

Toisaalta se, että on selvitetty osallisten tarkoittaneen tai voidaan olettaa niiden tarkoittaneen ottaa viitatus lähteen säännökset työehtosopimuksen määräyksiksi, ei riitä, ellei voida katsoa viittauksen täyttävän TEhtol 2₁ §:n muotomääräyksen vaatimuksia. Jos ko. säännökset on kokonaisuudessaan lainattu työehtosopimukseen tai otettu sen liitteeksi, on TEhtol 2₁ §:n kirjallisuusvaatimus tietenkin täytetty.⁵² Pääsääntöisesti ei pelkän johonkin lähteeseen viittaamisen voida katsoa siirtävän ko. lähteen säännöksiä työehtosopimuksen määräyksiksi.⁵³ Työehtosopimuksen määräyksen sisältö on siis selvittävä joko itse sopimustekstistä taikka sopimuksen liitteestä.⁵⁴ Tietenkin työehtosopimuksen määräyksiä tulkittaessa voidaan tur-

⁵² Ks. myös Kopponen s. 150.

⁵³ Ks. Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 462.

⁵⁴ Ks. Kopponen s. 149—150. Muukkonen, vaikka hieman epäroiden, asettuu toiselle kannalle. Ks. Muukkonen s. 63 alaviite 103. Ks. myös Suviranta, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 207—208.

vautua muuhunkin aineistoon kuin sopimustekstiin ja sen liitteisiin.⁵⁵

Edellä esitettyä pääsääntöä johonkin lähteeseen viittaamisen vaikutuksista on tulkittava suppeasti. *Sipilään* on yhdyttävä siinä, että sellainen viittaus lakiin, jossa nimenomaan sanotaan tietyn asian tulevan järjestettäväksi ko. lain mukaan, aiheuttaa lainsäädännön tulemisen työehtosopimuksen määräykseksi.⁵⁶ Tosin Sipilä perustaa käsityksensä sellaisiin työtuomioistuimen tuomioihin, joissa ei ollut kysymys TEhtol 8 §:n soveltamisesta. Ottaen huomioon TEhtol 8 §:n tarkoituksen rauhoittaa 'sovitut työehdot' työehtosopimuskaudeksi, voidaan kuitenkin katsoa käsityksen sopivan myös työrauhavelvollisuuskysymyksiin.⁵⁷ Tätä käsitystä tukee mielestäni myös se, että esimerkiksi lainsäädännökseen tai muuhun viranomais-toimintaan perustuvaan lähteeseen mainituin tavoin viittaaminen täyttää sikäli TEhtol 2, §:n muotomääräyksen, että viitattu lähde, esimerkiksi jokin laki, on kirjallisena kaikkien käytettävissä. Vuo-

⁵⁵ Ks. myös *Kopponen* s. 149; *Kotonen* s. 12 alaviite 1 sekä *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 213. Työehtosopimuksen määräysten tulkintaan en tässä yhteydessä voi tämän enempää puuttua. Ks. tästä *Aho* s. 181—183 sekä siellä mainittua kirjallisuutta.

⁵⁶ Ks. *Sipilä*, *Asiantuntijalausunto* s. 17 ss. Ks. myös *sama*, *LM* 1956 s. 282—283.

⁵⁷ Tarkastelllessaan työehtosopimuksen sisällystä työrauhavelvollisuuskysymysten ulkopuolella *Suviranta* toteaa mm. seuraavaa: »Moreover mere references in a collective agreement to legislative provisions are not taken by the Finnish Labour Court to incorporate these provisions in the collective agreement. If, e.g., the collective agreement provides that »overtime compensation shall be paid according to law», the Finnish Labour Court, unlike the Swedish court, does not admit suits concerning interpretation or violations of the provisions referred to.» Kantansa tueksi *Suviranta* viittaa työtuomioistuimen tuomioihin TT 1/1951 ja 7/1953. Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 192 sekä alaviite 3. Vrt. kuitenkin *Sipilä*, *Asiantuntijalausunto* s. 17 ss. Ks. myös *Vuorio* s. 260 ss. sekä *sama*; *Kivimäen juhlaulkaisu* s. 462 sekä alaviite 44.

Viittaan lopuksi työtuomioistuimen tuomioon TT 21/1965, jossa todettiin mm. seuraavaa: »Koska puheena oleva kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriön päätös on otettu työehtosopimuksen osaksi ja jutussa niin ollen on kysymys työehtosopimuksen määräysten oikeasta sisällyksestä... on tutkinut jutun...» Tässä tuomiossa siis kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, että ministeriön päätös oli otettu työehtosopimuksen osaksi. Mainittakoon tässä, että mainittu ministeriön päätös oli otettu työehtosopimuksen liitteeksi.

den 1924 työehtosopimuslain esitöissä perusteltiin kirjallisuusvaatimusta, kuten edellä jo totesin, juuri mm. sillä, että kirjallinen muoto sinänsä — suullisen sopimuksen vastakohtana — vähentää riidanaiheita ja näyttövaikeuksia.⁵⁸

3.3. Työtuomioistuimen käytäntöä

Työtuomioistuimen käytännöstä mainittakoon ensiksi tuomiot, joissa palkkasäännöstelymääräykset on katsottu työehtosopimuksen määräyksiksi työtaistelutoimenpiteiden kohdistumisobjekteina. Palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamat ohjetuntipalkat oli otettu työehtosopimuksen määräyksiksi tai sen liitteeksi. Tällöin on selvää, että ko. määräyksestä tulee työehtosopimuksen määräys, johon kohdistettu työtaistelutoimenpide on TEhtoL 8 §:n vastainen, kuten työtuomioistuin kaikissa näissä tuomioissa totesikin.⁵⁹

Työtuomioistuin on nähdäkseni eräissä palkkasäännöstelymääräyksiä koskevissa tuomioissaan katsonut pelkän viittauksen siirtävän palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamat palkkaehdot työehtosopimuksen määräyksiksi TEhtoL 8 §:ssä tarkoitetussa merkityksessä. Tällainen tuomio on mm. TT 14/1949 (ään. 8—1), jossa työehtosopimus sisälsi vain seuraavan viittauksen: »Työpalkat suoritetaan voimassa olevien palkkasäännöstelymääräysten mukaan. Jos

⁵⁸ Ks. 2.

⁵⁹ Esimerkiksi tuomiossa TT 9/1949 (ään. 8—1) työtuomioistuin totesi, että »koska työpalkkoja koskevien määräysten on palkkasäännöstelystä huolimatta katsottava muodostavan osan työehtosopimuksesta ja sopimukseen osalliset ovat sitoutuneet sopimusajan noudattamaan siihen kuuluvassa liitteessä mainittuja ja palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamia ohjetuntipalkkoja...» Jäsen Tattari oli eri mieltä kuten eräissä muissakin vastaavissa tuomioissa. Työtuomioistuimen tuomion TT 7/1949 koskemannä tapauksessa palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamat ohjekuukausipalkat oli otettu työehtosopimuksen tekstiin. Työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen näihin palkkamääräyksiin. Ks. edelleen työtuomioistuimen tuomioita TT 8, 10, 12 ja 18—23/1949 ja 1/1950, joissa kaikissa palkkamääräykset oli otettu työehtosopimuksen liitteeksi. Tuomioissa TT 13, 15—17/1949 ja 3/1950 palkkamääräykset oli sen sijaan otettu työehtosopimuksen suoraanaisiksi määräyksiksi.

palkkasäännöstely lopetetaan, jäävät silloiset palkat toistaiseksi voimaan, ja sovitaan niiden ehkä tarpeelliseksi osoittautuvasta tarkistuksesta erikseen.» Tosin työtuomioistuin ei todennut, että palkkasäännöstelymääräykset olisivat tulleet työehtosopimuksen määräyksiksi. Koska työtaistelutoimenpiteen katsottiin kuitenkin kohdistuneen näihin määräyksiin, ei muu tulkinta liene mahdollinen kuin katsoa pelkän viittauksen siirtäneen mainitut määräykset työehtosopimuksen määräyksiksi.⁶⁰ Pelkän viittauksen on nähdäkseni katsottu siirtäneen palkkasäännöstelyviranomaisten määräämät palkkaehdot työehtosopimuksen määräyksiksi myös tuomioissa TT 24/1949 sekä 4 ja 5/1950.⁶¹

Tuomiossa TT 2/1950 työtuomioistuin on ymmärtääkseni katsonut työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen itse viittauksen sisältäneeseen määräykseen eikä viitatus lähteen määräyksiin eli palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamiin palkkaehtoihin. Työtuomioistuin totesi nimittäin mm., että »työehtosopimukseen osalliset ovat sopimuksen 5 §:n 1 momentin mukaan sopineet siitä, että työpalkat, niin kauan kuin nykyinen palkkasäännöstely jatkuu, määräytyvät sen mukaisesti, ja osallisten on tuolla määräyksellä katsot-

⁶⁰ Työtuomioistuin totesi mainitussa tuomiossa, että »työehtosopimuksessa on sovittu työpalkkojen suorittamisesta voimassa olevien palkkasäännöstelymääräysten mukaan... huolimatta siitä ettei yleisluontoinen palkkojen korotus ollut toteutettavissa työpalkkojen säännöstelystä annetun valtioneuvoston päätöksen puitteissa... on katsottava viimeksi mainitulla toimenpiteillä niin olennaisesti rikkoneen... työehtosopimuslain 8 §:n säännöksiä vastaan...»

⁶¹ Tuomiossa TT 24/1949 (ään. 8—1) eivät palkkasäännöstelyviranomaisien määräämät palkat olleet enää voimassa. Koska palkkamääräykset olisi kuitenkin työehtosopimuksen mukaan pitänyt irtisanoa eikä ryhtyä työtaisteluun niiden voimassa ollessa, katsottiin työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen mm. mainittuihin palkkamääräyksiin. Tuomio TT 24/1949 on sikäli samanlainen kuin tuomio TT 14/1949 (ään. 8—1), että siinä ei todeta viittauksen siirtäneen palkkasäännöstelyviranomaisten määräyksiä työehtosopimuksen määräyksiksi, vaikka tuomio on mielestäni näin ymmärrettävä. Sen sijaan tuomiossa TT 4/1950 todettiin, että »osallisten... on katsottava sopineen työpalkkojen määräytymisestä palkkasäännöstelyn voimassa ollessa sen mukaisesti ja myös sitoutuneen sopimusajan noudattamaan palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamia työpalkkoja sekä näin vahvistetut työpalkat niin ollen muodostavat osan työehtosopimuksesta...» Samoin tuomiossa TT 5/1950.

tava sitoutuneen sopimusajan noudattamaan palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamia työpalkkoja sekä sanottu määräys niin ollen muodostaa osan työehtosopimuksesta...»⁶² Kuten edellä olen esittänyt, tällaisen viittauksen julkiseen lähteeseen on yleensä katsottava siirtävän viitatus lähteen määräykset työehtosopimuksen määräyksiksi. Tällöin myös mahdollinen työtaistelutoimenpide kohdistuu nimenomaan mainittuihin määräyksiin eikä suinkaan siihen työehtosopimuksen määräykseen — ainakaan yksinomaan — jossa ko. lähteeseen viitataan. Näin työtuomioistuinkin on asian mielestäni ymmärtänyt tuomioissaan TT 4 ja 5/1950 sekä luultavasti myös tuomioissaan TT 14 ja 24/1949. Jos viittaus on sellainen, ettei sen jostakin syystä voida katsoa siirtäneen viitatus lähteen määräyksiä työehtosopimuksen määräyksiksi, on viittaus työehtosopimuksen määräyksenä vailla käytännöllistä merkitystä. Koska ko. lähteen määräykset eivät tällöin siirry työehtosopimuksen määräyksiksi, eivät ne myöskään saa mitään työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutuksia. Toisaalta niiden 'omat' oikeusvaikutukset ovat riippumattomat tällaisesta työehtosopimuksessa olevasta viittauksesta. Todettakoon lopuksi, että tuomio TT 2/1950 on mahdollisesti ymmärrettävä siten, että työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen työehtosopimuksessa olevan määräyksen välityksellä palkkasäännöstelymääräyksiin.

⁶² Viittaustavassa ei mielestäni ole havaittavissa mitään oleellista eroa esimerkiksi tuomioiden TT 14/1949 ja 2/1950 välillä. Ks. tuomion TT 14/1949 osalta tekstiä alaviite 59 jälkeen. Tuomiossa TT 2/1950 oli viittaus seuraavan sisältyöinen:

»Niin kauan kuin nykyinen palkkasäännöstely jatkuu, määräytyvät työpalkat sen mukaisesti.

Jos palkkasäännöstelypäättös tämän sopimuksen voimassa ollessa kumotaan, voidaan sopimus palkkojen osalta, sovitusta irtisanomisajasta huolimatta, irtisanoa päättymään kahden kuukauden kuluttua siitä lukien, kun päätös palkkasäännöstelypäättöksen kumoamisesta tehtiin. Mikäli palkkasäännöstelyn kumoamisesta tehdyn päätöksen ja kumoutumisen välinen aika on pitempi kuin kaksi kuukautta, päättyy sopimus palkkojen osalta palkkasäännöstelyn kumoutuessa.»

Ks. myös viittausta tuomiossa TT 4/1950. Ks. tässä yhteydessä myös tuomiota TT 33/1968, jossa työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen »työehtosopimuksen 28 §:n määräykseen työpaikalle vahvistettujen työsääntöjen noudattamisesta.»

Uudemmassa oikeuskäytännöstä viittaaan työtuomioistuimen tuomioon TT 27/1966, jossa merityöaikalain 14. 7. 1961 säännökset katsottiin työehtosopimuksen määräyksiksi.⁶³ Työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen mainittuihin määräyksiin.

4. Viittaus yksityiseen lähteeseen

Yksityiseen lähteeseen viittaamiseen on mielestäni suhtauduttava toisella tavalla kuin viranomaistoimintaan perustuvaan lähteeseen viittaamiseen. Viitatus lähteen määräykset on mielestäni joko otettava työehtosopimuksen *tekstiin* taikka sopimuksen *liitteeksi*, jotta niistä tulisi työehtosopimuksen »yksityisiä määräyksiä». Tällainen yksityinen lähde ei ehkä ole jokaisen käytettävissä. Seurausena tästä saattaisi olla, että sidotut olisivat sidottuja sellaisiin työehtosopimuksen määräyksiin, joihin on vain työehtosopimuksessa viitattu ja joista he eivät voi saada tietoa omasta työehtosopimuksestaan, eikä mahdollisesti muualtakaan — ainakaan helposti.⁶⁴

⁶³ Työtuomioistuin totesi tässä tuomiossa mm. seuraavaa: »... työehtosopimuksen 5 §:ssä sopineet työajan järjestämisestä... merityöaikalain mukaan eräin sanotussa pykälässä sovituin poikkeuksin... asianosaisten on katsottava sisällyttäneen mainitun lain... koskevat säännökset työehtosopimukseen.» Ks. tuomiosta TT 27/1966 myös IV. 2 §. 10.4.4 sekä IV. 2 §. 10.5.4.1.

⁶⁴ *Sipilä* on työehtosopimuksen sisällyksestä lausunut seuraavaa: »Kun on ollut tarkoitus tehdä työehtosopimus, joka tarkoitus useimmiten näkyy myös sopimuksen nimestä, on edellytettävä, että kaikki määräykset, jotka sopivat olemaan työsuhteissa noudatettavina ehtoina ja joista ei ilmene, että ne on erotettu työehtosopimuksen alaisuudesta, ovat työehtosopimuksen määräyksiä siitä riippumatta, onko ne kirjoitettu itse sopimustekstiin vai ovatko ne muuta kirjallista tekstiä, kuten lain säännöksiä tai toisen työehtosopimuksen määräyksiä, jotka työehtosopimuksessa tavalla tai toisella mainitaan työsuhteissa noudatettaviksi.» Ks. *Sipilä*, Asiantuntijalausunto s. 26. *Sipilä* ei tunnu kiinnittäneen huomiota niihin vaikeuksiin, joista tekstissä on ollut puhetta. *Sipilän* kantaan ei tältä osin liene syytä yhtyä, varsinkaan kun ei ole selvää, mitä kaikkea aineistoa hän sisällyttää ilmaisuun »muuta kirjallista tekstiä». Tietenkin työtuomioistuin »tutkii ja ratkaisee» sellaisen kanteen, jossa väitetään työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen tällaiseen viitatus lähteen säännökseen tai määräykseen. Kysymyshän on TEhtol 8 §:n rikkomisesta. Ks. myös *Sipilä*, ib. Kokonaan eri asia on kuitenkin se, voidaanko tällaista määräystä pitää myöskin työehtosopimuksen »yksityisenä määräyksenä» TEhtol 8 §:ssä käytetyssä merkityksessä.

TEhtol 2, §:ssä vaaditaan päteviltä työehtosopimuksen määräyksiltä kirjallista muotoa. On vaikeata katsoa sellaisen työehtosopimuksen määräyksen täyttävän tämän vaatimuksen, jota ei ole itse työehtosopimustekstissä taikka sopimuksen liitteessä ja joka ei mahdollisesti muutenkaan ole sidottujen saatavissa. Voitaisiin tietenkin ajatella sellaista ratkaisua, että kussakin tapauksessa *in casu* tutkittaisiin, onko viitattu lähde tosiasiallisesti ollut sidottujen käytettävissä vai eikö ole. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, koska tällöin työehtosopimuksen sisällitys saattaisi vaihdella aina sen mukaan, kenestä sidotusta kulloinkin on kysymys.

TEhtol 2, §:n mukaan osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä toimitettava oikeaksi todistettu jäljennös siitä sosiaali- ja terveysministeriölle. Edelleen TEhtol 12 §:n nojalla työehtosopimukseen sidottujen työnantajien on pantava työehtosopimus nähtäville sen alaisille työpaikoille. Edellisessä lainkohdassa on pyritty antamaan ministeriölle mahdollisuus seurata työehtosopimustoimintaa. Jälkimmäisessä lainkohdassa on sidotulle työnantajalle säädetty nähtävillöpanovelvollisuus, jotta työntekijät voisivat helposti saada selville työsuhteensa ehtojen sisällön työehtosopimuksen osalta. Molemmat säännökset menettävät merkitystään, jos työehtosopimuksessa viitataan lähteisiin, joita ei ole otettu työehtosopimuksen tekstiin taikka sen liitteeksi. Tämäkin puhuu sen puolesta, että pelkkiin viittauksiin työehtosopimuksessa on suhtauduttava varovaisesti.⁶⁵

Lopuksi voidaan todeta, että viranomaistoimintaan perustuvaan lähteeseen viittaaminen ei yleensä aiheuta niin suuria muutoksia kuin vastaavasti yksityiseen lähteeseen viittaaminen. Tämä johtuu siitä, että julkisen lähteen säännökset tulevat monissa tapauk-

⁶⁵ Tietenkin tämä argumentti koskee myös viittausta viranomaistoimintaan perustuvaan lähteeseen. Nämä lähteet ovat kuitenkin periaatteessa kaikkien saatavissa.

Mainittakoon tässä yhteydessä, että ns. *yleissopimukset* ovat merkitykseltään sellaisia, että ne mahdollisesti voitaisiin tätä probleemia ratkaistaessa rinnastaa viranomaistoimintaan perustuviin lähteisiin. En voi kuitenkaan tässä yhteydessä tämän enempää puuttua tähän kysymykseen. Yleensä yleissopimus on otettu työehtosopimuksen liitteeksi, joten mitään vaikeuksia ei tässä suhteessa pääse syntymään.

sisä muutenkin työsuhteessa sovellettaviksi.⁶⁶ Viittaus julkiseen lähteeseen antaa viitatuille säännöksille *myös* työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Sen sijaan yksityisen lähteen määräykset eivät yleensä tule lainkaan sovellettaviksi ko. työehtosopimuksen alaisissa työsuhteissa, ellei viittauksen katsota siirtävän ko. määräyksiä työehtosopimuksen määräyksiksi. Tämän enempää en katso aiheelliseksi syventyä yksityiseen lähteeseen viittaamisen probleemiin TEhtol 8 §:n sisältämän työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta tarkasteltaessa.

5. Viitatus lähteen muutosten vaikutukset työehtosopimuksen määräykseen

Vaikeita tulkintakysymyksiä saattaa syntyä silloin, kun viitatus lähteen määräyksiä *muutetaan*. Koskeeko työehtosopimuksessa oleva viittaus myös muutettuja määräyksiä? Tyhjentävää vastausta ei tässä yhteydessä voida antaa. Esitän kuitenkin joitakin näkökohtia, jotka vaikuttavat probleemin ratkaisuun. Ensiksikin on huomattava, että tällaisen ulkopuolisen lähteen muutokset eivät ehkä niinkään helposti tule sidottujen tietoon. Tämä aiheuttaa tietysti epävarmuutta työsuhteissa. Olisiko muutetun määräyksen katsottava tulleen työehtosopimuksen määräykseksi silloin, kun se on tullut voimaan tai esimerkiksi silloin kun osalliset tai mahdollisesti myös muut sidotut ovat saaneet tietoonsa ko. muutoksen? Edelleen on huomattava, että tällaisessa tilanteessa olisi oikeastaan kysymyksessä säännöstämiskompetenssin delegoiminen. Muuttamalla viitatus lähteen määräyksiä ulkopuoliset voisivat määrätä työehtosopimuksen ja sitä tietä myös työsuhteiden sisällyksestä. Tämä ei ole täysin sopusoinnussa TEhtol 1, §:n kanssa.

Pääsääntönä on mielestäni pidettävä sitä, että muutoksilla ei ole automaattista vaikutusta työehtosopimuksen sisällykseen. Asia on mielestäni epäilyksittä näin, jos viitatus lähteen määräykset on otettu työehtosopimuksen tekstiin taikka sen liitteeksi. Tällöin vaaditaan työehtosopimukseen osallisten toimenpidettä, jotta muutok-

⁶⁶ Ks. myös *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 192 alaviite 3 sekä siellä mainittua työtuomioistuimen tuomiota TT 9/1957.

set saataisiin siirretyksi työehtosopimuksen sisällykkeksi. Kunnnes näin on tapahtunut, sovelletaan alkuperäisiä määräyksiä, ellei työehtosopimuksen määräyksestä tai muutoin käy selville osallisten tarkoituksena olleen, että määräyksiä sovelletaan vain niin kauan kuin ne ovat muutoinkin muuttumattomina voimassa. Viimeksi mainitussa tapauksessa ko. työehtosopimuksen määräykset lakkaavat olemasta voimassa osallisten tarkoituksen mukaisesti, elleivät ne sovi muutettujen määräysten ottamisesta työehtosopimuksen määräyksiksi. Tällöin syntyy työehtosopimuksessa näiden määräysten osalta ns. sopimukseton tila.

Olen edellä katsonut, että viranomaistoimintaan perustuvan lähteen osalta pelkkää viittaustakin voidaan eräissä tapauksissa pitää riittävänä säännösten siirtämiseksi työehtosopimuksen sisällykkeksi. Onko tällaisessa tapauksessa katsottava, ettei viittaus edellytä myös lähteen muutosten tulemistä automaattisesti työehtosopimuksen sisällykkeksi? Osallisten tarkoitukselle on tässäkin annettava ratkaiseva merkitys. Osallisten tarkoituksena on ensiksikin voinut olla julkisen lähteen säännösten ottaminen työehtosopimuksen määräyksiksi siten, että ne säilyvät muuttumattomina työehtosopimuksen voimassaoloajan täysin siitä riippumatta, muutetaanko viitatus lähteen sisällystä vai eikö. Toiseksi osallisten tarkoituksena saattaa olla, että nämä työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa vain niin kauan kuin julkisen lähteen vastaavat säännökset ovat muuttumattomina voimassa. Edelleen osallisten tarkoituksena saattaa olla, että ko. työehtosopimuksen määräykset määräytyvät kulloinkin voimassa olevien julkisen lähteen säännösten mukaisesti. Tällaisessa tapauksessa on kuitenkin lähellä mahdollisuus, että säännöksiä ei ole lainkaan tarkoitettu ottaa työehtosopimuksen määräyksiksi. Toisin sanoen työehtosopimuksessa on vain todettu, että mainittuja säännöksiä sovelletaan työsuhteissa.

Mitään estettä ei kuitenkaan mielestäni ole sille, että osalliset ottavat jonkin julkisen lähteen säännöksiä työehtosopimuksen määräyksiksi tarkoituksin, että työehtosopimuksen määräykset muuttuvat aina ko. lähteen säännösten muutosten mukaisesti. Esimerkiksi työehtosopimuksen määräystä, jonka mukaan palkkaehdot määräytyvät palkkasäännöstelyviranomaisten ohjetuntipalkkojen mukaisesti, on tulkittava siten — ellei osoiteta osallisten muuta tarkoit-

taneen — että kulloinkin voimassa olevat ohjetuntipalkat siirtyvät automaattisesti työehtosopimuksen määräyksiksi ja saavat kaikki työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Kuitenkin on muistettava, että kysymyksessä on sopimuksen tulkinta. Jos esimerkiksi ko. lähteen säännöksiä muutetaan niin olennaisesti, ettei voida edellyttää osallisten ottaneen tällaisen muutoksen mahdollisuutta huomioon työehtosopimusta solmiessaan, ei tämä muutos voine automaattisesti vaikuttaa työehtosopimuksen määräykseen. Tällaisessa tapauksessa on *in casu* harkittava, onko noudatettava vanhoja määräyksiä vai onko katsottava, että määräykset ovat kokonaisuudessaan lakanneet olemasta voimassa. Kuten huomaamme, näihin kysymyksiin sisältyy paljon vaikeita tulkintaprobleemeja, joihin tässä yhteydessä ei voida tarkemmin puuttua.

6 §. Työehtosopimuksen piilevät määräykset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina

1. Työehtosopimuksen piilevät määräykset

Olemme edellä tarkastelleet työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteja, joita voidaan kutsua työehtosopimuksen *nimenomaisiksi määräyksiksi*. Tosin eräät määräykset osoittautuivat TEhtoL 2, §:n valossa vaikeasti arvioitaviksi rajatapauksiksi. Nyt herää kysymys, onko kohdistumisobjektien raja vedettävä työehtosopimuksen nimenomaisten määräysten kohdalle. Onko toisin sanoen katsottava, että kaikki ne työtaistelutoimenpiteet, joiden kohdistumisobjektit jäävät edellä käsiteltyjen työehtosopimuksen nimenomaisten määräysten piirin ulkopuolelle, ovat TEhtoL 8 §:n mukaan sallittuja työtaistelutoimenpiteitä. Tähän vastaaminen edellyttää työehtosopimuksen *piileviä määräyksiä* koskevien teorioiden tarkastelemista.

Suviranta määrittelee työehtosopimuksen piilevät määräykset seuraavasti: »Consequently, »invisible clauses» of a collective agreement are those employment terms which cannot be found in the express text of the agreement, but which nevertheless have the specific effects of collective agreement clauses.»⁶⁷ Hän rajoittaa

⁶⁷ *Suviranta*, m. kirj. s. 182.

omaa tutkimustaan varten piilevät määräykset työsuhteen ehtojen piiriin.⁶⁸ Kieltämättä työehtosopimuksen piilevien määräysten probleemi tulee lähinnä esille työsuhteen ehtojen piirissä. Työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteja tarkasteltaessa on kuitenkin otettava huomioon mahdollisuus, että työehtosopimuksen *piilevä velvoitemääräys* olisi työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina. Seuraavassa tarkoitankin työehtosopimuksen piilevillä määräyksillä kaikkia sellaisia 'ehtoja', jotka — olematta työehtosopimuksen nimenomaisia määräyksiä — saavat joko kaikki tai osan työehtosopimuksen määräyksiin liittyvistä oikeusvaikutuksista. Tarkastelen siis seuraavassa sekä työehtosopimuksen piileviä normimääräyksiä että velvoitemääräyksiä.

Työehtosopimuksen piileviin määräyksiin turvautuminen johtuu siitä, että TEhtoL 2, §:n mukaan vain kirjalliset työehtosopimuksen määräykset ovat päteviä. Tämän muotomääräyksen *ankara tulkinta saattaisi* johtaa eräisiin vaikeuksiin — varsinkin silloin kun työehtosopimusta sovellettaessa havaitaan työehtosopimukseen jääneen 'aukkoja' pelkästä huomaamattomuudesta tai muusta vastaavasta syystä. Työehtosopimuksissa jätetään usein tarkoituksellisesti jotkut kysymykset säännöstämättä, jolloin nämä työsuhteen ehdot määräytyvät muiden työsuhteen ehtojen säännöstämislähteiden kuin työehtosopimuksen mukaan. Tietenkin myös muusta syystä kuin tarkoituksellisesti työehtosopimuksessa avoimiksi jääneet työsuhteen ehdot määräytyvät mainittujen muiden säännöstyskeinojen mukaisesti. Tällöin on kuitenkin muistettava, että ankaran tulkinnan mukaan näiltä työsuhteen ehdoilta puuttuisi työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset sekä tehosteet eikä niiden tutkiminen kuuluisi työtuomioistuimen toimivaltaan. Myöskään TEhtoL 8 §:n mukainen työrauhavelvollisuus ei ulottuisi näihin työsuhteen ehtoihin, koska ne eivät olisi »työehtosopimuksen yksityisiä määräyksiä».

Suviranta pitää työehtosopimuksen piilevien määräysten lähteinä lainsäännöksiä (Rules of Law), työehtosopimuksen edellytetyjä määräyksiä (Implied Terms of Collective Agreements) sekä työehtosopimuk-

⁶⁸ Määritelmässä käytetään ilmaisua »employment terms». Tällä käsitteellä *Suviranta* tarkoittaa työsuhteen ehtoja. Ks. m. kirj. s. 179.

sen nimenomaisia ja edellytetyjä ehtoja (Clauses and Implied Terms of Employment Contracts).⁶⁹ Viittaan tässä yhteydessä Suvirannan työehtosopimuksen piileviä määräyksiä koskevaan tutkimukseen yleensä. Meidän on sen sijaan tässä rajoituttava tarkastelemaan työehtosopimuksen *piileviä määräyksiä* pelkästään työtaistelutoimenpiteiden *kohdistumisobjekteina*. Tällä rajoituksella en tietenkään ota mitään kantaa siihen kysymykseen, onko työehtosopimuksen piileviä määräyksiä arvosteltava toisin työrauhavelvollisuuskysymysten yhteydessä kuin esimerkiksi TEhtoL 7, §:ssä ilmaistua normia tulkittaessa.⁷⁰

Työehtosopimuksen piilevien määräysten osalta yleensä todettakoon vielä, että piileviä määräyksiä on tarkasteltava kuten todellisia *itsenäisiä* sopimusehtoja. Kysymys ei siis ole suinkaan siitä, että piileviä määräyksiä käytettäisiin vain apuna työehtosopimuksen muita määräyksiä *tulkittaessa*. TEhtoL 2, §:n muotomääräys ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö muuta aineistoa kuin työehtosopimuksen kirjallisia määräyksiä saataisi käyttää avuksi työehtosopimuksen määräyksiä tulkittaessa. Tämä merkitsisi käytännöllisesti katsoen samaa kuin kieltö tulkita työehtosopimuksen määräyksiä.⁷¹ Työehtosopimuksen piilevät määräykset ovat 'uusia' työehtosopimuksen määräyksiä siinä mielessä, ettei niitä voida pelkällä tulkinnalla johtaa muista työehtosopimuksen määräyksistä.⁷² Toisinaan saattaa kieltämättä olla vaikeata päätellä, onko tosiaan kysymyksessä vain jonkin työehtosopimuksen määräyksen tulkitseminen määrättyllä tavalla taikka työehtosopimuksen piilevä määräys. Todettakoon lopuksi, että sopimuksen piilevät ehdot on velvoite-

⁶⁹ Ks. m. kirj. s. 183—185.

⁷⁰ Ks. näistä kysymyksistä m. kirj. s. 185 ss. (erityisesti s. 185 ja 214—215). Vrt. *Sipilä*, Asiantuntijalausunto s. 20 ss.

⁷¹ Ks. myös edellä 5 §. 2.

⁷² Tekstissä tässä yhteydessä käytetty adjektiivi »uusi» ei ole ehkä täysin täsmällinen. Piilevät työehtosopimuksen määräykset eivät ole 'uusia' työehtosopimuksen määräyksiä työehtosopimukseen osallisille. Ne ovat sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä taikka edellytyksiä, jotka osalliset ovat sopimusta solmittaessa ottaneet huomioon tai jotka heidän voidaan olettaa ottaneen huomioon. Piilevät määräykset ovat 'uusia' vain siinä mielessä, ettei niitä jostakin syystä ole otettu itse sopimustekstiin. Ks. myös *Suviranta*, m. kirj. s. 183—184.

oikeudellinen probleemi yleensä eikä mikään erityisesti työehtosopimus oikeuteen liittyvä kysymys. Sopimuksen piileviä ehtoja tarkasteltaessa ovat kysymyksessä joko *piilevät sopimusehdot* tai edellytysopin mukaiset sopimuksen solmimisen *edellytykset* ja niiden merkitys sopimuksen toteuttamiselle. Se, että piileviä määräyksiä on työehtosopimusten osalta käsiteltävä erityiskysymyksenä, johtuu luonnollisesti TEhtol 2, §:n muotomääräyksen työehtosopimuksen piileville määräyksille asettamasta rajoituksesta.

Suomen oikeustieteessä on työehtosopimuksen piileviä määräyksiä käsitelty melkoisen laajasti. Ennen näihin käsityksiin tutustumista on tässä kuitenkin syytä tarkastella työehtosopimuksen piileviä määräyksiä skandinaavisten oikeusjärjestysten mukaan. Tämä johtuu siitä, että Suomen oikeustieteessä työehtosopimuksen piileviä määräyksiä selviteltäessä on tukea haettu muista pohjoismaisista oikeusjärjestyksistä. Täten skandinaavisten käsitysten tarkasteleminen muodostaa tavallaan piilevien määräysten tutkimisen aatehistoriallisen taustan.

2. Työehtosopimuksen piilevät määräykset skandinaavisissa oikeusjärjestyksissä

2.1. Ruotsin oikeus

Todettakoon aluksi, että Ruotsin KAL 1, §:n säännös vaatii työehtosopimukselta kirjallista muotoa. KAL 1, §:n muotomääräystä ei kuitenkaan tunnuta tulkittavan aivan yhtä ankarasti kuin Suomessa vastaavaa TEhtol 2, §:n muotomääräystä.⁷³ *Schmidt* on kiinnittänyt huomiota siihen, että muotomääräys saattaa johtaa kohtuutomiin lopputuloksiin sellaisissa tapauksissa, joissa suullinen sitoumus on solmitun kirjallisen työehtosopimuksen olennainen edelly-

⁷³ Ks. *Schmidt* s. 123—126. Hän on s. 124 todennut muotomääräyksen suhteesta työehtosopimuksen tulkintaan mm. seuraavaa: »Formkravet innebär icke att dokumentet skall tolkas efter ordalydelsen. Det väsentliga är att den handlande anlitat formen »för realiserande av sitt meddelelsesyfte»... Att dokumentets text ger ett bristfälligt uttryck för vad som varit avsett saknar däremot betydelse.» Ks. myös *sama*, SvJT 1956 s. 38—39.

tys. Jos vastapuoli kieltäytyy täyttämästä suullista lupastaan, jotta se edellytysopin mukaisesti koko työehtosopimuksen pätemättömyyteen.⁷⁴ KAL 1, §:n kirjallisuusvaatimus ei estä pätevästi viittaamasta johonkin toiseen lähteeseen, kuten esimerkiksi toiseen työehtosopimukseen.⁷⁵

Ruotsin oikeudessa ovat työehtosopimuksen piilevät määräykset tulleet tarkastelun kohteiksi tulkittaessa KAL 4, §:n 2 kohtaa, jossa kielletään työtaistelutoimenpiteet »för att åstadkomma ändring i avtalet.» Ruotsin työtuomioistuin on tuomiossaan AD 159/1933 interpoloinut työsopimuksen ehtoja työehtosopimuksen määräyksiksi.⁷⁶ Schmidt on suhtautunut kriittisesti tällaiseen interpolointiin.⁷⁷ Hän esittää kysymyksen, miksei vastaavanlaista interpolointia ole tehty tuomiossa AD 51/1947.⁷⁸ Schmidt viittaa *Suvirannan* tutkimukseen työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä sekä toteaa lopuksi seuraavaa: »Enligt AD 1933 nr 159 skulle således rätten för arbetsgivaren att ensam bestämma i frågor som avses i »§ 23» vara en »dold klausul» (se även 1930 nr 52, jfr 1943 nr 62), men enligt AD 1947 nr 51 däremot icke regeln om lönens bestämmande efter skälighet (jfr 1951 nr 52).»⁷⁹

Suviranta on tutkinut työehtosopimuksen piilevien määräysten ongelmia paitsi Suomen oikeuden myös Ruotsin oikeuden kan-

⁷⁴ Ks. Schmidt s. 124—125 sekä siellä mainittua oikeuskäytäntöä.

⁷⁵ Ks. mt. s. 125—126 sekä tuomiota AD 96/1940. Ruotsin oikeuskäytännössä on hyväksytty viittaukset tulevaan työehtosopimukseen. Ks. AD 3/1929. Vrt. AD 12/1945.

⁷⁶ Mainitussa oikeustapauksessa katsottiin työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työnantajan oikeuteen vapaasti erottaa työntekijä. Kuitenkaan ei työehtosopimuksessa ollut mainittu mitään tästä oikeudesta. Ks. Schmidt s. 223—224 sekä sama, Tjänsteavtalet s. 70.

⁷⁷ Ks. Schmidt s. 223.

⁷⁸ Ks. ib., jossa Schmidt lausuu mm. seuraavaa: »I rättsfallet 1947 nr 51 skulle domstolen nämligen på liknande grunder ha kunnat komma till annat resultat än som blev fallet. Där skulle man ha kunnat interpolera den allmänna grundsatsen, att ett arbete bör betalas med skälig lön där parterna ej uttryckligen fastställt lönens storlek.» Ks. myös Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I s. 49.

⁷⁹ Ks. Schmidt s. 223—224 sekä *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 185—187 ja 199—202.

nalta.⁸⁰ Koska hänen piileviä määräyksiä koskevaa teoriaansa tulen käsittelemään tarkemmin edempänä, tyydyn tässä yhteydessä vain viittaamaan siihen.⁸¹

2.2. Norjan oikeus

ATL 3₁ §:n mukaan työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Tämä muotomääräys on täysin ehdoton. Muu kuin kirjallinen työehtosopimus on ATL:n mukaan pätemätön.⁸² ATL 6 §:n työrauhavelvollisuutta on Norjan oikeuskäytännössä tulkittu erittäin laajasti.⁸³ Työrauhavelvollisuus koskee myös sellaisia asioita, joita ei ole nimenomaan mainittu työehtosopimuksen tekstissä. Työehtosopimuksessa 'järjestetyksi' katsotaan myös sellaiset asiat, jotka liittyvät välillisesti työehtosopimuksen normeihin taikka ovat näiden edellytyksiä. Niinpä työrauhavelvollisuuden piiriin luetaan sellaiset asiat, joista on neuvoteltu työehtosopimusta solmittaessa, vaikka neuvottelut olisivat sitten tältä osin kariutuneet eikä työehtosopimukseen olisi otettu ko. asiasta mitään määräystä. Työrauhavelvollisuuden katsotaan koskevan jossakin määrin jopa sellaisia asioita, joita ei ole käsitelty työehtosopimusneuvotteluissa, vaikka tähän olisi ollut mahdollisuus sekä syytä.⁸⁴

Edellä esitetty työrauhavelvollisuuden laaja tulkinta Norjan oikeudessa perustuu vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön. Oikeustiede näyttää hyväksyvän tämän oikeuskäytännön voimassaolevana oikeu-

⁸⁰ Ks. *Suviranta*, m. kirj. s. 185 ss. sekä *sama*, JFT 1964 s. 447—450.

⁸¹ Ks. 4.3.

⁸² Ks. mm. *Andersen* s. 99 ss.; *Berg* s. 164 ss.; *Berg—Evje* s. 44 ss.; *Henriksen* s. 29—30 ja *Øvergaard* s. 39—40 sekä näissä teoksissa mainittua oikeuskäytäntöä.

⁸³ ATL 6 §:n 1 kohdan mukaan työtaistelutoimenpiteeseen turvautuminen on kielletty riidan koskiessa »en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner sig på en tariffavtale.» Ks. ATL 6 §:n 1 kohdassa ilmaistun sekä työehtosopimukseen sopimusvelvoitteena perustuvan työrauhavelvollisuuden välisestä suhteesta vuoden 1966 lainmuutoksen jälkeen *Andersen*, *Arbeidslivets rett* s. 364—365.

⁸⁴ Ks. *Andersen* s. 196—198; *Berg* s. 196—198; *Henriksen* s. 96 ss. ja *Øvergaard* s. 63—64 sekä näissä teoksissa tarkasteltua runsasta oikeuskäytäntöä, johon tekstissä mainittu käsitys perustuu. Ks. vanhemman oikeuden osalta mm. *Østrem* s. 82—85.

tena ilman mainittavampaa kritiikkiä. *Henriksen* on erästä Norjan työtuomioistuimen tuomiota analysoidessaan todennut seuraavaa: »Når fredsplikten på grunn av tarifforutsetningene utvides så langt utenfor det tariffregulerte område som gjort i denne dom, er man sannsynligvis utenfor rammen for fredspliktsreglene i Arbeidstvistloven § 6,3.»⁸⁵

2.3. Tanskan oikeus

Tanskan oikeudessa ei vaadita, että työehtosopimus olisi tehtävä kirjallisesti.⁸⁶ Työehtosopimuksen piilevät määräykset eivät tästä syystä ole Tanskan oikeudessa samanlainen probleemi kuin esimerkiksi Suomen ja Ruotsin oikeudessa, joissa vaaditaan pätevältä työehtosopimukselta kirjallista muotoa. Tietenkin myös Tanskan oikeudessa voi herätä kysymys joidenkin työehtosopimuksen ulkopuolisten ehtojen interpoloimisesta työehtosopimuksen määräyksiksi. Mutta tällöin työehtosopimuksen kirjallisen muotomääräyksen puuttuminen Tanskan oikeudessa antaa työehtosopimuksen tulkitsijalle paljon joustavammia mahdollisuuksia työehtosopimuksen raja-alueiden tulkinnaissa kuin Suomessa ja Ruotsissa vastaavissa tilanteissa. Tanskassa työehtosopimuksen piilevät määräykset liittyvät todistuskysymykseen siitä, mistä kaikista asioista voidaan katsoa sovitun työehtosopimuksessa ja mitkä kysymykset on jätetty työehtosopimuksen ulkopuolelle. Suomen ja Ruotsin oikeudessa joudutaan tämän lisäksi tutkimaan, kuinka piileviä määräyksiä on arvosteltava TEhtol 21 §:n ja KAL 11 §:n muotomääräysten valossa. Tästä johtuu, että työehtosopimuksen piileviä määräyksiä Suomen ja Ruotsin oikeuden mukaan tutkittaessa on Tanskassa esitettyihin ratkaisuihin suhtauduttava erittäin kriittisesti. Tarkastelen kuitenkin seuraavassa lyhyesti eräitä Tanskan työoikeudessa esitettyjä työehtosopimuksen piilevien määräysten problematiikkaan liittyviä ratkaisuja.

⁸⁵ Ks. *Henriksen* s. 98. Kritiikin kohteena olleessa tuomiossa (ARD 1938, s. 8) Norjan työtuomioistuin totesi mm. seuraavaa: »Etter Arbeidsrettens mening er det derfor naturlig å gå ut fra at det har vaert en gjensidig forutsetning, at selv om landstariiffen ikke likefrem skulle vaere gjeldende for Aker og Baerum, så skulle i hvert fall spørsmålet om den endelige ordning for Aker og Baerum vaert hvilende og ikke settes på spissen så lenge landsavtalen sto ved makt.»

⁸⁶ Ks. mm. *Illum* s. 84 ss. sekä *Kruse, Kollektive arbejdsaftale* s. 4.

Tanskassa on työehtosopimuksen velvoittavasta luonteesta katsottu voitavan päätellä, että työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saada ryhtyä työtaisteluun määräyksistä, joiden on tarkoitus tulla voimaan vasta voimassaolevan työehtosopimuksen lakattua olemasta voimassa.⁸⁷

Koska työrauhavelvollisuus on Tanskan oikeuden mukaan relatiivinen, on työtaistelutoimenpide luvallinen, mikäli se kohdistuu työehtosopimuksessa avoimeksi jätettyihin kysymyksiin. Tätä on kuitenkin tulkittu supistavasti. Niinpä *Illum* katsoo, että jos pal-kasta on työehtosopimuksessa sovittu, ei työnteon ehtoja koskevaan työtaistelutoimenpiteeseen saada ryhtyä.⁸⁸ Jos taas määrätyn työn vastikkeesta ei ole työehtosopimuksessa sovittu, saadaan työtaistelutoimenpiteeseen turvautua työehtosopimuksesta huolimatta.⁸⁹ Sen sijaan varsinaisten työnteon ehtojen piiriin ulkopuolelle lankeaviin vaatimuksiin kohdistetut työtaistelutoimenpiteet ovat kielletyt, paitsi mikäli olosuhteet ovat muuttuneet työehtosopimuksen solmimisen jälkeen.⁹⁰

⁸⁷ Ks. mt. s. 245, jossa *Illum* toteaa, että työrauhavelvollisuus on tällaisissa tapauksissa »en mere indirekte Følge af Overenskomstens forpligtende Karakter.»

⁸⁸ Ks. mt. s. 245—246, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Hvis der i Overenskomsten findes Regler om Betalingen for det Arbejde, som Kravet vedrører, kan det vanskeligt tænkes, at nye Krav med Rette kan rejses vedrørende Vilkaarene for dette Arbejde. Naar der er truffet Aftale om Kontraktens Genstand, det bestemte Arbejde, og Prisen er aftalt, er det overensstemmende med den almindelige Kontraktsret, at Overenskomstens naermere Indhold i andre Retninger, hvor der maaske savnes udtrykkelige Bestemmelser, bestemmes ved Fortolkning og Udfyldning af Aftalen.»

⁸⁹ Ks. mt. s. 246. Kuten tulemme edempänä (ks. tekstiä alaviite 107 edellä) havaitsemaan, on myös *Suviranta* piileviä määräyksiä koskevassa teo-riassaan pitänyt ratkaisevana kriteerinä sitä, onko työehtosopimuksessa sovittu pälkoista.

⁹⁰ Ks. *Illum* s. 248—249, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Har Kravet vaeret fremsat under Overenskomstforhandlingerne, følger det af de foran i § 10 omtalte Regler om Overenskomstens Fortolkning, at Kravet i Almindelighed maa anses som frafaldet, indtil Overenskomsten er udløbet. Har Kravet ikke vaeret rejst under Overenskomstforhandlingerne, vil det dog ikke kunne fremsættes, medmindre det er begrundet i Ændringer i Arbejdsforholdene, som er indtraadt, efter at Overenskomsten er indgaaet.» Ks. myös *Galenson* s. 234.

3. Skandinaavisten ratkaisujen käyttäminen apuna tutkittaessa työehtosopimuksen piileviä määräyksiä Suomen oikeuden mukaan

Olen edellä käsitellyt deskriptiivisesti työehtosopimuksen piileviin määräyksiin liittyvää problematiikkaa Ruotsin, Norjan ja Tanskan oikeudessa. Koska kuitenkin vieraan oikeusjärjestyksen ratkaisujen käyttäminen argumenttina omaa oikeutta tutkittaessa edellyttää, että tutkimuksen kohteet ovat luotettavalla tavalla koordinoitavissa toisiinsa, on meidän ensin varmistauduttava nyt tutkittavana olevien kohteiden vertailukelpoisuudesta. Vain mikäli kohteita voidaan tarkastella samasta lähtökohdasta edeten, saattaa luotettavalle vertailulle olla riittävästi edellytyksiä.

Ruotsissa tuntuu kysymys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä olevan kehitysvaiheessa. Sen paremmin oikeuskäytännöstä kuin oikeustieteestäkään ei tunnu löytyvän mitään varmaa johtoa probleemin ratkaisemiseksi. Tietenkin on selvää, että Ruotsissa on kielletty työtaistelutoimenpide, jolla pyritään saamaan aikaan muutoksia uuteen työehtosopimukseen voimassa olevan työehtosopimuksen lakattua olemasta voimassa. Mutta tämä kielto on legaalinen (KAL 4, §:n 3 kohta), joten senkin merkitys Suomen oikeutta tutkittaessa on vähäinen. Koska työehtosopimuksen piilevien määräysten ongelma on toistaiseksi Ruotsin oikeudessa ratkaisematta eikä 'ulko-puolinen' tutkija voi mielestäni edes luotettavalla tavalla saada selville, mikä on tilanne piilevien määräysten osalta tällä hetkellä Ruotsissa, ei Ruotsin oikeudesta juuri voitane saada tukea pohdittaessa piileviä määräyksiä Suomen työoikeudessa.⁹¹

Tanskan oikeudessa on taas lähtökohta toinen kuin muissa pohjoismaissa, koska Tanskassa ei pätevän työehtosopimuksen tarvitse olla kirjallinen. Täten Tanskassa joudutaan erityisesti tarkasteleman, mistä työehtosopimukseen osallisten on katsottava sopineen taikka työehtosopimusta tehdessään edellyttäneen sekä mitä oikeusvaikutuksia sopimukseen liittyy yleisen sopimusoikeuden perusteella jne. Muissa pohjoismaissa on tämän lisäksi vaikeutena ratkaista, kuinka pitkälle voidaan työehtosopimuksen rajoja 'venyttää' rikko-

⁹¹ Ks. myös *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 185, jossa hän toteaa seuraavaa: »On the other hand, in Finland and Sweden there are still unclear points about the »invisible clauses«.

matta legaalista muotomääräystä. Tämän yhteisen tekijän puuttuminen — verrattaessa tältä osin Tanskan oikeutta Ruotsin, Norjan ja Suomen oikeuteen — vaikeuttaa huomattavasti luotettavien vertailutulosten saavuttamista.

Norjan oikeudessa esitettyihin ratkaisuihin on syytä kiinnittää huomiota. Norjassa kuten vastaavasti Ruotsissa ja Suomessa vaaditaan työehtosopimukselta kirjallista muotoa, jotta se olisi ATL:n mukaan pätevä. ATL 6 §:n 1 kohdassa ja TEhtol 8 §:ssä määritelty työrauhavelvollisuus eivät täysin vastaa toisiaan, vaikka vuoden 1966 lainmuutoksella ATL:n mukaista työrauhavelvollisuutta laajennettiin.⁹² ATL 6 §:n 1 kohdassa on säännöstetty vain ns. julkisoikeudellinen työrauhavelvollisuus.⁹³ Tähän julkisoikeudelliseen työrauhavelvollisuuteen liittyy läheisesti työehtosopimukseen sinänsä perustuva sopimusoikeudellinen työrauhavelvollisuus.⁹⁴

Norjassa on työrauhavelvollisuutta tulkittu erittäin laajasti. Voitaisiinko tästä tulkinnasta hakea tukea TEhtol 8 §:ää tulkittaessa? Norjan oikeudessahan tämä laaja tulkinta ei perustu lain säännökseen sinänsä eikä myöskään suoranaisesti oikeustieteeseen vaan oikeus-

⁹² Vuoden 1966 lainmuutoksen (10.6.1966) jälkeen on ATL 6 §:n 1 kohdassa määritelty legaalisen työrauhavelvollisuuden asiallinen laajuus seuraavasti: »En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp.» Asiallisen ulottuvuuden osalta todettakoon, että aiemmin ATL 6 §:n 1 kohdasta puuttuivat sanat »eller annen arbeidskamp». Ks. myös *Andersen*, *Arbeidslivets rett* s. 364—366.

⁹³ Tosin tähän julkisoikeudelliseen työrauhavelvollisuuteen ei enää liity rangaistustehostetta, joka poistettiin lainmuutoksella vuonna 1956 (7.12.1956). Tämän seikan ei ole kuitenkaan katsottu muuttaneen velvollisuuden julkista luonnetta. Ks. *Andersen*, *ib.*; *Berg—Evje* s. 62—63 sekä *Suviranta*, *m. kirj.* s. 196 erityisesti alaviite 9.

⁹⁴ Erot julkisoikeudellisen sekä sopimusoikeudellisen työrauhavelvollisuuden välillä ovat pienentyneet vuoden 1966 lainmuutoksen jälkeen. Ks. tästä *Andersen*, *ib.* Todettakoon vielä epäselvyyksien välttämiseksi, ettei ATL 6 §:n 1 kohdan työrauhavelvollisuus julkisoikeudellisesta luonteestaan huolimatta vastaa TRiitaL:n työrauhasäännöksiä vaan TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta. Ks. tästä myös *Suviranta*, *m. kirj.* s. 196. Viittaan lopuksi vuoden 1966 Hovedavtalenin 2 §:ään, joka sisältää seuraavan erittäin laajan työrauhavelvollisuusmääräyksen: »Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.»

käytäntöön. Mielestäni vieraan oikeuskäytännön käyttämiseen argumenttina oman oikeuden normeja tulkittaessa on suhtauduttava erittäin kriittisesti. Tosin oikeuspolitiikassa voidaan vierasta oikeuskäytäntöä käyttää perustellusti hyödyksi. Sen sijaan voimassa olevaa oikeutta koskevassa tutkimuksessa on tällaisten argumenttien merkitys vähäisempää. Toisaalta ei voida kokonaan kieltää argumentaatioarvoa vieraan oikeuskäytännön ratkaisuilta — varsinkin kun kysymyksessä on toinen pohjoismainen oikeusjärjestys kuten tässä yhteydessä. Tämä kuitenkin edellyttää, että voidaan selvittää ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet ko. oikeuskäytännön muodostamiseen, eli 'tuomareiden' käyttäytymiseen oikeuskäytännön osoittamalla tavalla. Vasta sitten kun nämä tekijät on koordinoitu oman oikeusjärjestyksen piirissä vaikuttaviin vastaaviin tekijöihin, voitaneen vieraan oikeusjärjestyksen ratkaisuja käyttää apuna oman oikeuden raja-alueita kartoitettaessa.⁹⁵

4. *Työehtosopimuksen piilevät määräykset Suomen oikeustieteessä*

Työehtosopimuksen piilevien määräysten probleemi on Suomen oikeudessa erittäin vaikeasti selvitettävissä. TEhtoL 21 §:n muotomääräys sekä TEhtoL 8 §:n normin niukka kielellinen ilmaisu aiheuttavat vaikeuksia piileviä määräyksiä tutkittaessa. Myöskään työtuomioistuimen käytäntöä ei ole piilevien määräysten osalta olemassa käytännöllisesti katsoen lainkaan. Lisäksi oikeustieteessä esitetyt käsitykset työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä poikkeavat melkoisesti toisistaan. Tarkastelen seuraavassa ensin oikeustieteessämme esitettyjä käsityksiä työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä. Koska erittäin vähän muuta aineistoa on saatavissa piilevien määräysten osalta, katson aiheelliseksi analysoida tähän asti esitettyjä käsityksiä suhteellisen tarkasti. Aloitan *Lehdon* lain sanamuotoa ankarasti seuraavasta tulkinnasta ja etenen siitä sitten lain sanamuotoa vapaammin tulkitseviin — teleologisempiin — käsityksiin.

⁹⁵ Ks. myös *Virkkunen*, *Teollisuuslehti* 1950 s. 144.

4.1. Lehdon käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä

TEhtol 8 §:ää tulkittaessa tulee hyvin helposti mieleen ajatus, että koska TEhtol 2₁ § edellyttää työehtosopimuksen kirjallisuutta ja TEhtol 8 § puolestaan 'puhuu' työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen kohdistuvasta työtaistelutoimenpiteestä, voivat vain työehtosopimuksen nimenomaiset, kirjalliset määräykset olla 8 §:ssä kiellettyjä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteja.⁹⁶ Tällaista ankaran formalistista tulkintaa edustaa Suomen oikeustieteessä *Lehto*. Hän katsoo, että Suomen työoikeuteen eivät sovellu Norjan ja Tanskan oikeudessa esitetyt käsitykset työrauhavelvollisuuden asiallisesta laajuudesta.⁹⁷ Myös ns. edellytysoppiin *Lehto* suhtautuu hyvin torjuvasti.⁹⁸ Oikeusvarmuuden periaatteen hän katsoo vaativan, että »jos työehtosopimuksen sanamuodosta ei saa minkäänlaista tukea sille käsitykselle, että sopijapuolten tarkoituksena on ollut säännellä kiistanalainen kysymys, ei tuomioistuin voi jälkeinpäin »interpoloida» uusia sopimusmääräyksiä ja sillä perusteella pitää työtaistelutoimenpidettä kiellettyinä.»⁹⁹ Lehdon mukaan ei myöskään dispositiivista lainsäädännöstä voida interpoloida työehtosopimuksen määräykseksi silloin, kun siitä ei mainita mitään työehtosopimuksessa, vaikka säännös koskisi sellaisia seikkoja, jotka normaalisti kuuluvat työehtosopimuksen piiriin.¹⁰⁰ Edelleen hän toteaa, ettei tapa voi muuttaa työehtosopimuk-

⁹⁶ Silloin on kuitenkin jätetty huomiotta työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuminen. Viittaa tämän osalta edellä IV. 2 §. 9.2. esittämäni.

⁹⁷ Ks. *Lehto*, LM 1953 s. 724—726, jossa hän tarkastelee mm. TEhtol 2₁ §:n muotomääräyksen »legislatiivista perustetta» sekä esittää käsityksensä ko. muotomääräyksestä ns. päättämismuotona sekä arvostelee *Bergin* ja *Illumin* esittämiä käsityksiä Suomen oikeuteen soveltumattomina.

⁹⁸ Ks. m. kirj. s. 726, jossa *Lehto* sanoo mm. seuraavaa: »Työehtosopimukseen, ellei siinä ole minkäänlaista tätä asiaa koskevaa klausulia tai asiasta ei ole neuvotteluissa laadittu pöytäkirjaa ja sitä yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi todettu, sitä voitaneen soveltaa vain silloin, kun molemmat sopijapuolet ovat tietoisia sopimuksen solmiamiseen johtaneista edellytyksistä, ja jos työehtosopimukseen vetoaminen edellytyksiä huomioon ottamatta olisi kunnian vastaista ja arvotonta.»

⁹⁹ Ks. m. kirj. s. 727.

¹⁰⁰ Ks. m. kirj. s. 727—728.

sen selvää sanamuotoa eikä myöskään olla sopimuksen täydennyksenä. Kuitenkaan hän ei kiellä, etteikö tapaa saisi käyttää apuna työehtosopimuksen määräyksiä tulkittaessa.¹⁰¹

4.2. Vuorion käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä

Vuorion käsitystä työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä voidaan kutsua välittäväksi, koska hän toisaalta samoista syistä kuin *Lehto* ei halua antaa työehtosopimuksen piileville määräyksille suurtakaan merkitystä, mutta toisaalta on myös taipuvainen omaksumaan *Sipilän* esittämän työehtosopimuksen tehokkaaseen toteuttamiseen tähtäävän laajentavan tulkinnan. *Vuorio* yhtyy *Schmidtin* Ruotsin työtuomioistuimen käytännöstä esittämään kritiikkiin. Hän katsoo, ettei työehtosopimuksen määräyksiksi pitäisi interpoloida esimerkiksi yleisiä oikeusperiaatteita eikä etenään työsopimusta koskevia normeja.¹⁰²

Vuorio yhtyy *Sipilän* esittämään käsitykseen työtaistelutoimenpiteen luvattomuudesta sellaisen sopimuksen taikka sopimusehdon aikaan saamiseksi, jonka on määrä tulla noudatettavaksi vasta voimassa olevan työehtosopimuksen lakattua olemasta voimassa. *Vuorio* esittää tämän käsityksensä tueksi sen, että »muussa tapauksessa työrauhasäännöksiä olisi nimittäin suhteellisen helppo kiertää.»¹⁰³ Tällaisen tulkintaohjeen esittäminen olisi mielestäni vaatinut parempia argumentteja kuin pelkän viittauksen mahdollisiin lain kiertämisyrityksiin.¹⁰⁴

¹⁰¹ Ks. m. kirj. s. 728.

¹⁰² Ks. *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 463, jossa hän huomauttaa mm., että tällainen työehtosopimuksen sisällyksen tulkinta johtaisi siihen, että työehtosopimukseen pitäisi lopulta interpoloida kaikki työsopimuksen osapuolia koskevat normit. Ks. myös *sama*, TfR 1957 s. 44—46.

¹⁰³ Ks. *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 463—464.

¹⁰⁴ Ks. myös *Suvirannan* kritiikkiä tästä *Vuorion* käsityksestä *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 210 alaviite 2. *Suviranta* kiinnittää huomiota siihen, että *Vuorio* haluaa kieltää työrauhavelvollisuuden rikkomiset tällaisissa tapauksissa, mutta ei kuitenkaan hyväksy lainkaan työehtosopimuksen piileviä määräyksiä. Tämä johtaa kieltämättä ristiriitaan *Vuorion* oman työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä omaksuman negatiivisen käsityksen sekä tämän rationaalisista syistä valitun poikkeuksen välillä.

Sen sijaan Vuorio ei varauksettomasti hyväksy Sipilän käsitystä, että työehtosopimusneuvotteluissa esitetty — vastapuolen vastustuksen vuoksi rauennut — vaatimus olisi tulkittava siten, että siitä on sopimuskauden ajaksi luovuttu. Vuorio puolestaan katsoo, että Sipilän tulkintaohje voitaisiin ulottaa koskemaan pelkästään työehtosopimukseen osallisia, jotka ovat tietoisia näistä edellytyksistä. Sen sijaan muut sidotut voivat 'ulkopuolisina' olla sidottuja pelkästään työehtosopimuksen selvään sanamuotoon. Laajempaa tulkintaa voitaisiin Vuorion mukaan soveltaa vain, mikäli ko. edellytykset olisivat olleet myös alayhdistysten ja työnantajajäsenten tiedossa.¹⁰⁵

4.3. *Suvirannan käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä*

Suvirannan teoria työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä johtaa työrauhavelvollisuuden asiallisen laajuuden osalta suurin piirtein samaan tulokseen kuin *Sipilän* esittämä käsitys. Nämä kaksi käsitystä eroavat kuitenkin sikäli toisistaan, että ne perustuvat erilaisiin ajatusrakennelmiin sekä erilaisiin juridisiin argumentteihin. Tarkastelkaamme ensin *Suvirannan* teoriaa, joka on 'varovaisempi' kuin Sipilän käsitys sekä perustuu vahvoihin empiirisiin argumentteihin.

Suviranta lähtee analyysissään siitä, että työehtosopimuksen piileviä määräyksiä on tutkittava erikseen työtaistelutoimenpiteen *kohdistumisobjekteina* sekä erikseen työehtosopimuksen määräysten *muiden oikeusvaikutusten* osalta.¹⁰⁶ Luonnollisesti kiinnitän seuraavassa huomiota vain siihen osaan *Suvirannan* esitystä, joka koskee piileviä määräyksiä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina.

Suvirannan teoria perustuu ajatukselle, että työehtosopimukset voidaan objektiivisten kriteerien avulla jakaa kahteen eri tavoin

¹⁰⁵ Ks. Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 464 sekä *sama*, LM 1958 s. 231, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Työtuomioistuimessa näyttää tässä kohden vakiintuneen sellainen linja, että työehtosopimusta on sopimusjärjestykseen itseensä nähden tulkittava hiukan laajemmin kuin jäseniin nähden. Viimeksimainittujen kohdalla on nimittäin yleensä pysyttävä sopimuksen sanamuodossa, koska heillä ei juuri ole tietoa esim. siitä, mitä sopimusneuvotteluissa tapahtuu.» Vrt. Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 6.

¹⁰⁶ Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 185. Ks. myös alaviite 3.

arvosteltavaan ryhmään. Toiseen ryhmään kuuluvat sellaiset työehtosopimukset, joilla on tarkoitettu säännöstää tilanne täydellisesti työehtosopimuksen voimassaoloajaksi. Toiseen ryhmään taas kuuluvat sellaiset työehtosopimukset, joilla on tahdottu säännöstää vain jokin tai joitakin erityiskysymyksiä muiden kysymysten jäädessä avoimiksi. Suviranta katsoo, että tulkinnalla voidaan ratkaista, kumpaan ryhmään ko. työehtosopimus kuuluu. Tärkeimpänä erottavana kriteerinä hän pitää työehtosopimuksen *palkkanormia*. Työehtosopimusta, jossa on säännöstetty palkat, olisi toisin sanoen Suvirannan mukaan pidettävä *täydellisesti säännöstävänä työehtosopimuksena*. Sen sijaan muut työehtosopimukset olisivat *erityistyöehtosopimuksia*.¹⁰⁷

Tämän ryhmittelyn pohjalta voidaan sitten Suvirannan teorian mukaan päätellä, että erityistyöehtosopimuksen ollessa voimassa vain sellaiset työtaistelutoimenpiteet ovat TEhtoL 8 §:n vastaisia, jotka kohdistuvat erityistyöehtosopimuksen sisällykseen.¹⁰⁸ Sen sijaan täydellisesti säännöstäviin työehtosopimuksiin liittyy Suvirannan teorian mukaan käytännöllisesti katsoen absoluuttinen työrauhavelvollisuus vastakohtana erityistyöehtosopimuksen relatiiviselle työrauhavelvollisuudelle. Suviranta katsoo nimittäin, että kuhunkin täydellisesti säännöstävään työehtosopimukseen liittyy »either a *naturale negotii* or an implied part of the agreement that certain questions shall remain outside the collective regulation and thereby outside the field for permissible collective offensive actions, too.»¹⁰⁹ Tällöin on selvää, että useimmat täydellisesti säännöstävän työehtosopimuksen voimassaoloaikana toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet kohdistuvat TEhtoL 8 §:ssä kielletyllä tavalla joko työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen nimenomaiseen yksityiseen mää-

¹⁰⁷ Ks. m. kirj. s. 211—213 sekä *sama*, JFT 1964 s. 449, jossa todetaan, että »i vära förhållanden torde ett avtal som saknar lönebestämmelser kunna anses partiellt, medan et avtal som reglerar även löner i allmänhet är ett totalavtal.»

¹⁰⁸ Ks. *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 211 sekä *sama*, JFT 1964 s. 449, jossa hän toteaa, että »ett sådant partiellt avtal kan icke utgöra hinder för kampåtgärder som avser att förverkliga krav som icke står i sammanhang med avtalets innehåll.»

¹⁰⁹ Ks. *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 207.

räykseen taikka ainakin Suvirannan teorian mukaiseen työehtosopimuksen *naturale negotiuhin* tai piilevään (implied) osaan.

Tietenkään Suvirannan teorian mukaan eivät sellaiset työtaistelutoimenpiteet ole TEhtoL 8 §:n mukaan luvattomia, jotka eivät kohdistu omiin työehtoihin yleensäkin, kuten esimerkiksi sympatia-työtaistelutoimenpiteet, poliittiset työtaistelutoimenpiteet jne.¹¹⁰ Tällaiset työtaistelutoimenpiteet eivät nimittäin kohdistu sen paremmin työehtosopimuksen 'näkyvään' osaan kuin sen *naturale negotiuhin* taikka piilevään osaan.

4.4. Sipilän käsitys työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä

Vaikka Sipilän käsitys johtaakin erittäin laajaan TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden tulkintaan, ei hän perusta ajatteluaan työehtosopimuksen piileviin määräyksiin. Sipilä tuntuu suhtautuvan kielteisesti ajatukseen työehtosopimuksen piilevistä määräyksistä.¹¹¹ Sipilän käsitys rakentuu hänen tulkintaohjeeseensa, että »kaikki sellaiset TES:een suoraan kohdistumattomat työtaistelutoimenpiteet on katsottava kielletyiksi, joiden salliminen olisi omansa aiheuttamaan koko sen päämäärän toteuttamatta jäämisen, johon TESL:ssa on pyritty kiellättäessä yksityisiin työehtosopimuksiin kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet.»¹¹² Tämä tulkintaohje puolestaan liittyy Sipilän tulkintaan työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta. Koska olen jo edellä analysoinut tätä Sipilän käsitystä, tyydyn tässä yhteydessä vain viittaamaan edellä esittämään.¹¹³

¹¹⁰ Ks. m. kirj. s. 210—211.

¹¹¹ Ks. Sipilä, Pääasiat s. 71—72, jossa hän työnantajan johto- ja valvontaoikeutta koskevasta piilevästä määräyksestä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina toteaa, että »tarvitaan työehtosopimuksen nimenomainen määräys, ennen kuin lakko voidaan katsoa siihen kohdistuneeksi ja sen perusteella kielletyksi.» Ks. myös sama, Asiantuntijalausunto s. 8 ss.

¹¹² Sipilä, Työrauhavelvollisuudesta s. 5.

¹¹³ Ks. edellä IV. 2 §. 9.2.2.

Mainittakoon tässä yhteydessä, että myös Wuori on lyhyesti käsitellyt työehtosopimuksen piilevien määräysten probleemia. Koska hänen käsityksensä jää kuitenkin vain Vuorion käsitykseen yhtymiseksi, jätän Wuoren mielipiteen tässä vain viittauksen varaan. Ks. Wuori, Pykälän juhlaulkaisu s. 111—112.

5. *Työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden laajentaminen koskemaan työehtosopimuksen piileviä määräyksiä*

Olen jo aiemmin kritisoinut *Sipilän* esittämää erittäin laajaa tulkintaa työrauhavelvollisuuden asiallisesta laajuudesta.¹¹⁴ Totesin myös *Lehdon* käsityksestä, että se tukeutuu yksipuolisesti normin kielellisen ilmaisun suppeaan tulkintaan. Ennenkuin *Suvirannan* ja *Vuorion* esittämistä käsityksistä on mahdollista sanoa mitään, on meidän ensin tarkasteltava piileviä määräyksiä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina sekä erityisesti piilevien määräysten perustana olevaa ns. edellytysoppia.

5.1. *Eräitä yleisiä näkökohtia piilevistä määräyksistä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina*

Kaikessa tulkinnessa on tietenkin pidettävä tulkittavaa normia tulkinnan perustana. Niinpä työrauhavelvollisuuden asiallista laajuutta selvitettäessä on muistettava, että TEhtol 8 § sekä tavallaan myös TEhtol 2, § ovat ne normit, joissa työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus on ilmaistu. Toisin sanoen tulkinnan tehtävänä tässä tapauksessa on vahvistaa TEhtol 8 §:n oikea merkitysisältö tältä osin. Kiellettyä on ottaa lähtökohdaksi jokin oikeuspoliittisesti hyväksyttävä lopputulos sekä pyrkiä sovittamaan normi tämän lopputuloksen mukaiseksi. Tästä syystä pyrin seuraavassa lyhyesti vertaamaan TEhtol:n säätämiseen vaikuttaneita oikeuspoliittisia argumentteja sekä työehtosopimuksen tarkoituksen tehokkaaseen toteuttamiseen liittyviä argumentteja.

Jos tarkastelemme ensin työehtosopimuksen tarkoituksen — joka ei ole suinkaan sama kuin TEhtol 8 §:n tarkoitus — toteuttamiseen liittyviä argumentteja, voidaan yleistävästi todeta, että *työehtosopimuksen tehokas toteuttaminen* edellyttää käytännöllisesti katsoen kaikkien työtaistelutoimenpiteiden kieltämistä työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Täten esimerkiksi *Sipilän* käsitys työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta on TEhtol 8 §:stä irrotettuna

¹¹⁴ Ks. edellä tekstiä IV. alaviite 83 sekä alaviite 107 jälkeen.

oikeuspoliittisesti tarkasteltuna näkemyksenä täysin hyväksyttävissä.¹¹⁵

Tämän oikeuspoliittisen argumentaation vastapainona on pidettävä mielessä, ettei TEhtol 8 § — kuten aiemmin esitetystä on selvinnyt — ole siinä määrin joustava oikeusnormi, että sen soveltajalle olisi jätetty vapaa harkintavalta vahvistaa työehtosopimukseen liittyvän työrauhavelvollisuuden asiallinen laajuus. TEhtol 8 § sisältää aivan selvästi vain relatiivisen työrauhavelvollisuuden. Tämä käy ilmi myös lain esitöistä.¹¹⁶ Tätä ei myöskään periaatteessa kielletä oikeustieteessämme, vaikka työrauhavelvollisuuden asiallisesta laajuudesta esitetty tulkinnot eivät aina sovikaan yhteen työrauhavelvollisuuden relatiivisuuden kanssa. Tämä ilmeinen ristiriita

¹¹⁵ Työrauhakomitea on ehdotuksessaan uudeksi työehtosopimuslaiksi pyrkinyt laajentamaan työrauhavelvollisuutta paitsi henkilöllisessä myös asiallisessa suhteessa. Ks. työrauhakomitean osamietintö (perustelut) s. 13—18. Tästä huolimatta työrauhakomitea ei ole katsonut aiheelliseksi muuttaa lain sanamuotoa tältä osin sympatiatyötaistelutoimenpiteitä koskevaa ehdotuksen 7 §:n toista momenttia lukuunottamatta. Työrauhakomitean ehdotuksen mukaan sellaiset työtaistelutoimenpiteet ovat kielletyt, »jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen määräykseen.» Mt. s. 2—3. Ilmaisuihin on siis täysin sama kuin TEhtol 8 §:ssä paitsi, että ehdotuksesta puuttuu sana »yksityiseen», mikä muutos puolestaan lienee normin merkityssisällön kannalta täysin vailla merkitystä. Ottaen huomioon, että TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden asiallisen laajuuden tulkinnasta ollaan eri mieltä, tuntuu omituiselta, että komitea ei ole katsonut aiheelliseksi tehdä mitään tilanteen selvittämiseksi. Tosin komitea on mietintönsä perusteluissa todennut, että työrauhavelvollisuuden loukkauksina on pidettävä eräitä sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, joiden TEhtol 8 §:n vastaisuudesta ei ole oltu yksimielisiä. Ks. mt. s. 17—18.

Mielestäni tällaista lainsäätämistekniikkaa ei voida pitää onnistuneena. Tosin liikaa kasuistiikkaa on vältettävä lakia laadittaessa. Toisaalta normi ei saa olla niin joustava, ettei kukaan tiedä, kuinka ko. normia on tulkittava, ennen kuin oikeuskäytäntö — joka puolestaan saattaa yhtäkkiä muuttua — on vahvistanut normin sisällön. Oikeuslajien tulisi normin kielellisestä ilmaisusta saada riittävä selko normin sisällyksestä. Näin ei ole mielestäni asianlaita työrauhavelvollisuuden asiallisen laajuuden osalta sen paremmin TEhtol 8 §:n kuin työrauhakomitean ehdotuksen työehtosopimuslaiksi 7 §:n mukaan. Vaikka perusteellisista lain esitöistä on hyötyä lakia tulkittaessa, eivät ne sido lain soveltajaa. Esityöt eivät myöskään ole aina tarvittaessa helposti saatavissa eikä niihin ehkä muisteta lakia tulkittaessa turvautua.

¹¹⁶ Ks. edellä IV.1 §.4.

TEhtol 8 §:n tarkoituksen sekä työehtosopimuksen toteuttamisen välillä johtuu TEhtol:n säätämisen aikoihin vallinneista olosuhteista. TEhtol:n säätämisen aikoihin työehtosopimusinstituutio ja työmarkkinajärjestöt eivät vielä olleet saavuttaneet sellaista kypsyyttä, että laajemman työrauhavelvollisuuden toteuttaminen olisi poliittisista syistä ollut mahdollista.¹¹⁷

5.2. Työrauhavelvollisuuden asiallisen ja henkilöllisen ulottuvuuden vertailu

Työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta tutkittaessa on mielestäni hedelmällistä tehdä oikeusjärjestelmän sisäinen vertailu työrauhavelvollisuuden *asiallisen ja henkilöllisen ulottuvuuden* välillä. Tämä johtuu siitä, että näiden molempien probleemien kohdalla on havaittavissa samankaltainen 'jännitystila' normin ja oikeuspoliittisten tavoitteiden välillä. Mihinkään perusteelliseen henkilöllisen ulottuvuuden tarkasteluun ei tässä yhteydessä voida tietenkään ryhtyä.

TEhtol:ia säädettäessä katsottiin, ettei vielä siinä vaiheessa ollut syytä asettaa työrauhavelvollisuutta yksityiselle työntekijälle. Tämä käy selvästi ilmi TEhtol 8 §:ssä olevasta työrauhavelvollisuuden alaisten subjektien luettelosta. Kyseessä ei ole erehdys. Lainsäätäjä on tarkoituksellisesti jättänyt yksityiset sidotut työntekijät työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle.¹¹⁸ Sen sijaan työrauhakomitea on ehdo-

¹¹⁷ Ks. vastaavasta ilmiöstä työrauhavelvollisuuden henkilöllisen ulottuvuuden osalta Km. 1945: 7 s. 20 sekä Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 467 alaviite 60.

¹¹⁸ Lainvalmistelutöistä ei tässä yhteydessä ole paljonkaan apua. Vuoden 1924 työehtosopimuslain mukaan asia oli sikäli selvempi, ettei työrauhavelvollisuus koskenut edes muutoin kuin osallisena sidottua työnantajaa sidotusta työntekijästä puhumattakaan. Ks. Lvk. 1921: 11 s. 23 ja 34. TEhtol:ssa työrauhavelvollisuuden henkilöllistä piiriä laajennettiin. Laajennus koski muutoin kuin osallisina sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia sekä ns. suostujayhdistyksiä, joilla tarkoitetaan yhdistyksiä, joiden jäsenet taikka alayhdistykset ovat ko. yhdistysten suostumuksella tehneet työehtosopimuksen. Tosin lainvalmistelutöissä on jotakin epäselvyyttä tältä osin. Niistä saa sen käsityksen, että myös muutoin kuin osallisena sidottu työnantaja olisi jätetty työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle, vaikka ehdotus oli tältä osin täysin yhtä-

tuksessaan uudeksi työehtosopimuslaiksi laajentanut työrauhavelvollisuuden myös sidottuja työntekijöitä koskevaksi.¹¹⁹ Järjestäytymättömiä työntekijöitä ei työrauhavelvollisuus ehdotuksen mukaan koske.¹²⁰

Edellä esitetty huomioon ottaen on ymmärrettävää, että oikeustieteessä sekä *Sipilä*, *Suviranta* että *Vuorio* ovat todenneet, ettei työrauhavelvollisuus koske yksityistä työntekijää eikä myöskään kuulu osallisten säännöstämiskompetenssin piiriin.¹²¹ Vuorio tekee tästä pääsäännöstä yhden poikkeuksen. Hän katsoo, että työrauhavelvollisuutta voitaisiin mahdollisesti laajentaa siten, että työehtosopimukseen sisällytettäisiin työn tekemiseen velvoittava määräys. Tällöin yksityinen työntekijä ryhtyessään työtaisteluun rikkoisi tätä työn tekemiseen velvoittavaa normia vastaan ja voitaisiin tuomita TEhtoL 71 §:n mukaan työehtosopimuksen määräyksen tietensä rik-

pitävä sittemmin voimaan tulleen 8 §:n kanssa. Ks. kuitenkin Km. 1945: 7 s. 6 sekä erityisesti s. 21, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Suomen lain (vuoden 1924 työehtosopimuslaki; lisäys tässä) mukaan yksityinen työnantaja ja työntekijä, kun ne eivät ole sopimuspuolia, eivät ole velvoitetut siten välttämään työtaistelutoimenpiteitä kuin Ruotsin laissa säädetään, eivätkä edes siten kuin työehtosopimuslakimme 8 §:ssä säädetään, eivätkä semmoiset yksityiset työnantajat ja työntekijät kuin tässä viimeksi on mainittu, työehtosopimuslakimme 9 §:n mukaan joudu mihinkään vastuuseen rikkomuksistaan, jollei itse työehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Vaikka työehtosopimuslaissamme tässä kohdin näyttää olevankin puutteellisuus, ei komitea kuitenkaan nykyhetkellä ole pitänyt tarpeellisena luopua siitä kannasta, joka voimassaolevassa laissamme on omaksuttu.»

¹¹⁹ Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 2 sekä (perustelut) s. 14—17.

¹²⁰ Myöskin järjestäytyneiden työnantajien ja työntekijöiden vastuu työrauhavelvollisuuden rikkomisesta on suppeampi kuin yhdistysten. Nimittäin 85 §:ssä komitea ehdottaa, että »työnantajaa tai työntekijää, joka on ryhtynyt työtaistelutoimenpiteeseen työehtosopimukseen osallisen yhdistyksensä tekemää päätöstä noudattaen, älköön siitä tuomittako vahingonkorvaukseen, vaikka työtaistelutoimenpide havaittaisiin laittomaksi.» Ks. mt. s. 3 sekä (perustelut) s. 22—24. Mielestäni tällaista 'kompromissiratkaisua' on pidettävä onnistuneena.

¹²¹ Ks. *Sipilä* s. 165 ja 176—177; *sama*, Pääasiat s. 65—66 ja 78—80; *sama*, JFT 1962 s. 9—10 ja 15; *sama*, LM 1947 s. 475—477; *sama*, LM 1950 s. 660—663; *sama*, LM 1951 s. 480—482 ja 499—503; *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 195; *Vuorio* s. 335—338 ja 392 sekä *sama*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 453—454 ja 457.

komisesta hyvityssakkoon.¹²² Tässä tapauksessa ei kylläkään ole kysymyksessä varsinaisen työrauhavelvollisuuden laajentaminen vaan normimääräyksen noudattamatta jättäminen, mutta lopputulos on kieltämättä sama. Tämä Vuorion käsitys herättää kysymyksen, kuu- luuko osallisten kompetenssiin antaa työn tekemiseen velvoittavia normeja. Edelleen voidaan väittää, että tällaista normia olisi joka tapauksessa tulkittava siten, että se velvoittaisi tekemään työtä muu- toin paitsi ei työtaistelutilanteissa. Tämä probleemi täytyy kuitenkin tässä yhteydessä jättää avoimeksi.¹²³

Kuten työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden kohdalla on myös työrauhavelvollisuuden henkilöllisen ulottuvuuden kohdalla havaittavissa 'jännitystila' normatiivisen käyttäytymismallin sekä oikeuspoliittisten tavoitteiden välillä.¹²⁴ Työehtosopimuksen tehokas

¹²² Ks Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 468—471. Vuorio korostaa sitä seikkaa, että tällaisen normin tulee olla työntekoon velvoittava eikä pelkäs- tään työn tekemistä edellyttävä määräys.

¹²³ Viittaan tässä yhteydessä vielä työtuomioistuimen tuomioihin TT 16 (ään. 7—2) ja 17/1961 (ään. 7—2), joissa tosin työntekijöiden ei katsottu rik- koneen työehtosopimuksen määräyksiä. Työtuomioistuin perusteli näitä tuo- mioitaan sillä, ettei ko. normi velvoittanut tekemään tai teettämään työtä. Tuomiot eivät tosin olleet yksimielisiä. Mitään varmoja johtopäätöksiä näistä tuomioista ei voida tehdä. Niitä voitaneen kuitenkin pitää jonkinlaisena indisiona siitä, että työtuomioistuin saattaa pitää pätevänä työn tekemiseen velvoittavaa työehtosopimuksen määräystä. Tuomion TT 16/1961 peruste- luissa työtuomioistuin totesi, että »mikäli määräykset jo sinänsä velvoittaisi- vat teettämään ja tekemään työtä pykälässä mainitut ajat olisivat työntekijät työnantajan luvatta keskeyttäessään työnsä rikkoneet työehtosopimuslain määräyksiä ja Suomen Rakennustyöläisten Liitto laiminlyönyt sille kuulu- neen, edellä mainitun velvollisuuden, jonka rikkomisesta työehtosopimuslain 9 §:n mukaan on oikeudellisenä seuraamuksena hyvityssakko.» Tällöin olisi ilmeisesti mahdollista TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle jää- vän työtaistelutoimenpiteen johdosta (TT 16 ja 17/1961 koskivat poliittisia työtaistelutoimenpiteitä) tuomita yksityiset työntekijät työehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomisesta TEhtol 71 §:n mukaan sekä yhdistys normi- määräysten noudattamisen valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä johdosta TEhtol 8 ja 9 §:n mukaan hyvityssakkoon. Ks. tuomioista 16 ja 17/1961 myös tekstiä VI. alaviite 79 jälkeen.

¹²⁴ Ks. myös Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 467, jossa hän toteaa, että »käsitykseni mukaan nimittäin se, että rauhanvelvollisuus ei koske työn- tekijöitä eikä toisaalta taas normimääräysten noudattamisvelvollisuus ala- yhdistyksiä, on epäkohta, joka on omiansa vain vaikeuttamaan työehtosopi-

toteuttaminen edellyttäisi, että työrauhavelvollisuus koskisi myös sidottuja työntekijöitä.¹²⁵

Ottaen huomioon tämän oikeuspoliittisten tavoitteiden ja voimassaolevan säännöksen välisen ristiriidan ei ole hämmästyttävää, että myös yksityisiä työntekijöitä on erilaisten konstruktoiden avulla yritetty saattaa työrauhavelvollisuuden piiriin. Työrauhavelvollisuuden suhdetta osallisten säännöstämiskompetenssiin olen käsitellyt edellä työrauhalausekkeiden yhteydessä, johon tässä vain viittaatan.¹²⁶ Vuoden 1924 työehtosopimuslakia tulkittessaan on *Kivimäki* eräänlaisen interpolointikonstruktion avulla saattanut yksityiset työntekijät työrauhavelvollisuuden piiriin. Hän katsoo, että koska vuoden 1924 työehtosopimuslain 7₁ §:n mukaan yksityinen työntekijä on velvollinen olemaan rikkomatta työehtosopimuksen määräyksiä ja koska toisaalta työehtosopimuslain 8 §:n mukainen työrauhavelvollisuus liittyy jokaiseen työehtosopimukseen, voidaan yksityinen työntekijä tuomita työehtosopimuslain 7₁ §:n nojalla työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.¹²⁷ Kivimäen teoria sisältää siis työehtosopimuslain 8 §:n säännöksen interpoloimisen työehtosopimuksen määräykseksi, jolloin työrauhavelvollisuuden rikkomista voidaan arvostella työehtosopimuksen määräyksen rikkomisena työehtosopimuslain 7₁ §:n mukaan. Kuitenkin myös vuoden 1924 työehtosopimuslain

mussuhteiden normaalia ja lojaalia hoitamista.» Ilmeisesti tästä syystä työrauhakomitea ehdottaa, paitsi sidottujen työntekijöiden saattamista työrauhavelvollisuuden piiriin, myös työrauhakysymysten saattamista osallisten säännöstämiskompetenssin piiriin. Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 1 ja (perustelut) s. 4—5. Tosin mietinnön perusteluista (s. 4) saa sen käsityksen, että työrauhakomitean mielestä työrauhavelvollisuuskysymykset kuuluisivat TEhtoL:n mukaan osallisten säännöstämiskompetenssiin. Komitealta on jäänyt huomaamatta, ettei TEhtoL:n mukainen säännöstämiskompetenssi ole yhtä laaja kuin yleinen velvoittautumiskompetenssi. Ei se, että työsuhteen osapuolet voivat mahdollisesti keskenään sopia 'työrauhavelvollisuudesta', merkitse automaattisesti sitä, että työrauhavelvollisuuskysymykset kuuluisivat myös säännöstämiskompetenssiin.

Ks. myös *Sipilä*, JFT 1962 s. 15—16.

¹²⁵ Sidottujen yhdistysten *aktiivinen työrauhavelvollisuus* luonnollisesti vähentää tämän epäkohdan aiheuttamia haittoja. Ks. myös *Vuorio*, m. kirj. s. 466—467.

¹²⁶ Ks. IV.1 §. 5.1

¹²⁷ Ks. *Kivimäki* s. 174—175.

71 §:ssä tarkoitettiin määräyksillä nimenomaan työehtosopimuksen määräyksiä eikä myös työehtosopimuslain säännöksiä.¹²⁸

Edellä esitetystä huomaamme, että työrauhavelvollisuuden asialliseen ja henkilölliseen ulottuvuuteen liittyy samankaltaisia probleemeja. Kieltää ei tosin voida, että normin kielellinen ilmaisu on henkilöllisen ulottuvuuden suhteen huomattavasti selvempi kuin asiallisen ulottuvuuden osalta. Samoin lain esityöt ovat henkilöllisen ulottuvuuden kohdalta selvimät kuin asiallisen ulottuvuuden osalta. Tämä selittää, miksi oikeustieteessä on henkilöllisen ulottuvuuden ja osallisten säännöstämiskompetenssin laajennusyrityksiin suhtauduttu 'varovaisemmin' kuin asiallisen ulottuvuuden laajennuksiin.

5.3. Työehtosopimukseen interpoloidut toisen lähteen määräykset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina

Olen jo edellä käsitellyt toisen lähteen määräysten interpoloimista työehtosopimuksen määräykseksi työehtosopimuksessa olevan viittauksen välityksellä.¹²⁹ Tässä työehtosopimuksen piileviä määräyksiä koskevassa esityksessä on vielä lyhyesti tarkasteltava sellaisia tapauksia, joissa työehtosopimuksessa ei ole minkäänlaista viittausta interpoloitavaan määräykseen. Kuten edellä esitetystä muistamme, esi-

¹²⁸ Ks. Vuorion esittämää kritiikkiä Kivimäen käsityksestä erityisesti, jos sitä sovellettaisiin TEhtoL:n säännöksiin. Vuorio s. 336–337.

Mielestäni Kivimäen kantaa on vaikeata hyväksyä myöskään vuoden 1924 työehtosopimuslain säännöksiin sovellettuna. Ei voida kieltää, että vuoden 1924 työehtosopimuslain mukaan työrauhavelvollisuuden rikkomiset »joukkorikkomisina» oli asetettu eri asemaan kuin yksittäiset työehtosopimuksen määräysten rikkomiset. Kivimäen kanta on kyllä sikäli vuoden 1924 työehtosopimuslain tulkintana helpommin hyväksyttävissä, että lain 8 §:ssä vain vahvistettiin jokaiseen työehtosopimukseen jo sinänsä liittyvä osallisten velvollisuus säilyttää työrauha. Toisin sanoen vanhassa laissa vain todettiin tämän sopimusvelvoitteen olemassaolo ja saatettiin se työehtosopimuslain tehosteiden alaiseksi (9 §). Sen sijaan TEhtoL 8 § on kaikkien muiden paitsi osallisten kohdalta työrauhavelvollisuuden ainoa perusta. TEhtoL 8 §:ää ei siis missään tapauksessa voida pitää TEhtoL 71 §:n tarkoittamana työehtosopimuksen määräyksenä.

¹²⁹ Ks. 5 §.

merkiksi Ruotsin työtuomioistuin tuntuu harjoittavan tällaista interpolointia määrätyissä tapauksissa.¹³⁰

Probleemin ratkaisussa on otettava lähtökohdaksi TEhtoL 8 §. TEhtoL 8 § käyttää ilmaisua *työehtosopimuksen yksityinen määräys* eikä *työsuhteen ehto*. Vaikka työsuhteen osapuolten on noudatettava työsuhdetta säännöstävien eri lähteiden normeja, on työrauhavelvollisuus legaalinen erityisvelvollisuus, joka koskee vain työehtosopimusta kokonaisuudessaan tai työehtosopimuksen määräyksiä mutta ei muita työsuhteen ehtoja. Vuorio kirjoittaa tästä erotelusta seuraavasti: »Villkoren för arbetsförhållandet regleras, som sagt, på ett flertal sätt. Det finnes kollektiva och individuella avtalsvillkor, lagstadganden och dessutom den s.k. oskrivna rätters regler. Alla dessa normer bör iakttagas av parterna i arbetsavtalet, men till dem ansluter sig dessutom egna specialverkingar, som jag redan ovan anmärkt. Sålunda ansluter sig det, som SvKAL § 4 (ATL § 6, FKAL § 8, VGL §§ 4—5) stadgar om stridsåtgärder, till kollektivavtalets normer, ej till andra normer — även om arbetsgivare och arbetstagare äger iakttaga också dessa senare.»¹³¹

Muut työsuhteen säännöstämislähteet kuin työehtosopimus jäävät täten TEhtoL 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle. Tämä koskee niin lainsäädännöksen, työsopimuksen ehdon, tavanomaisen oikeuden säännön kuin työsääntöjen määräyksen interpolointia työehtosopimuksen piilevänä määräyksenä työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektiksi. Vaikeuksia aiheutuisi myös siitä, ettei ole mitään empiiristä perustetta ratkaista, mitkä kaikki asiat voitaisiin interpoloida ja mitkä taas pitäisi jättää työehtosopimuksen piirin ulkopuolelle.¹³²

¹³⁰ Ks. 2.1.

¹³¹ Vuorio, TfR 1957 s. 45.

¹³² Ks. tästä erityisesti Vuorio, Kivimäen juhlaulkaisu s. 463. *Suviranta* on suhtautunut kriittisesti tähän Vuorion käsitykseen. Hän katsoo, että Vuorion käsitys rakentuu liian kapealle perustalle. Suvirannan mielestä Vuorio perustaa käsityksensä pelkkään oikeudelliseen analyysiin ottamatta riittävästi huomioon muita probleemin arvosteluun vaikuttavia seikkoja. Suvirannan mielestä käsitettä työehtosopimuksen määräys ei ehkä voitane tulkita niin suppeasti kuin mitä Vuorio on tehnyt. Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 204—205.

Suomessa ei myöskään työtuomioistuimen käytännössä ole havaittavissa työsuhteen muiden säännöstyslähteiden normien interpolointia työehtosopimuksen määräyksiksi.¹³³

5.4. Työehtosopimuksen edellytyksen vaikutus työrauhavelvollisuuden asialliseen ulottuvuuteen

Olen jo edellä lyhyesti selostanut *Suvirannan* teoriaa työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta.¹³⁴ Se johtaa, kuten *Sipilän* tulkintaohjekin, erittäin laajan työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden omaksumiseen. *Suviranta* ottaa teoriansa lähtökohdaksi työehtosopimukseen osallisten joko todellisen tai oletetun tarkoituksen.¹³⁵ *Sipilän* käsitys puolestaan rakentuu eräänlaisen joustavan tulkintaohjeen perustalle.¹³⁶ Seurauksena tästä on, että *Suvirannan* teoria johtaa täsmällisiin lopputuloksiin. Sen sijaan *Sipilän* käsitys jättää tulkintaohjeen käyttäjälle melkoisen rajoittamattoman harkintavallan.¹³⁷

¹³³ Tässä yhteydessä lienee syytä viitata työtuomioistuimen tuomioon TT 6/1956 (ään. 8—1). Tässä tuomiossa on havaittavissa työtuomioistuimen kielteinen suhtautuminen piilevien määräysten interpolointiin työehtosopimukseen työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina. Tässä tapauksessa työntekijäpuoli oli julistanut saarron erään irtisanotun työntekijän ottamiseksi takaisin työhön. Työehtosopimus ei sisältänyt määräystä työnantajan oikeudesta sanoa vapaasti irti työntekijänsä. Työtuomioistuin olisi tässä tapauksessa voinut katsoa, että työtaistelutoimenpide oli kohdistunut työehtosopimukseen interpoloituun määräykseen työnantajan oikeudesta vapaasti ottaa ja erottaa työntekijä. Näin ei työtuomioistuin kuitenkaan menetellyt, vaan työtaistelutoimenpiteen katsottiin kohdistuneen työehtosopimuksen määräykseen irtisanomisan pitiudesta. Ks. tästä tuomiosta myös IV.2 §.9.3.2.2.b. sekä *Suviranta*, m. kirj. s. 202—203; *sama*, JFT 1964 s. 449 alaviite 9 sekä *Vuorio*, TfR 1957 s. 46.

¹³⁴ Ks. 4.3.

¹³⁵ Ks. *Suviranta*, m. kirj. s. 211—213.

¹³⁶ Ks. IV.2 §.9.2.2 sekä 4.4.

¹³⁷ Tosin *Sipilä* esittää tulkintaohjeensa perusteella eräitä konkreettisia johtopäätöksiä. Ks. näistä *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6 sekä *sama*, Pääasiat s. 71—75.

Sympatiatyötaistelutoimenpiteet ja poliittiset työtaistelutoimenpiteet jäävät *Suvirannan* teorian ulkopuolelle, koska ne eivät sisälly työehtosopimuksen työrauhavelvollisuutta koskevaan edellytykseen tai *naturale negotiihin*. Sen

On kuitenkin erittäin vaikeasti ratkaistavissa, voidaanko työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta määriteltäessä turvautua työehtosopimuksen edellytykseen tai *naturale negotiuhin*. Ennenkuin tähän kysymykseen voidaan antaa vastaus, on meidän tarkasteltava edellytysoppia ja sen soveltuvuutta käytettäväksi apuna työrauhavelvollisuuskysymyksiä selviteltäessä. Tällöin on erityisesti kiinnitettävä huomiota edellytyksen oikeusvaikutusten henkilölliseen ulottuvuuteen. Voidaanko työehtosopimuksen edellytystä toisin sanoen soveltaa mahdollisesti vain osallisten välisessä oikeussuhteessa tai ehkä muidenkin sidottujen välisissä oikeussuhteissa? Edelleen on tarkasteltava, onko edellytysten oikeusvaikutuksilla mahdollisesti rajoituksia asiallisessa suhteessa jne. Tämän kaiken selvittämiseksi joudumme tarkastelemaan paitsi *Suvirannan* teoriaa myös yleisen velvoiteoikeuden edellytysoppia.

5.4.1. Edellytysopista

Suviranta on ottanut teoriassaan ns. edellytysopin avuksi työrauhavelvollisuuden asiallista laajuutta määritellessään.¹³⁸ Tosin hän

sijaan *Sipilän* tulkintaohjeen mukaan on vaikeata perustella sympatiatyötaistelutoimenpiteiden ja poliittisten työtaistelutoimenpiteiden työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle jäämistä. *Sipilä* tuntuu tosin itse olevan sitä mieltä, että nämä jäävät työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle. Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6—7; *sama*, Pääasiat s. 75 ja *sama*, JFT 1962 s. 12—13. Minusta tuntuu kuitenkin, että juuri *Sipilän* tulkintaohjeen mukaan sekä poliittiset työtaistelutoimenpiteet että sympatiatyötaistelutoimenpiteet olisivat perustellusti kiellettyjä. Eivätkö sympatiatyötaistelutoimenpiteitä, joiden salliminen olisi omansa aiheuttamaan työrauhavelvollisuuden päämäärän toteutumatta jäämisen? Työnantaja joutuu näiden sallittuina pidettyjen työtaistelutoimenpiteiden johdosta tavallaan kärsimään enemmän haittaa kuin kiellettyinä pidettyjen työtaistelutoimenpiteiden osalta. Ensiksikin sympatiatyötaistelutoimenpiteen taikka poliittisen työtaistelutoimenpiteen kohteeksi joutunut työnantaja on työtaistelutoimenpiteen syntymiseen täysin 'syytön', vaikka työtaistelutoimenpide rikkoo hänen työehtosopimuksen solmimisella saavuttamaansa työrauhaa. Tämän lisäksi työtaistelun kohteeksi joutunut työnantaja on voimaton neuvottelemalla, myönnetyksiä tekemällä jne. saamaan työtaistelun päättymään.

¹³⁸ Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 205 ss. sekä *sama*, JFT 1964 s. 449. Vrt. kuitenkin *Lehto*, LM 1953 s. 726.

on ottanut edellytysopin vain lähtökohdaksi ja kehitellyt ajatuksiaan siitä itsenäisesti eteenpäin. Ennenkuin voimme tarkastella edellytysopin merkitystä työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittämisen apukeinona, on meidän tässä lyhyesti tarkasteltava sopimuksen edellytyksiä sekä niihin liittyvää edellytysoppia.¹³⁹

Todettakoon ensin, että sopimuksen ehdot sekä sopimuksen edellytykset on pidettävä käsitteellisesti erillään toisistaan.¹⁴⁰ Sopimuksen ehdot muodostavat sopimuksen sisällön. Sen sijaan sopimuksen edellytys on verrattavissa sopimuksen solmimisen motiiviin. Motiivihan on oikeastaan juuri sopimuksen tekemisen edellytys. Kuitenkin sopimuksella saattaa olla motiivin lisäksi useita muita edellytyksiä. Määrittelen sopimuksen edellytyksen sellaiseksi asiantilaksi, jonka toteutuminen taikka toteuttamatta jääminen — vaikka sitä ei ole otettu sopimuksen ehdoksi — on vaikuttanut tosiasiallisesti motivoivasti sopimuspuolen tahdonmuodostukseen sopimusta solmittaessa tai olisi saattanut vaikuttaa tahdonmuodostukseen, jos sopimuspuoli olisi ottanut asiantilan huomioon sopimusta solmittaessa.¹⁴¹ Esimerkkinä sopimuksen edellytyksestä mainittakoon rahan arvon säilyminen pitkäaikaisissa sopimussuhteissa. Rahan arvon säilyminen saattaa olla joko sopimuksen ehto taikka sen edellytys. Jos se on sopimuksen joko nimenomainen tai hiljainen ehto, johtaa rahan arvon muuttuminen myös muutoksiin sopimussuhteessa. Sopimusta ehkä tarkistetaan muutosten mukaisesti — esimerkiksi korotetaan vuokran määrää indeksin nousua vastaavasti — tai sopimussuhde päättyy joko heti automaattisesti muutoksen tapahduttua taikka irtisanomisen johdosta jne. Jos rahan arvon säilyminen on sen sijaan vain sopimuksen edellytyksenä, johtaa *pacta sunt servanda* -periaate siihen, että sopimus on täytettävä alkuperäisten ehtojen mukaisesti, *ellei* edellytysoppia voida tapaukseen soveltaa.

Sopimuksen edellytyksen oikeusvaikutuksia ei pidä myöskään sotkea *ilmaisuerehdykseen*. Ilmaisuerehdyksellä tarkoitetaan OikTL 32, §:ssä säänneltyä todellisen tahdon ja sen ilmaisun välistä vastaa-

¹³⁹ Edellytysoppiin liittyvät käsitteet eivät tunnu olevan täysin yhtenäiset. Ks. mm. Vahlén s. 55 ss.

¹⁴⁰ Ks. myös Lassen s. 120–122 erityisesti alaviite 11.

¹⁴¹ Ks. mm. Ussing s. 457 ss.; Vahlén s. 56; sama, Formkravet s. 210 ss. ja sama, TfR 1953 s. 394 ss.

mattomuutta.¹⁴² Sen sijaan sopimuksen edellytyksen kohdalla ilmaisan tahto ja sen ilmaisu eivät poikkea toisistaan, mutta eräät tahdonmuodostukseen vaikuttavat tekijät joko ovat toiset taikka myöhemmin muuttuvat toisiksi, kuin mitä tahdonilmaisun antaja edellytti.¹⁴³

Edellytysoppi on oppi sopimuksen edellytysten oikeusvaikutuksista. Periaatteessa vaikutinerehdys ei vaikuta oikeustoimen arvosteluun, ellei motiivista ole tehty sopimuksen ehtoa.¹⁴⁴ Kukin vastaa itse siitä, elleivät hänen motiivinsa toteudukaan. Edellytysopin avulla on kuitenkin pyritty välttämään ilmeisten kohtuuttomuuksien syntymisen sopimussuhteissa. Suomen oikeudessa ei edellytysoppi ole saanut sellaista merkitystä kuin esimerkiksi Norjan ja Tanskan oikeudessa.¹⁴⁵

¹⁴² Ks. ilmaisuerehdyksestä mm. Aho s. 74—84 ja 89—90; Kivimäki—Ylöstalo s. 374—378; Ylöstalo s. 94—98 ja 146—148; sama, LM 1953 s. 574—575 sekä erityisesti ilmaisuerehdyksen ja sopimuksen edellytyksen suhteesta Vahlén s. 55 ss., jossa hän s. 59 toteaa mm. seuraavaa: »Behovet av en precisering av förutsättningsbegreppet är emellertid större i fråga om förklaringsmisslag än när det gäller andra förutsättningar av anledning, dels att det ju i förra fallet gäller tolkning av en lagregel och dels att förutsättningar av det första slaget oftare ha relevans än de senare och dessutom kunna tilläggas icke blott negativ relevans — medföra rättshandlings ogiltighet — utan även positiv relevans — bestämma innehållet av en bindande rättshandling.»

¹⁴³ Kivimäki ja Ylöstalo erottavat toisistaan väärän ja puuttuvan edellytyksen, permutaation sekä raukeavat edellytykset. Väärällä ja puuttuvalla edellytyksellä tarkoitetaan olosuhteita, jotka sopimuspuoli tai molemmat sopimuspuolet edellyttivät tietyn laatuiseksi, mutta jotka olivatkin toisenlaiset. Permutaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa olosuhteet, joiden pysyvyyden varaan sopimus rakentui, myöhemmin muuttuvat. Jos sopimusta solmittaessa olosuhteiden edellytettiin muuttuvan tietyllä tavalla, mutta näin ei tapahdukaan, puhutaan raukeavista edellytyksistä. Ks. Kivimäki—Ylöstalo s. 378—379. Ks. edelleen sopimuksen erityyppisistä edellytyksistä sekä niihin liittyvistä objektiivisista ja subjektiivisista teorioista mm. Godenhielm s. 78 ss.; Schmidt, Det tjugofjärde nordiska juristmötet s. 22 sekä Vahlén s. 56—58.

¹⁴⁴ Ks. Kivimäki—Ylöstalo s. 378.

Rajatapauksissa saattaa olla erittäin vaikeata ratkaista, onko jostakin seikasta tullut sopimuksen ehto vai onko sitä pidettävä vain sopimuksen edellytyksenä. Sitovan sopimuksen syntyminen edellyttää Suomen oikeudessa sopijapuolten yhtäpitäviä tahdonilmaisuja periaatteessa kaikkien sopimusehtojen osalta. Ks. tähän kysymykseen liittyvästä problematiikasta mm. Aho s. 84—88 sekä siellä mainittua kirjallisuutta.

¹⁴⁵ Ks. Godenhielm s. 81—84 sekä Suviranta, Scandinavian studies in law 1965 s. 198 alaviite 4.

Tämä johtunee siitä, että edellytysoppia sovellettaessa oikeusvarmuus kärsii kohtuuden kustannuksella. Sen sijaan Norjan ja Tanskan oikeudessa — lähinnä *Ussingin* ansiosta — edellytysoppi on saanut merkitystä sopimusten tulkinnassa.¹⁴⁶ Ruotsin ja Suomen oikeudessa edellytysoppi on sen sijaan vasta kehitysvaiheessa.¹⁴⁷

Mitään varmaa sääntöä siitä, milloin sopimuksen edellytystä voidaan Suomen oikeudessa pitää relevanttina, ei voitane esittää. Oikeustieteessämme on suhtauduttu epäilevästi edellytysoppiin, kuten jo edellä totesin. Tosin uudemmassa oikeustieteessämme on edellytysoppi saanut enemmän kannatusta.¹⁴⁸ Mitään varmaa johtoa ei saa kuitenkaan edes uudemmasta oikeustieteestäkään. Mm. *Kivimäki* ja *Ylöstalo* toteavat vain, että »ei ole kiistettävissä, että edellytyksillä, joiden vallitessa sopimus tehdään, voi olla merkitystä sopimuksen sitovuutta arvosteltaessa, mutta tarkkojen sääntöjen asettaminen, milloin näin on oleva laita, näyttää elämänilmiöiden moninaisuuden vuoksi kohtaavan suuria vaikeuksia.»¹⁴⁹ Tässä yhteydessä

¹⁴⁶ Ks. edellytysopista Norjan oikeudessa mm. *Arnholm* s. 238 ss.; *Augdahl* s. 161 ss.; *Knoph*, Norges rett s. 186—187 ja *Stang* s. 264—265 ja 473 ss. sekä Tanskan oikeudessa mm. *Goos* s. 319 ss.; *Kruse* s. 261—263; *Vinding Kruse* s. 82—85; *Lassen* s. 112 ss., 412 ss., 454 ss., 493 ss., 510 ss., 798 ss. ja 826 ss.; *Ussing* s. 461—467; *sama*, Forudsætninger s. 1 ss.; *sama*, Kaution s. 28 ss., 182 ss. ja 334 ss.; *sama*, Køb s. 123—124 sekä *sama*, Obligationsretten s. 85—87.

¹⁴⁷ Ks. edellytysopista Ruotsin oikeudessa mm. *Conradi*, SvJT 1959 s. 33—34; *Lundstedt* s. 135 ss.; *Rodhe* s. 245, 345 ja 430—431; *sama*, Lärobok s. 267 ss.; *sama*, Scandinavian studies in law 1959 s. 165—168; *Schmidt*, Det tjugofjärde nordiska jurismötet s. 22 ss.; *Vahlén* s. 55—71 ja 231; *sama*, Fastighetsköp s. 64—71; *sama*, Formkravet s. 188 ss., 196 ss., 210 ss. ja 225 ss. sekä *sama*, TfR 1953 s. 394 ss. sekä Suomen oikeudessa *Ekström*, SvJT 1920 s. 25 ss.; *sama*, JFT 1920 s. 1 ss.; *Godenhjelm* s. 78—84; *Hakulinen* s. 103—104; *Kivimäki—Ylöstalo* s. 378—381; *Nybergh*, JFT 1939 s. 351 s.; *Taxell*, JFT 1949 s. 155 sekä *Wrede* s. 91—92.

¹⁴⁸ Ks. *Godenhjelm* s. 83 alaviite 39; *Kivimäki—Ylöstalo* s. 379—381; *Suvisranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 205 ss.; *sama*, JFT 1964 s. 449 sekä *Taxell*, JFT 1949 s. 115.

¹⁴⁹ *Kivimäki—Ylöstalo* s. 379. *Kivimäki* ja *Ylöstalo* erottavat kaksi selasta edellytysten ryhmää, jotka ovat epäilyksittä oikeudellisesti relevantteja, nimittäin *lailliset* ja *tyypilliset* edellytykset. Lailliset edellytykset ovat normin tunnusmerkistöön ehdottomasti liittyvät edellytykset kuten esimerkiksi

ei ole mahdollista syventyä sopimuksen edellytyksen relevanssiin sopimusoikeudessa yleensä tämän enemmälti. Vasta jos havaitsemme, että edellytysoppia voidaan soveltaa työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittämiseen yleensäkin, on meidän syytä tarkastella työrauhavelvollisuuden ulottuvuutta koskevan edellytyksen relevanssia työoikeudessa. Tämän selvittämiseksi on meidän ensin tarkasteltava relevantin edellytyksen oikeusvaikutuksia.

Sopimuksen edellytyksen oikeusvaikutukset poikkeavat sopimuksen ehtojen normaaleista oikeusvaikutuksista. Jos sopimuksen edellytys katsotaan relevantiksi, johtaa se edellytysopin mukaan siihen, että tahdonilmaisu joko kokonaan tai osittain menettää sitovan vaikutuksensa.¹⁵⁰ *Edellytysoppi* muodostaa siis osan oikeustoimia koskevasta *pätemättömyysopista*. Ellei oikeudellisesti relevantti edellytys toteudukaan, menettää alunperin pätevä sopimus sitovan vaikutuksensa.¹⁵¹

Työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta määritettäessä kiinnostaa meitä kuitenkin enemmän sopimuksen edellytyksen käyt-

testamentinsaajan eläminen testamentintekijän jälkeen. Tyypilliset edellytykset ovat taas oikeustoimen luonteesta johtuvia edellytyksiä. Niinpä esimerkiksi velaksianto luvataan edellyttäen, ettei velallisen taloudellinen asema muutu olennaisesti ennen rahan velaksi luovuttamista. Edelleen he toteavat, että edellytyksen puuttumisella saattaa olla merkitystä OikTL 33 §:ää tulkittaessa. Ks. mt. s. 379—380

Kivimäki ja Ylöstalo kiinnittävät edellytyksen relevanssia harkittaessa huomiota siihen, ovatko sopimuspuolet mieltäneet edellytyksen tai oliko toinen sopimuspuoli havainnut tai olisiko hänen pitänyt havaita toisen mieltämä olennainen edellytys. Tätä he kutsuvat subjektiiviseksi edellytykseksi vastakohtana objektiiviselle edellytykselle, jolla tarkoitetaan »olosuhteita, joiden pysyvyyttä sopimuspuolet eivät ole lainkaan mieltäneet, vaan katsoneet sen ilman muuta selväksi.» Myös objektiivinen edellytys saattaa olla relevantti. Ks. mt. s. 380—381.

¹⁵⁰ Ks. *Godenhielm* s. 79, jossa tämä toteaa mm. seuraavaa: »De senare (bristande förutsättningar; lisäys tässä) hänföra sig till frågan om kontrahenternas fortsatta bundenhet av avtalet, då ändrade förhållanden inträtt med hänsyn till sådana omständigheter som på ett eller annat sätt haft relevans vid avtalsslutet.» Ks. myös *Ussing* s. 457 ss. ja *Vahlén* s. 59 sekä yleensä alaviitteissä 146 ja 147 mainittua kirjallisuutta. Oikeuskäytännön osalta ks. *Kivimäki—Ylöstalo* s. 380 alaviitteessä 11 mainittuja tuomioita.

¹⁵¹ Mikäli kyseessä ei ole puuttuva edellytys vaan väärä edellytys (*error in motivis*), joudutaan harkitsemaan, onko sitovaa sopimusta lainkaan syntynyt. Ks. *Godenhielm* s. 78—79.

täminen apuna sopimusta *tulkittaessa* kuin sopimuksen pätemättömyys toteutumatta jääneen edellytyksen seurauksena.¹⁵² On kuitenkin jossakin määrin epävarmaa, kuinka laajalti sopimuksen edellytyksiä voidaan ottaa sopimuksen tulkinnassa huomioon toisen sopimuskumppanin eduksi. Toiselle sopimuspuolelle saattaa puolestaan olla edullisempaa, että sopimus menettää kokonaan pätevyytensä, kuin että hän tulee sidotuksi toisen sopimuspuolen edellytysten mukaan tulkinnallisesti 'muutettuun' sopimukseen.¹⁵³ Osa edellytyksistä on myös sellaisia, ettei niitä voida tulkinnassa ottaa huomioon.¹⁵⁴

¹⁵² Ks. *Schmidt*, *Det tjugofjärde nordiska jurismötet* s. 38, jossa tämä toteaa seuraavaa: »I allmänhet föreställer vi oss att ogiltighet medför som påföljd att avtalet skall bringas att återgå. Genom att i stället företaga en tolkning kan det stundom bli fråga om att upprätthålla avtalet men med ett innehåll som delvis avviker från vad omedelbart kan utläsas ur det yttre viljeuttrycket.»

Sopimuksen edellytysten käyttämisessä tulkinnan apuna on tavallaan usein kysymyksessä osapätemättömyystapaus. Tuomioistuin pitää jotakin tai joitakin sopimuksen ehdoista pätemättöminä ja asettaa 'tulkinnallisesti' sisällöltään toisen tai toiset ehdot näiden tilalle. Tämä herättää kysymyksen, kuuluuko tuomioistuimen kompetenssiin muuttaa sopimuksen ehtoja tällä tavoin. Eräissä tapauksissa (esimerkiksi OikTL 36 ja 37 §; VKL 8 §; VakL 34 § ja HVL 48 §) on laissa annettu tuomioistuimelle kompetenssi muuttaa sopimusehtoja.

¹⁵³ Ks. kuitenkin *Schmidt*, *ib.*, jossa hän toteaa seuraavaa: »Det är fråga om ett val av den för varje tillfälle lämpliga lösningen. Enligt principerna för vår avtalsrätt ligger valet i den förfördelade partens hand. Hans yrkande binder domstolen.»

Tällaisessa tapauksessa voitaneen kiinnittää huomiota myös sopijapuolten hypoteettiseen käyttäytymiseen. Jos voidaan olettaa, että sopijapuolet — tietoisina sittemmin ilmenneestä seikasta tai tapahtuneesta muutoksesta — olisivat kuitenkin tehneet sopimuksen mutta toisilla kuin alkuperäisillä ehdoilla, saattaa olla perusteltua muuttaa sopimusta tulkinnallisesti edellytysten mukaisesti. Jos sen sijaan on todennäköistä, ettei sopimusta muutetuissa olosuhteissa olisi lainkaan solmittu, herää kysymys sopimuksen pätemättömyydestä. Käytännössä tulisi tällöin ilmenneen seikan tai muutoksen merkittävyydellä suhteessa sopimukseen kokonaisuudessaan olemaan ratkaiseva vaikutus rajanvedossa.

¹⁵⁴ Oikeuskäytännön osalta viittaa tuomioihin KKO 1930 II 134 ja KKO 1951 II 43, joissa kummassakin tuomiossa rahan arvon muuttuminen otettiin tulkinnallisesti huomioon siten, että alkuperäisiä sopimusehtoja muutettiin tältä osin. Vrt. kuitenkin tuomiota KKO 1952 I 16, jossa tuomiossa enemmistö ei ottanut muuttuneita olosuhteita huomioon. Ks. tästä tuomiosta myös *Godenhielm* s. 83 alaviite 39 sekä *Vihma*, LM 1952 s. 624—625.

Toisaalta ei voida kieltää, etteikö sopimuksen solmimiseen liittyvillä edellytyksillä olisi merkitystä sopimusta tulkittaessa. Mitään yleispätevää sääntöä ei tietenkään voida esittää, vaan kussakin tapauksessa erikseen on harkittava, mikä merkitys edellytyksille on sopimuksen tulkinnassa annettava.

5.4.2. Työehtosopimuksen pätemättömyyden aiheuttavan edellytyksen käyttämisestä apuna työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittämisessä

En toistaiseksi tarkastele lainkaan sitä, voitaisiinko työrauhavelvollisuuteen liittyvää työehtosopimuksen edellytystä pitää yleensäkin oikeudellisesti relevanttina. En myöskään pyri selvittämään tällaisen edellytyksen suhdetta TEhtoL:n säännöstämiskompetenssin henkilölliseen ja asialliseen laajuuteen tai TEhtoL 2, §:n muotomääräykseen. Olettakaamme, että tällainen työrauhavelvollisuuteen liittyvä edellytys olisi pätevä TEhtoL:n mukaan sekä että sitä voitaisiin pitää relevanttina edellytyksenä sopimusoikeuden mukaan. Mitkä olisivat tällaisen relevantin edellytyksen oikeusvaikutukset? Jos jätämme toistaiseksi syrjään sopimuksen tulkinnassa huomioon otettavat edellytykset, voimme todeta, että työrauhavelvollisuuden 'laajentaminen' työehtosopimuksen edellytyksellä johtaisi siihen, että työehtosopimusta olisi työrauhavelvollisuuden rikkomisen vuoksi pidettävä *pätemättömänä* edellytyksen toteutumatta jäämisen vuoksi. Tästä syystä rikkomuksen kohteeksi joutunut vapautuisi myös puolestaan työehtosopimuksessa sille asetetuista velvollisuuksista. Tällöin ei tietenkään ole kysymyksessä TEhtoL 11, §:n mukainen työehtosopimuksen määräyksen olennaiseen rikkomiseen perustuva työehtosopimuksen julistaminen purkautuneeksi, vaan purkautumisen syynä on työehtosopimuksen toteutumatta jäänyt edellytys.¹⁵⁵

Kuitenkin on huomattava, ettei tällainen työrauhavelvollisuuteen liittyvä työehtosopimuksen edellytys sinänsä liity lainkaan TEhtoL 8 §:n sisältämään työrauhavelvollisuuteen. Relevantti edellytys saattaa johtaa työehtosopimuksen purkautumiseen täysin siitä

¹⁵⁵ TTuomL 1 §:n 1 kohdan perusteella tällainen työehtosopimuksen pätevyyttä koskeva kanne kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

riippumatta, onko myös TEhtoL 8 §:ää rikottu. Tällaisen edellytyksen oikeusvaikutukset sekä TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuus ovat tässä suhteessa täysin *riippumattomat* toisistaan.

En tarkastele tässä lainkaan mahdollisuutta, että työehtosopimuksen työrauhavelvollisuuteen liittyvä edellytys olisi työtaistelutoimenpiteen *tarkoituksena*, koska tällaista kysymyksenasettelua ei voitane pitää mielekkäänä.¹⁵⁶ Sen sijaan voidaan kysyä, saattaisiko tällainen edellytys olla työtaistelutoimenpiteen *rikkomisena*. Toisin sanoen jos työehtosopimuksen relevanttina edellytyksenä olisi työrauhavelvollisuuden säilyminen joissakin muutoin TEhtoL 8 §:n ulkopuolelle jäävissä tapauksissa, voitaisiinko edellytyksen mukaisen työrauhavelvollisuuden *rikkovan* työtaistelutoimenpiteen katsoa kohdistuneen juuri tuohon työehtosopimuksen edellytykseen.¹⁵⁷ Koska tämä sama probleemi koskee myös työehtosopimuksen tulkintaan liittyvän edellytyksen käyttämisestä työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittämisessä, viitataan tältä osin esitykseeni seuraavassa alaotsikossa.

5.4.3. Työehtosopimuksen tulkintaan liittyvän edellytyksen ja työehtosopimusta täydentävän *naturale negotii*n käyttäminen työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittämiseen

5.4.3.1. Työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden määrittäminen *Suvirannan* teorian avulla

Kuten olen jo edellä todennut, *Suviranta* rakentaa teoriansa tutkimustulostensa pohjalle, joiden mukaan työehtosopimukset voidaan objektiivisten kriteerien avulla jakaa *täydellisesti säännöstyihin* työ-

¹⁵⁶ Käytännössä ei nimittäin voine syntyä tilannetta, jossa työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena olisi tekstissä mainittu edellytys. Mikäli työehtosopimuksen edellytys koskisi jotakin muuta asiaa kuin työrauhavelvollisuutta, saattaisi tällainen edellytys joissakin tapauksissa olla myös työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena. En kuitenkaan katso aiheelliseksi ryhtyä tässä yhteydessä tarkastelemaan mainitunlaisia tarkoituksobjekteja.

¹⁵⁷ Tällöin rikkomuksen kohteeksi joutunut voisi sekä vedota työehtosopimuksen pätemättömyyteen toteutumatta jääneen edellytyksen vuoksi että vaatia työtaisteluun ryhtyneen tuomitsemista TEhtoL 8 §:n vastaisesta työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Tietenkin purkautuneeksi julistamista voitaisiin tällaisessa tapauksessa vaatia myös TEhtoL 11, §:n nojalla.

ehtosopimukseen sekä erityistyöehtosopimukseen.¹⁵⁸ Edelliseen ryhmään kuuluvat työehtosopimukset, joissa tilanne on järjestetty kokonaisuudessaan työehtosopimuskaudeksi. Jälkimmäiseen ryhmään kuuluvat työehtosopimukset, joissa on ratkaistu vain osa työehtosopimuksen piiriin normaalisti kuuluvista kysymyksistä.¹⁵⁹ Ratkaisevana kriteerinä näitä kahta ryhmää erotellessaan Suviranta pitää työehtosopimuksen *palkkanormia*. Jos palkat on työehtosopimuksessa säännöstetty, voidaan lähteä siitä, että työehtosopimuksessa on tarkoitettu järjestää tilanne kokonaisuudessaan työehtosopimuksen voimassaoloajaksi.¹⁶⁰ Jos palkkanormit joidenkin työntekijöiden tai määrättyjen töiden osalta puuttuvat, on työehtosopimus Suvirannan mukaan näiltä osin erityissopimus ja muilta osin täydellisesti säännöstävä työehtosopimus.¹⁶¹

Edellä esitetty kahtiajako perustuu osallisten oletettuun tarkoitukseen. Vaikeuksia saattaa syntyä, jos todellinen tilanne eroaa oletetusta tilanteesta siten, että osalliset eivät tarkoittaneet järjestää tilannetta kokonaisuudessaan työehtosopimuksessa, vaan jättivät tarkoituksellisesti toistaiseksi jonkin tai joitakin kysymyksiä avoimiksi. On myös mahdollista, että toinen osallisista on pitänyt työehtosopimusta täydellisesti säännöstävänä ja toinen osallisista on pitänyt sitä erityistyöehtosopimuksena. Jos taas osallisten *todelliset* tarkoitukset otetaan huomioon, ei ole enää mahdollista operoida objektiivisiin kriteereihin perustuvalla oletetulla tarkoituksella. Suviranta on itse kiinnittänyt huomiota näihin vaikeuksiin teoriansa mukaisen kahtiajaon toteuttamisessa.¹⁶²

¹⁵⁸ Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 211—213.

¹⁵⁹ Ks. *ib.*

¹⁶⁰ Ks. m. kirj. s. 211—212 sekä *Suviranta*, *JFT* 1964 s. 449.

¹⁶¹ Ks. m. kirj. s. 212. Vaikeuksia saattaa kuitenkin syntyä, mikäli yhdistys tällaisessa tapauksessa ryhtyy työtaistelutoimenpiteeseen jonkin toistaiseksi säännöstämättömän kysymyksen vuoksi. Onko tällaista työtaistelutoimenpidettä pidettävä laittomana niiden työntekijöiden osalta, joiden kohdalla työehtosopimus on täydellisesti säännöstävä, ja luallisen muiden työntekijöiden osalta, vaikka tarkoitusobjekti on säännöstämätön kysymys kummankin ryhmän kohdalla?

¹⁶² Ks. m. kirj. s. 212—213. Tällaisia vaikeuksia syntyy yleensäkin edellytysoppia sovellettaessa, kun siirrytään todellisille subjektiivisille edellytyksille rakentuvista teorioista ns. objektiivisten teorioiden soveltamiseen. Ks. mm. *Karlgrén* s. 79 ss. sekä erityisesti *Vahlén*, *TfR* 1953 s. 394 ss.

Suvirannan teorian mukaan täydellisesti säännöstävään työehtosopimukseen sisältyy joko sen *naturale negotiina* taikka työehtosopimuksen *edellytyksenä* 'määräys', jonka mukaan tietyt kysymykset on jätetty työehtosopimuksen ulkopuolelle ja täten myös luvallisten työtaistelutoimenpiteiden ulkopuolelle.¹⁶³ Tällöin työtaistelutoimenpide, joka ei kohdistu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen nimenomaiseen määräykseen, *kohdistuisi* mainittuun työehtosopimuksen *naturale negotiuhin* tai *edellytykseen*.¹⁶⁴ Tällaisessa tapauksessa mainittu *naturale negotii* tai *edellytys* olisi työtaistelutoimenpiteen *rikkomisobjektina*. Työtaistelutoimenpide kohdistuu tällaisessa tapauksessa johonkin työehtosopimuksen ulkopuolelle jätettyyn kysymykseen, mutta samalla se kieltämättä rikkoo työehtosopimuksen *naturale negotiita* tai *edellytystä*, jonka mukaan »certain questions shall remain outside the collective regulation.»¹⁶⁵

5.4.3.2. Täydellisesti säännöstävän työehtosopimuksen edellytys ja *naturale negotii*

Kuten edellä jo totesin, *Suvirannan* teoriassa operoidaan määrätynsisältöisellä työehtosopimuksen edellytyksellä tai *naturale negotiilla*. Olemme jo edellä tarkastelleet sopimuksen edellytystä ja siihen liittyvää edellytysoppia. Tässä meidän on vielä lyhyesti tarkasteltava työehtosopimuksen *naturalia negotiita* ja niiden käyttämistä apuna *Suvirannan* teoriassa.

Sopimuksen *naturalia negotiilla* (luonnolliset ainesosat) tarkoitetaan yhtä sopimuksen kolmesta ainesosaryhmästä. Muut ainesosaryhmät ovat *essentialia negotii* (olennaiset ainesosat) ja *acciden-*

¹⁶³ Ks. m. kirj. s. 207.

¹⁶⁴ *Suvirannan* esitys on englanninkielinen, joten lienee syytä tehdä tässä eräitä käsitteellisiä täsmennyksiä. Hän käyttää ilmaisua »invisible clauses of a collective agreement» samassa merkityksessä kuin oikeustieteessämme on käytetty ilmaisua työehtosopimuksen piilevät määräykset. Ks. m. kirj. s. 182. Käsitteitä »implied term» ja »underlying assumption» *Suviranta* käyttää synonyymeinä ja tarkoittaa niillä ymmärtääkseni samaa kuin tässä tutkimuksessa käsitteellä *edellytys*. Ks. m. kirj. s. 183—184 ja 207—208. Lisäksi hän erottaa todelliset ja oletetut edellytykset. Ks. m. kirj. s. 184.

¹⁶⁵ Ks. m. kirj. s. 207.

talia negotii (tilapäiset ainesosat). En tässä yhteydessä voi syventyä tähän kolmijakoon yleensä, vaan tyydyn viittaamaan erityisesti *Kivimäen* ja *Ylöstalon* sekä *Muukkosen* asiaa koskeviin esityksiin.¹⁶⁶

Käsite *naturalia negotii* on sikäli harhaanjohtava, ettei luonnollisten ainesosien kohdalla ole oikeastaan kysymyksessä sopimuksen ainesosat, vaan eräät sopimuksen oikeusvaikutuksista määräävät säännöt. Niinpä *Kivimäki* ja *Ylöstalo* toteavat *naturalia negotiista* seuraavasti: »Ns. luonnolliset ainesosat (*naturalia negotii*) eivät ole tahdonilmaisun omaan sisältöön kuuluvaa ainesta vaan oikeusvaikutuksia, jotka lain säännöksen johdosta liittyvät oikeustoimeen, kuitenkin vain dispositiivisina.»¹⁶⁷

Suvirannan teorian yhteydessä on perusteltua kutsua sopimuksen *naturalia negotiiksi* kaikkia niitä normeja, joiden avulla määrätään sopimuksen sisällys sekundäärisesti.¹⁶⁸ Sopimuksen sisällys määräytyy primäärisesti absoluuttisten lainsäännösten ja sopijapuolten yhtäpitävien tahdonilmaisujen perusteella. Vasta jos absoluuttisista lainsäännöksistä taikka sopimusehdoista ei löydy ratkaisua jonkin kysymyksen selvittämiseksi, voidaan *naturalia negotii* -normeista hakea johtoa 'aukon' täyttämiseksi. Mitään syytä ei ole tällöin pitäydyä vain dispositiivisiin lainsäännöksiin, vaikka ne ovatkin tärkeimmät *naturalia negotii* -normeista. Myös *tavanomainen oikeus* on otettava huomioon *naturalia negotii* -normien mahdollisena lähteenä, kuten mm. *Suviranta* tekee.¹⁶⁹ Sen sijaan ei liene syytä laajentaa sopimuksen *naturalia negotii* -normeja niin, että myös absoluuttisia lainsäännöksiä pidettäisiin niiden piiriin kuuluvina.¹⁷⁰

¹⁶⁶ Ks. *Kivimäki—Ylöstalo* s. 210—212 ja *Muukkonen* s. 55—59. Ks. myös mm. *Ekström* s. 511—514; *Erma* s. 30 ss.; *Hernberg* s. 151 ss.; *Montgomery* s. 563 ss.; *Pekkanen* s. 141—142 ja *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 183.

¹⁶⁷ Ks. *Kivimäki—Ylöstalo* s. 211. Ks. myös *Muukkonen* s. 56—59 sekä *Telaranta* s. 66.

¹⁶⁸ Ks. mm. *Ussing* s. 434—436, jossa tämä toteaa mm. seuraavaa: »Alle de Regler, der kommer til Anvendelse paa en Retshandelstype, forsaavidt de ikke er fraveget ved Retshandelen, kalder man *naturalia negotii*.»

¹⁶⁹ *Suviranta*, ib.: »Nor is the distinction between statutory and customary (or judge-made) law material in this context.»

¹⁷⁰ Siitä seikasta, mitä kaikkia normeja olisi luettava *naturalia negotii*-

5.4.3.3. Edellytyksen perustuminen tavanomaisen oikeuden *naturale negotii* -normiin

Jos nyt tarkastelemme, mikä on se normi, jota *Suvirannan* teorian mukaan on sovellettava tässä tapauksessa, huomaamme että tämä normi perustuu tavanomaiseen oikeuteen ja sisältää määräyksen, että täydellisesti säännöstävän työehtosopimuksen voimassaoloaikana työehtosopimuksessa ratkaisematta jätetyt kysymykset on samalla jätetty nimenomaisesti työehtosopimuksessa ratkaistavien asioiden piiriin ulkopuolelle.¹⁷¹ Tämä normi ei taas voi perustua sisältönsä osalta mihinkään muuhun kuin aineellisesti samansisältöiseen työehtosopimukseen *osallisten oletettuun edellytykseen*. Toisin sanoen tulkitsen *Suvirannan* teorian *naturale negotii* -normin siten, että jos ei voida näyttää työehtosopimukseen osallisten muuta tarkoitettaneen ja työehtosopimusta voidaan pitää täydellisesti säännöstävänä työehtosopimuksena, niin sovelletaan sääntöä, joka perustuu tavanomaiseen oikeuteen ja saa sisältönsä osallisten oletetusta tarkoituksesta, jonka mukaan työehtosopimuksessa ratkaisematta jätetyt kysymykset on jätetty työehtosopimuksen piiriin ulkopuolelle.

Olen edellä todennut, että eräiden objektiivisten kriteerien avulla voitaneen eräitä työehtosopimuksia *Suvirannan* tapaan pitää täydellisesti säännöstävinä työehtosopimuksina ja muita erityissopi-

normien piiriin, ei olla yksimielisiä. Ks. tästä *Muukkonen* s. 57 alaviite 82. Esimerkiksi *Kivimäki* ja *Ylöstalo* s. 211 lukevat *naturalia negotii* -normeiksi vain dispositiiviset lainsäädännökset. Ks. myös *Pekkanen* s. 142. Toisin kuitenkin esimerkiksi *Suviranta*, ib.: »However, for the purposes of this article there would seem to be no reason to treat optional and mandatory rules of law separately.» Ks. tässä yhteydessä myös *Sundberg*, *SvJT* 1961 s. 12—13. Ymmärtääkseni tällä seikalla ei ole kuitenkaan mitään merkitystä *Suvirannan* teoriaa tarkasteltaessa, koska teoria rakentuu tavanomaisen oikeuden *naturalia negotii* -normin varaan.

Suvirannan mukaan *naturalia negotii* -normeista tulee »contract terms». Ks. ib. Vrt. kuitenkin mm. *Ekström* s. 512 sekä erityisesti *Sipilä*, *Asiantuntijalausunto* s. 9 ss. sekä *Vuorio* s. 183 ss., 191 ja 212 alaviite 66. Ks. myös *Pekkanen* s. 141—142: »Luonnolliset ainesosat eivät perustu sopimuspuolten tahtoon, vaan ne ovat lain tai vastaavan normin perusteella sopimukseen sisältyviä sopimusmääräyksiä.»

¹⁷¹ Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 207—210.

muksina.¹⁷² Toisaalta ei liene perusteltua pitää työehtosopimusta täydellisesti säännöstävänä työehtosopimuksena, mikäli osalliset ovat *tarkoittaneet* tehdä vain erityissopimuksen. Tämä herättää ajatuksen, voidaanko yleensä puhua objektiivisten kriteerien varaan rakentuvista oletetuista edellytyksistä vai pelkästään konkreettisista kussakin tapauksessa erikseen harkittavista edellytyksistä. Tähän voidaan mielestäni vastata myöntävästi vain, mikäli tällainen *oletettu edellytys* voidaan perustaa joko *lain säännökseen* tai *tavanomaisen oikeuden* normiin. Koska mitään tällaista lainsäädännöstä ei ole voimassa, joudumme tarkastelemaan, onko Suomen oikeudessa voimassa sellainen tavanomaisen oikeuden normi, jonka mukaan määrätyt objektiiviset kriteerit täyttävään työehtosopimukseen liittyy edellmainittu oletettu edellytys.

Todettakoon heti alkuun, että *Suviranta* ei tutkimuksessaan suorastaan väitä, että hänen teoriansa mukainen oletettu edellytys perustuisi tavanomaisen oikeuden voimassa olevaan normiin. Uskallankin väittää, että *Suvirannan* teoriaa on pidettävä eräänlaisena 'ratkaisumallina', jonka hän perusteellisten argumenttien tukemana esittää 'oikeuskäytännön hyväksyttäväksi'. Tarkoitin tällä sitä, että *Suviranta* pyrkii osoittamaan, ettei ole mitään estettä sille, että hänen teoriansa mukainen ratkaisumalli hyväksyttäisiin oikeuskäytännössä TEhtol 8 §:ää tulkittaessa. Tällöin *Suvirannan* ratkaisumallista muodostuisi sellainen tavanomaisen oikeuden *naturale negotii*-normi, josta voitaisiin hakea tukea työrauhavelvollisuuskysymyksiä selviteltäessä. *Suviranta* argumentoi käsitystään, että oikeuskäytäntö voisi toimia hänen ratkaisumallinsa mukaisesti viittaamalla eräisiin tapauksiin, joissa oikeuskäytäntö on menetellyt vastaavalla tavalla vastaavanlaisessa tilanteessa.¹⁷⁴

TEhtol 2₁ §:n *muotomääräys* ei *Suvirannan* ratkaisumallia sovellettaessa aiheuta mitään vaikeuksia. TEhtol 2₁ § koskee vain

¹⁷² Ks. tekstiä alaviite 158 jälkeen.

¹⁷³ Ks. *Suviranta*, m. kirj. s. 208–210.

¹⁷⁴ Ks. m. kirj. s. 209–210, jossa *Suviranta* viittaa toisaalta Ruotsin työtuomioistuimen käytäntöön eräissä tapauksissa sekä Suomen oikeustieteessä hyväksytyyn käsitykseen, jonka mukaan TEhtol 8 §:n vastaisina on pidettävä työtaistelutoimenpiteitä, joilla pyritään vaikuttamaan myöhemmin voimaan tulevan työehtosopimuksen sisältöön vanhan työehtosopimuksen ollessa vielä voimassa. Vrt. kuitenkin *Sipilä*, Asiantuntijalausunto s. 14 ss.

työehtosopimuksen määräyksiä, joiden siis tulee olla kirjalliset. Tämä muotomääräys ei tietenkään voi koskea niitä tavanomaisen oikeuden normeja, jotka määräävät osan työehtosopimuksen oikeusvaikutuksista.¹⁷⁵ Tämä ero on erityisesti sikäli perusteltavissa, että tavanomaisen oikeuden normit ovat tai ainakin niiden pitäisi olla kaikkien — myös työehtosopimukseen muutoin kuin osallisena sidottujen — tiedossa. Tällöin siis sidotut tietäisivät, että täydellisesti säännöstävän työehtosopimuksen ollessa voimassa ei *naturale negotii*-normin vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen saada ryhtyä. Sen sijaan katson, että todellisten edellytysten ollessa kyseessä on tilanne täysin toinen. Todellisia edellytyksiä on mielestäni arvosteltava TEhtol 2₁ §:n suhteen samoin kuin työehtosopimuksen nimenomaisia määräyksiä.¹⁷⁶

Säännöstämiskompetenssin kohdalla on tilanne täysin sama kuin muotomääräyksen kohdalla. *Naturale negotii* -normin säännöstämisen asian ei suinkaan tarvitse kuulua myös työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssiin. Myös säännöstämiskompetenssin kohdalla lienee kuitenkin syytä suhtautua toisin työehtosopimuksen todellisiin edellytyksiin.

5.4.3.4. *Naturale negotii* -normi työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjektina

TEhtol 8 §:n mukaan vain sellaiset työtaistelutoimenpiteet ovat kielletyt, jotka kohdistuvat joko työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin työehtosopimuksen yksityiseen määräykseen. Jos ajattelemmme jotakin työtaistelutoimenpidettä, joka — kohdistumatta mihinkään työehtosopimuksen nimenomaiseen yksityiseen määräykseen — kohdistuu johonkin 'omiin' työsuhteisiin liittyvään kysymykseen, niin kieltämättä tällainen työtaistelutoimenpide

¹⁷⁵ Ks. myös m. kirj. s. 207—208.

¹⁷⁶ Vrt. kuitenkin m. kirj. s. 212—213, jossa todetaan mm. seuraavaa: »Once customary *naturalia negotii* or presumed implied terms of collective agreements are admitted, I think it is impossible to apply them inflexibly, totally without regard to the actual assumptions of the persons concerned. By a »cautious» use of the rule I mean, *inter alia*, that actual assumptions can be taken into account the more easily the commoner they are.»

yleensä rikkoo *Suvirannan* teorian mukaista *naturale negotii* -normia. Olen jo aiemmin tässä tutkimuksessa todennut, että joissakin tapauksissa työtaistelutoimenpiteen rikkomisobjektia voidaan pitää myös työtaistelutoimenpiteen TEhtoL 8 §:ssä kiellettyinä kohdistumisobjektina.¹⁷⁷ Ei nimittäin liene mahdollista, että mainittu *naturale negotii*-normi voisi olla työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena.

Voidaanko mainittua *naturale negotii* -normia pitää »työehtosopimuksen yksityisenä määräyksenä» tai voidaanko tässä tapauksessa katsoa työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan? Edellä esittämäni viitaten hylkään sen ajatuksen, että työtaistelutoimenpiteen voitaisiin tällaisessa tapauksessa — pelkästään *naturale negotii* -normin rikkomisen vuoksi — katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.¹⁷⁸ *Suviranta* itse katsoo, että *naturale negotii* -normista tulee työehtosopimuksen määräys.¹⁷⁹ Tällöin ko. normi on »työehtosopimuksen yksityisenä määräyksenä» työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekti. *Sipilä* on suhtautunut tähän ajatukseen kriittisesti.¹⁸⁰

Omasta puolestani olisin taipuvainen etenemään hieman eri tietä kuin *Suviranta* tai *Sipilä*. Ratkaistavana oleva probleemi selvenee mielestäni, jos pidämme 'korostetusti' erillään normin tunnusmerkistön täyttävän soveltamiskohteen, itse normin sekä normin oikeusvaikutukset. Tässä tapauksessa normin tunnusmerkistön täyttävänä soveltamiskohteena on täydellisesti säännöstäväksi katsottava työehtosopimus. Normi on tietenkin edellä moneen kertaan mainittu tavanomaisen oikeuden normi, jonka mukaan täydellisesti säännöstävä työehtosopimus edellyttää työehtosopimuksessa avoimiksi jätettyjen kysymysten jäämistä työehtosopimuksen ulkopuolelle sen voimassaoloajaksi. Normin oikeusvaikutuksena saattaa taas olla mm. vahingonkorvausvelvollisuus, jos normia rikotaan jne. Tämän erotelun pohjalta edettäessä ei ole mitään syytä eikä ymmärtääkseni edes tarpeellistakaan pitää *naturale negotii* -normia työehtosopimuksen yksityisenä määräyksenä.

Olen aiemmin tässä tutkimuksessa todennut, että »työehtosopimuksen määräyksellä» tarkoitetaan TEhtoL 8 §:ssä paitsi työehto-

¹⁷⁷ Ks. IV. 2 §. 9.3.2.

¹⁷⁸ Ks. IV. 2 §. 9.2.

¹⁷⁹ Ks. *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 183.

¹⁸⁰ Ks. *Sipilä*, Asiantuntijalausunto s. 9 ss.

sopimuksen määräyksiä myös TEhtol:n säännöksiä mutta ei sen sijaan muiden lakien säännöksiä.¹⁸¹ Mikään ei kuitenkaan estäne pitämästä työehtosopimukseen ja TEhtol:iin välittömästi liittyviä tavanomaisen oikeuden normeja samoilla perusteilla kuin TEhtol:n säännöksiä »työehtosopimuksen yksityisinä määräyksinä» TEhtol 8 §:ää sovellettaessa. Tällöin myös mainittua *naturale negotii* -normia, mikäli sitä työtaistelutoimenpiteellä rikotaan, voitaneen pitää rikkomisobjektina TEhtol 8 §:ssä kiellettynä kohdistumisobjektina, jolloin ko. työtaistelutoimenpide on siis TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden loukkaus.

Edellä esitetyn varauksin katson voivani yhtyä Suvirannan esittämään käsitykseen työehtosopimukseen liittyvän *naturale negotii*-normin merkityksestä työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta määritettäessä. Suvirannan teorian sovellettavuus tulee kuitenkin viime kädessä riippumaan siitä, kuinka työtuomioistuin 'tavanomaisen oikeuden säätäjänä' tulee suhtautumaan täydellisesti säännöstävien työehtosopimusten voimassa ollessa toimeenpantuihin työehtosopimuksessa säännöstämättömiin kysymyksiin kohdistuviin työtaistelutoimenpiteisiin.

Todettakoon lopuksi, että Suvirannan teoria pyrkii toteuttamaan sekä työehtosopimusinstituution että TEhtol:n tarkoituksen tehokkaasti. Jos ajattelemme asiaa 'sosiologisesti', niin tuskinpa voidaan kieltää, etteikö täydellisesti säännöstävää työehtosopimusta solmittaessa osallisten tarkoituksena todellakin ole sopia kaikista niistä asioista, joista yleensä sillä sopimuskaudella aiotaan työehtosopimus- teitse säännöstää, sekä jättää muut kysymykset työsuhteen muiden säännöstyskeinojen varaan, kunnes ruvetaan jälleen neuvottelemaan uudesta työehtosopimuksesta. Oikeuspoliittisesta näkökulmasta voidaankin todeta, että ellei täydellisesti säännöstävään työehtosopimukseen liity myös melkoisen täydellistä työrauhavelvollisuutta, ei työehtosopimus pysty täyttämään sille yhteiskunnassa asetettua tehtävää työsuhteen ehtojen säännöstäjänä.

¹⁸¹ Ks. 5 §. 3.1.

VI. ERÄIDEN RAJA-ALUEEN ERITYISKYSY- MYSTEN SELVITTÄMINEN

1 §. Erityiskysymysten selvittämisen syyt ja rajoittaminen

Tähän mennessä olen tutkimuksessani pyrkinyt kartoittamaan TEhtol 8 §:n mukaan kiellettyjen työtaistelutoimenpiteiden luokan rajat. Olen tällöin pyrkinyt tutkimaan luokan jäsenien yhteisiä tunnusmerkkejä. Tästä on tietenkin ollut seurauksena, että erityiskysymykset ovat jääneet jossakin määrin toisarvoiseen asemaan. Näin on käynyt varsinkin niiden raja-alueen työtaistelutoimenpiteiden kohdalla, joita on tähänastisessa oikeustieteessä pidetty TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden ulkopuolelle jäävinä työtaistelutoimenpiteinä. Mielestäni tutkimukseni jäisi kuitenkin vaillinaiseksi, ellen lainkaan tarkastelisi tärkeimpiä raja-alueen erityisprobleemeista.

Voidaan tosin väittää, että tällainen raja-alueen tarkastelu on turhaa. Sen jälkeen kun luokan jäsenten tunnusmerkit on selvitetty, voidaan todeta, että *e contrario* -periaatteen mukaisesti käytäytyminen, joka ei täytä tunnusmerkkejä, jää luokan ulkopuolelle. Näin voitaneen sanoa tapauksissa, joissa luokan tunnusmerkit ovat niin ehdottomat, ettei mitään epäselvää raja-aluetta synny. Viitataan tässä suhteessa erityisesti luonnontieteissä muodostettuihin luokkiin. Oikeudellisten ilmiöiden alalla on tilanne kuitenkin toinen. Oikeusjärjestys ei ole mikään luonnollinen järjestelmä vaan ihmisten keinotekoisesti muodostama järjestelmä. Tästä johtuu, että ihmisten välisiä suhteita säännösteltäessä syntyy pakostakin epäselviä raja-alueita ja niihin liittyviä vaikeita tulkintakysymyksiä.

Oikeus on jatkuvan muuttumisen kohteena. Luonnonlaeille on taas ominaista muuttumattomuus. Vain näennäisistä muutoksista on kysymys, kun löydetään uusia lainalaisuuksia tai huomataan

aiemmin esitetyt säännöt joko virheellisiksi taikka puutteellisiksi. Toisin sanoen lainalaisuudet ovat muuttumattomina 'olemassa' siitä huolimatta, että niitä ei ehkä vielä ole pystytty 'löytämään' tai niistä on esitetty virheellistä tai puutteellista tietoa. Asia on toisin oikeudellisten ilmiöiden kohdalla. Koska ihminen voi määrätä oikeudellisista ilmiöistä, muuttuu oikeus jatkuvasti kuten muut yhteiskunnalliset ilmiöt. Tämä oikeudellisten ilmiöiden muuttumisprosessi johtaa siihen, että myös raja-alueet ovat jatkuvan muuttumisen kohteena. Niinpä ei ole lainkaan varmaa, kuinka lainsäädännössä sekä oikeuskäytännössä tullaan tulevaisuudessa suhtautumaan tässä luvussa käsiteltäviin erityiskysymyksiin.¹

Oikeustieteellisessä tutkimuksessa, kuten tutkimustyössä yleensä, on pyrittävä tyhjentävään tutkimuskentän kartoittamiseen. Kuitenkin raja-alueen erityiskysymyksiä tarkasteltaessa on pakko suorittaa tutkimuskohteiden valintaa. Valintaa suorittaessani olen tässä luvussa kiinnittänyt huomiota kahteen kriteeriin. Ensiksikin pyrin keskittymään vain todella *problemaattisiin kohteisiin*.² Toiseksi kiinnitän huomiota siihen, onko erityiskysymys *tärkeä* myös *käytännön oikeuselämän* kannalta. On esimerkiksi mielekkäämpää tutkia

¹ Mainittakoon tässä yhteydessä mm. työrauhakomitean ehdotuksen uudeksi työehtosopimuslaiksi 72 §:n seuraavansisältöinen säännös: »Työtaistelutoimenpiteeseen alkoon työehtosopimukseen sidottu yhdistys, työnantaja tai työntekijä ryhtykö toisten tukemiseksi silloin, kun näillä itsellään ei ole oikeutta ryhtyä sellaiseen taistelutoimenpiteeseen.» Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 2—3 ja (perustelut) s. 17. Jos tästä ehdotuksesta tulee joskus laki, edellyttää 72 §:n tulkinta mm. sen selvittämistä, milloin työtaistelutoimenpiteeseen on ryhdytty toisten tukemiseksi. Tässä on toisin sanoen kyseessä sama probleemi kuin edempänä sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuutta TEhtoL 8 §:n mukaan selviteltäessä ratkaistava kysymys.

² Rajankäynnissä ei ole tietenkään mitään mieltä ryhtyä 'luetteloimaan' luokan piiriin kuuluvia ja sen ulkopuolelle — tutkimuksessa aiemmin esitetyn perusteella — melkoisella varmuudella lankeavia yksittäistapauksia.

En myöskään tarkastele sellaisia probleemeita, jotka on pakosta jouduttu mielestäni riittävästi selvittämään jo luokan tunnusmerkkejä tutkittaessa. Niinpä en esimerkiksi katso olevan enää syytä tässä yhteydessä tarkastella, voidaanko työtaistelutoimenpidettä pitää TEhtoL 8 §:n vastaisena, mikäli se kohdistuu sellaiseen kysymykseen, josta on keskusteltu työehtosopimusneuvotteluissa, tai jos tällaisen asian esille ottamiseen työehtosopimusneuvotteluissa olisi ollut perusteltua aihetta.

sympatiatyötaistelutoimenpiteen luovallisuutta TEhtoL 8 §:n mukaan kuin kostamistarkoituksessa toimeenpannun työtaistelutoimenpiteen suhdetta TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuteen.^{2a}

Tässä luvussa rajoitun tutkimaan vain raja-alueella olevia *työtaistelutoimenpiteitä*. Sen sijaan luvun ulkopuolelle olen jättänyt työtaistelutoimenpiteiden luokan raja-alueiden probleemit.³ Tämä johtuu siitä, että katson jo edellä kolmannessa luvussa selvittäneeni riittävässä määrin ko. raja-alueita. Lisäksi on todettava, että työtaistelutoimenpiteen erottaminen ei-työtaistelutoimenpiteistä ei ole lainkaan niin problemaattista kuin TEhtoL 8 §:n mukaan kiellettyjen työtaistelutoimenpiteiden erottaminen sen ulkopuolelle jäävistä työtaistelutoimenpiteistä. Myös käytännön oikeuselämässä viimeksi mainitun probleemin merkitys on suurempi kuin työtaistelutoimenpiteen ja ei-työtaistelutoimenpiteiden välisen rajankäynnin merkitys. Viittaan siis tämän rajankäynnin osalta aiemmin esittämäni.

2 §. Myöhemmin solmittavan työehtosopimuksen määräykset työtaistelutoimenpiteen kohdistumisobjekteina vanhan työehtosopimuksen ollessa voimassa

Olen edellä jättänyt avoimeksi kysymyksen, voidaanko TEhtoL 8 §:n vastaisena pitää työtaistelutoimenpidettä, jolla pyritään vaikuttamaan *tulevan* työehtosopimuksen sisällykseen vanhan työehtosopimuksen ollessa vielä voimassa. Ruotsissa on työtaistelutoimenpiteeseen turvautuminen tällaisessa tapauksessa kielletty laissa.^{3a} KAL 4, §:n kolmas kohta kieltää työtaistelutoimenpiteet »för att genomföra bestämmelse, avsedd att träda i tillämpning efter det avtalet utlupit.» Samoin Norjassa ATL 6 §:n 3 kohta kieltää työ-

^{2a} Ks. kuitenkin mm. Lehto, Teollisuuslehti 1952 s. 495, jossa hän tarkastelee kostamistarkoitusta vaikutustarkoituksena.

³ Tässä luvussa edellytetään siis aksiomaattisesti, että kulloinkin tarkasteltavassa tilanteessa on joka tapauksessa kysymyksessä TEhtoL 8 §:n tarkoittama *työtaistelutoimenpide* eikä muu käyttäytyminen. Rajankäynti suoritetaan siis pelkästään kohdistumisprobleemin piirissä.

^{3a} Näin Hasselrot tulkitsee työrauhavelvollisuutta sopimusvelvoitteena ennen KAL:n säätämistä. Ks. Hasselrot s. 13.

taistelutoimenpiteet tällaisissa tapauksissa.⁴ Tanskan oikeudessa ei tätä kysymystä ole ratkaistu laillisesti, mutta myös siellä katsotaan, ettei työtaistelutoimenpiteeseen vanhan työehtosopimuksen ollessa vielä voimassa saada ryhtyä.⁵

Myöskään Suomessa ei tätä kysymystä ole ratkaistu laissa. TEhtol 8 § kieltää vain voimassaolevaan työehtosopimukseen *kohdistuvat* työtaistelutoimenpiteet. Tästä huolimatta — ilmeisesti ainakin osittain juuri Ruotsin oikeuden vaikutuksesta — on oikeustieteessämme katsottu tulevaan työehtosopimukseen kohdistuvien työtaistelutoimenpiteiden olevan TEhtol 8 §:n vastaisia.⁶ Ottaen huomioon ettei tämä oikeustieteessämme esitetty käsitys saa juuri mitään tukea TEhtol 8 §:stä, on käsityksen tueksi esitettyjä argumentteja pidettävä mielestäni puutteellisina. *Sipilä* katsoo, että tällainen työtaistelutoimenpide kohdistuisi työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. *Sipilän* mukaan »voimassaolevan TES:n tarkoitus jäisi saavuttamatta, jos mainitunlainen työtaistelu sallittaisiin.»⁷ *Vuorio* yhtyy *Sipilän* käsitykseen perustellen kantaansa myös sillä, että muussa tapauksessa työrauhasäännöksiä voitaisiin kiertää.⁸ Myös *Wuori* yhtyy *Sipilän* käsitykseen tällaisen työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta viitaten

⁴ ATL 6 §:n 3 kohta kuuluu tältä osin seuraavasti: »En tvist... må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse eller arbeidsstenging... Gjelder tvisten opprettelse av en tariffavtale som skal avløse en tidligere tariffavtale, må dessuten gyldighetstiden for denne være utløpet.»

⁵ Mm. *Illum* s. 245 katsoo, että työehtosopimuksen velvoittavan luonteen välillisenä seurauksena on, että »der under Overenskomstperioden ikke maa ivaerksaettes Arbejdsstandsning med det Formaal at gennemføre ny Overenskomst for Tiden efter den løbende Overenskomst Ophør ved Udløb eller Opsigelse.»

⁶ Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6; *sama*, Pääasiat s. 72; *sama*, JFT 1962 s. 12; *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 463—464 sekä *Wuori*, Pykälän juhlaulkaisu s. 112—113. *Suviranta* ei esitä omaa käsitystään tästä kysymyksestä. Hän tyytyy toteamaan, että oikeustieteessämme pidetään yksimielisesti tällaisia työtaistelutoimenpiteitä TEhtol 8 §:n vastaisina. Ks. *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 209—210.

⁷ Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6; *sama*, Pääasiat s. 72 sekä *sama*, JFT 1962 s. 12.

⁸ Ks. *Vuorio*, ib.

samalla Vuorion argumenttiin työrauhavelvollisuuden kiertämismahdollisuudesta.⁹

Koska Vuorion ja Wuoren käsitykset perustuvat Sipilän käsitykseen, ei niitä ole mielestäni syytä tarkastella tässä tarkemmin. Todettakoon vain lyhyesti, että Vuorion esittämälle lisäargumentille työrauhasäännösten kiertämismahdollisuudesta ei voitane antaa suurtakaan merkitystä. Eihän Suomen oikeustieteessä ole katsottu sympatiatyötaistelutoimenpiteitäkään kielletyiksi,¹⁰ vaikka niiden kohdalla työrauhavelvollisuuden kiertämismahdollisuudet ovat ymmärtääkseni yhtä suuret. Jos jotakin käyttäytymistä on pidettävä sinänsä luvallisenä, ei sitä voida 'siirtää' laissa kielletyn käyttäytymisen piiriin sillä perusteella, että tällaisen luvallisen käyttäytymisen 'verhoon' voidaan helposti kätkeä lain vastaista käyttäytymistä. *Suviranta* on sattuvasti arvostellut tätä Vuorion argumenttia sillä perusteella, ettei se selitä, miksi sellainenkin työtaistelutoimenpide olisi kielletty, jolla aivan ilmeisesti ei ole mitään tekemistä ennen työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamista sovellettavien työsuhteen ehtojen kanssa.¹¹

Voidaanko sitten katsoa, että työtaistelutoimenpide olisi tällaisessa tapauksessa kohdistunut työehtosopimukseen *kokonaisuudessaan*.¹² Tietenkään työehtosopimusta kokonaisuudessaan ei tällaisessa tapauksessa voida pitää työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena. Mutta rikkoisiko työtaistelutoimenpide työehtosopimusta kokonaisuudessaan siten, että sen voitaisiin katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan TEhtol 8 §:ssä tarkoitettulla

⁹ Ks. *Wuori*, ib.

¹⁰ Ks. sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuudesta edempänä 3 §. 3.

¹¹ Ks. *Suviranta*, m. kirj. s. 210 alaviite 2.

¹² *Suviranta* katsoo, että oikeustieteessämme on tässä kohdin kysymyksessä tapaus, jossa TEhtol:n mukainen työrauhavelvollisuus on laajennettu koskemaan tapauksia »not expressly mentioned in the statute.» Ks. m. kirj. s. 210. *Suviranta* ei siis ilmeisesti hyväksy Sipilän käsityksensä tueksi esittämiä perusteluja. Jos nimittäin Sipilän perustelut työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta hyväksytään, ei liene muuta mahdollisuutta kuin katsoa, että tässä on kysymyksessä työrauhavelvollisuuden rikkominen »expressly mentioned in the statute.» Ks. tästä Sipilä, *Asiantuntijalausunto* s. 14–16.

tavalla?¹³ Olen edellä työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumista selviteltäessä todennut, ettei ole mahdollista esittää mitään sääntöä siitä, milloin työtaistelutoimenpiteen voidaan katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Kussakin tapauksessa erikseen on harkittava, onko työtaistelutoimenpide saavuttanut sellaisen laajuuden, että sen voidaan katsoa kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.¹⁴

Ei voitane kiistää, etteivätkö tällaiset työtaistelutoimenpiteet vaikeuttaisi työehtosopimuksen tehtävää työrauhan turvaajana. Näin on asianlaita varsinkin silloin, kun työehtosopimuskausi on lyhyt. Tällöin voi sattua, että seuraavasta työehtosopimuksesta ryhdytään 'taistelemaan' kohta työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen.

Jos uudesta työehtosopimuksesta ryhdytään työtaisteluun vanhan työehtosopimuksen ollessa vielä voimassa, voitaneen tällaisen työtaistelutoimenpiteen yksittäistapauksessa suoritettun harkinnan jälkeen katsoa *kohdistuneen* työehtosopimukseen *kokonaisuudessaan*. Lopullinen ratkaisu jää siis työtuomioistuimen tulevista kannanotoista riippuvaksi. Ratkaisua harkittaessa olisi mielestäni syytä kiinnittää huomiota siihen seikkaan, onko työtaistelutoimenpiteeseen ryhdytty aivan työehtosopimuksen voimassaoloajan *loppupäivinä* vai jo työehtosopimuskauden *alku-* tai *keskivaiheilla*. Myös sillä seikalla on mielestäni merkitystä, onko työehtosopimus *pitkä-* vai *lyhytaikainen*. Erityisesti lyhytaikaisten työehtosopimusten kohdalla pitäisin TEhtol 8 §:n tarkoitusta vastaavana, ettei työtaistelutoimenpiteeseen uudesta työehtosopimuksesta saada ryhtyä ennen työehtosopimuksen voimassaoloajan päättymistä.

Kuten edellä esitetystä jo lienee selvinnyt, en katso voitavan asettaa sellaista yleistä sääntöä, että tulevaan työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet kohdistuisivat voimassaolevaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. En pitäisi tällaista työtaistelutoimenpidettä *luvattomana* mm. silloin, kun samaa työtaistelutoimenpidettä voimassaolevaan työehtosopimukseen 'kohdistettuna' ei voitaisi pitää TEhtol 8 §:n vastaisena. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi, kun voimassaolevassa työehtosopimuksessa ei

¹³ Ks. työtaistelutoimenpiteen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan kohdistumisesta IV. 2 §. 9.2.

¹⁴ Ks. IV. 2 §. 9.2.5.

ole lainkaan palkanormia ja ennen työehtosopimuksen voimassaoloajan päättymistä ryhdytään työtaisteluun määrätynsisältöisen palkanormin saamiseksi seuraavaan työehtosopimukseen.¹⁵

Kuten jo edellä totesin, työtuomioistuimen käytännöstä tulee lopulta riippumaan, milloin tulevaan työehtosopimukseen kohdistuvia työtaistelutoimenpiteitä on pidettävä TEhtoL 8 §:n vastaisina, jos työtaisteluun ryhdytään vanhan työehtosopimuksen voimassaoloaikana.¹⁶ Tietääkseni työtuomioistuin on joutunut ratkaisemaan vasta yhden tällaisen tapauksen, jossa oli kysymyksessä solmittavaan työehtosopimukseen kohdistunut työtaistelutoimenpide. Tuomio TT 6/1963 koski tällaista tilannetta. Ammattiosasto oli pannut toimeen työnseisauksen painostaakseen työnantajapuolta kiirehtimään käynnissä olleita uuden työehtosopimuksen sopimusneuvotteluja, vaikka työehtosopimuksen määräysten mukaan vanhan työehtosopimuksen voimassaolo ja työehtosopimukseen liittyvä työrauhavelvollisuus jatkuivat tapahtuneesta irtisanomisesta huolimatta käynnissä olevien neuvottelujen aikana. Työtuomioistuin katsoi, että tämä työtaistelutoimenpide oli kohdistunut vanhan työehtosopimuksen voimassaoloaikaa koskevaan määräykseen. *Suvirantaan* on yhdyttävä siinä, että tämän tuomion »argumentation seems extremely artificial.»¹⁷ Toisaalta tästä tuomiosta voidaan päätellä, ettei työtuomioistuin katso tällaisten työtaistelutoimenpiteiden jäävän TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle.

¹⁵ Työrauhausekkeella voitaisiin kieltää työtaistelutoimenpiteet näissä tapauksissa. Tällainen kieltö velvoittaisi osallisia, jotka myös yleensä solmivat seuraavan työehtosopimuksen.

¹⁶ Työrauhakomitea ei ole ehdotuksessaan uudeksi työehtosopimuslaiksi katsonut aiheelliseksi ratkaista tätä kysymystä laissa. Komitea on kuitenkin mietintönsä perusteluissa todennut tämän kysymyksen osalta seuraavaa: »Kun työehtosopimuksen tarkoituksena on työrauhan turvaaminen sopimuksen voimassaoloajaksi mm. siten, ettei työtaistelukeinoja sinä aikana saa käyttää muutosten aikaansaamiseksi siihen, on kiellettyinä pidettävä myös työtaistelutoimenpiteitä, joilla pyritään sopimuksen voimassaoloaikana saamaan siihen muutoksia, jotka tulisivat voimaan sen lakatessa.» Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 2—3 ja (perustelut) s. 18. Olisi kuitenkin mielestäni parempi ottaa tästä asiasta säännös lakiin, kuten esimerkiksi Ruotsissa ja Norjassa, kuin jättää kysymys perustelujen varaan.

¹⁷ Ks. *Suviranta*, *Scandinavian studies in law* 1965 s. 210 alaviite 2. Ks. tuomiosta TT 6/1963 myös IV. 2 §. 9.3.2.2.h.

Tuomiosta ei kuitenkaan voida päätellä, rajoittuuko työrauhavelvollisuus näissä tapauksissa *voimassaoloaikaa* koskevan määräyksen osalle. Avoimeksi jää kysymys, katsoisiko työtuomioistuin tällaisen työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, ellei sopimuksessa olisi lainkaan määräystä voimassaoloajasta.

3 §. Sympatiatyötaistelutoimenpiteestä

1. Kysymyksenasettelu

Koska sympatiatyötaistelutoimenpide ei ole Suomen oikeudessa legaalinen käsite, voidaan se määritellä monella tavalla. Tätä rajankäyntiä varten katson mielekkäimmäksi määritellä sympatiatyötaistelutoimenpiteen seuraavasti: *Sympatiatyötaistelutoimenpiteellä* tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työtaistelutoimenpidettä, jolla ei pyritä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen vaan tukemaan jotakin ulkopuolista työtaistelutoimenpidettä. Sympatiatyötaistelutoimenpiteen käsitteelle on siis olennaista se, ettei työtaistelutoimenpide edes välillisesti saa kohdistua omaan työehtosopimukseen, jolloin kysymyksessä olisi tietenkin TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden rikkominen. Sen sijaan ei mitään merkitystä tässä käsitelmäärittelyssä ole sillä seikalla, *kenen* ulkopuolisen työtaistelutoimenpiteen tukemisesta on kysymys.

Olen edellä rajoittanut sympatiatyötaistelutoimenpiteen käsitteen siten, että sen piiriin kuuluvat vain toisen *työtaistelutoimenpiteen* tukemiseksi toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet. Tämä rajoitus johtuu tietysti pelkästään käytännöllisistä syistä. Mielestäni ei ole olemassa mitään käytännöllistä tarvetta — toisaalta ei myöskään mitään systemaattista tai käsitteellistä estettä — tarkastella tässä rajankäynnissä esimerkiksi ulkopuolisten yksittäisten työ sopimusriitojen tukemiseksi toimeenpantuja työtaistelutoimenpiteitä. Pääsääntöisesti se, mitä seuraavassa esitetään toisen työtaistelutoimenpiteen tukemiseksi toimeenpannusta sympatiatyötaistelutoimenpiteestä, soveltunee myös työtaistelutoimenpiteisiin, joilla tuetaan jotakin *muuta työoikeudellista riitaa* kuin toista työtaistelutoimenpidettä.

Poliittiset työtaistelutoimenpiteet sekä niihin liittyvät demonstraatiotyötaistelutoimenpiteet sekä muut vastaavat työtaistelutoimenpiteet olen katsonut aiheelliseksi lähinnä systemaattisista syistä erottaa omaksi ryhmäkseen.¹⁸

En ole myöskään katsonut aiheelliseksi sisällyttää sympatiatyötaistelutoimenpiteen määritelmään mitään kriteeriä tuettavan työtaistelutoimenpiteen laillisuudesta tai laittomuudesta, koska tämä kysymys tulee edempänä käsiteltäväksi erillisenä probleemina.¹⁹

Suomen oikeustieteessä ollaan yksimielisiä siitä, ettei sympatiatyötaistelutoimenpide ole TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuuden vastainen.²⁰ Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö sympatiatyötaistelutoimenpide voisi olla jonkin muun normin kuin TEhtoL 8 §:n vastainen. Niinpä jätän tässä yhteydessä avoimeksi kysymyksen sympatiatyötaistelutoimenpiteen suhteesta TRiitaL:n säännöksiin. Kuten seuraavassa tulemme havaitsemaan, sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuutta voidaan hieman yleistäen pitää yleismaailmallisena työehtosopimus oikeudellisena sääntönä.²¹

Koska TEhtoL 8 § kieltää vain sellaiset työtaistelutoimenpiteet, jotka *kohdistuvat* sidottujen omaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, on ymmärrettävää, että muiden tukemiseksi toimeenpantua sympatiatyötaistelutoimenpidettä pidetään Suomen oikeustieteessä luvallisenä. Tästä selvästi pääsäännöstä huolimatta liittyy sympatiatyötaistelutoimenpiteisiin erittäin runsaasti problemaattisia kysymyksiä — niitä TEhtoL 8 §:n mukaan arvosteltaessa. Niinpä saattaa osoittautua käytännössä erittäin vaikeaksi vetää raja luvallisen 'puhtaan' sympatiatyötaistelu-

¹⁸ Ks. poliittisia työtaistelutoimenpiteitä koskevasta rajankäynnistä 4 §.

¹⁹ *Sipilä* käyttää huomattavasti laajempaa sympatiatyötaistelutoimenpiteen käsitettä kuin tässä tutkimuksessa on käytetty. Mm. poliittiset työtaistelutoimenpiteet kuuluvat *Sipilän* sympatiatyötaistelutoimenpiteen käsitteen piiriin. Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6—7. *Lehto* rajoittaa sympatiatyötaistelutoimenpiteen »työtaisteluun ryhtyneiden tovereiden» tukemiseen. *Lehto*, LM 1953 s. 732—733. Samoin tekee *Wuori*, Pykälän juhlaulkaisu s. 113.

²⁰ Ks. *Kivimäki* s. 190; *Lehto*, LM 1953 s. 732—733; *Sipilä* s. 176; *sama*, Pääasiat s. 75; *sama*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6—7; *sama*, JFT 1962 s. 12—13; *Suviranta*, Scandinavian studies in law 1965 s. 210—211; *sama*, Revue internationale de droit comparé 1967 s. 100—101; *Wuori*, Pykälän juhlaulkaisu s. 113—116 sekä *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 465—466.

²¹ Ks. 2.

toimenpiteen ja väitetystä sympatialuonteesta huolimatta myös omaan työehtosopimukseen kohdistuvan työtaistelutoimenpiteen välille. Voimatta tässä yhteydessä syventyä sympatiatyötaistelutoimenpiteiden mielenkiintoiseen ja tutkimisen arvoiseen problematiikkaan enemmälti tulee meidän pyrkiä selvittämään, milloin kysymyksessä on sellainen työtaistelutoimenpide, jolla *todella* tuetaan ulkopuolista työtaistelutoimenpidettä siten, ettei se kohdistu TEhtol 8 §:ssä kielletyllä tavalla myös omaan työehtosopimukseen.

Edellä esitetyn probleemin lisäksi joudumme tarkastelemaan, onko *tuettavan* työtaistelutoimenpiteen *laillisuudella* tai *laittomuudella* merkitystä sympatiatyötaistelutoimenpidettä TEhtol 8 §:n mukaan arvosteltaessa.

Sympatiatyötaistelutoimenpidettä koskeva suomalainen aineisto on niukka. TEhtol:ssa ei mainita mitään sympatiatyötaistelutoimenpiteistä, ja lainvalmistelutyötkin rajoittuvat pelkkään mainintaan sympatiatyötaistelutoimenpiteiden luvallisuudesta.²² Työtuomioistuinten käytännöstä ei ole juuri mitään apua. Oikeustieteessä on taas rajoitettu vain pääsäännön toteamiseen.²³ Tästä syystä katson aiheelliseksi suhteellisen laajan sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuutta koskevan oikeusvertailun.

2. Sympatiatyötaistelutoimenpide eräissä vieraissa oikeusjärjestyksissä

2.1. Sympatiatyötaistelutoimenpide Ruotsin oikeudessa

Ruotsin oikeudessa on tilanne sikäli erilainen kuin Suomen oikeudessa, että KAL 4, §:n 4 kohdassa kielletään työtaistelutoimenpide »för att bispringa annan i fall, då denne icke själv äger vidtaga stridsåtgärd.» Täten Ruotsin oikeudessa joudutaan kiinnittämään huo-

²² Tämäkin maininta koskee vuoden 1924 työehtosopimuslain esitöitä. Ks. Lvk. 1921: 11 s. 26. Tosin tässä suhteessa ei ole syytä olettaa TEhtol:ia säädetäessä tapahtuneen mitään muutoksia.

²³ Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6, jossa hän toteaa, että »kysymys sympatiatyötaistelusta on niin komplisoitu, että yksin se tarjoaisi aineistoa nyt kysymyksessä olevan tapaiseen alustukseen.» Ks. myös *Suviranta*, *Revue internationale de droit comparé* 1967 s. 101.

miota kahteen seikkaan sympatiatyötaistelutoimenpiteitä tarkasteltaessa. Ensiksikin on selvittävää, että kysymyksessä on todella sympatiatyötaistelutoimenpide eikä jokin sellainen KAL 4₁ §:ssä kielletty työtaistelutoimenpide, joka on vain verhottu sympatiatyötaistelutoimenpiteeksi.²⁴ Toiseksi on selvittävää, ettei sympatiatyötaistelutoimenpiteellä tueta luvatonta työtaistelutoimenpidettä, jolloin sympatiatyötaistelutoimenpide on KAL 4₁ §:n 4 kohdan vastainen.

Ruotsin työoikeudessa on aina — lähinnä työnantajapuolen vaatimuksesta — pidetty sympatiatyötaistelutoimenpidettä periaatteessa luvallisenä työtaistelutoimenpiteenä.²⁵ Kuitenkin oikeuskäytännössä on luvallisten sympatiatyötaistelutoimenpiteiden alaa supistettu melko lailla.²⁶ Ruotsin oikeuskäytännössä ei näytä syntyneen vaikeuksia ratkaistaessa kysymystä, onko tuettava työtaistelutoimenpide ollut luvallinen vaiko luvaton. Tämän kysymyksen ratkaiseminen ei ole mikään sympatiatyötaistelutoimenpiteisiin erityisesti liittyvä probleemi vaan yleinen työtaistelutoimenpiteiden luvallisuutta koskeva probleemi.²⁷ Vaikeudet sekä oikeuskäytännössä että oikeustieteessä alkavat ratkaistaessa, onko luvallista työtaistelutoimenpidettä tukevaa työtaistelutoimenpidettä pidettävä myös omaan työehtosopimukseen siten kohdistuvana, että se on jonkin muun KAL 4₁ §:n kohdan kuin 4 kohdan vastainen.

Ruotsin oikeudessa näyttää sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuutta koskevan käyttäytymisnormin lopullinen muotoutuminen olevan juuri nyt kehitysvaiheessa. Mitään varmoja sääntöjä ei

²⁴ KAL 4₁ §:n 4 kohta koskee vain tapauksia, joissa tuettava toimenpide on työtaistelutoimenpide (*stridsåtgärd*). Ulkopuolelle jäävät siis tapaukset, joissa tuetaan esimerkiksi ulkopuolista työsopimusriitaa jne. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, että tällaiset 'sympatiatyötaistelutoimenpiteet' jäisivät myös KAL 4₁ §:n muiden kohtien ulkopuolelle. Työtaistelutoimenpide saattaa olla KAL 4₁ §:n jonkin muun kohdan vastainen. Todettakoon vielä, että KAL:ssa ei käytetä sympatiatyötaistelutoimenpiteen käsitettä vaan ilmaisua »*stridsåtgärd för att bispringa annan*».

²⁵ Ks. sympatiatyötaistelutoimenpidettä koskevasta historiallisesta kehityksestä Ruotsin oikeudessa erityisesti *Adlercreutz* s. 492—495; *Geijer—Schmidt* s. 252—254 sekä *Undén* s. 206—207.

²⁶ Ks. mm. *Bergström* s. 140; *Geijer—Schmidt* s. 268—269; *Schmidt* s. 219; *Smith—Åberg* s. 95—96 sekä *Suviranta*, *Revue internationale de droit comparé* 1967 s. 101.

²⁷ Ks. *Schmidt* s. 224.

voitane esittää.²⁸ AD on useissa tapauksissa pitänyt sympatiatyötaistelutoimenpidettä laittomana, koska se on ollut ristiriidassa oman työehtosopimuksen sisältämien velvollisuuksien kanssa. Schmidt on analysoituaan AD:n käytäntöä pyrkinyt muodostamaan synteesejä sympatiatyötaistelutoimenpiteitä koskevista AD:n ratkaisuksista.

Niinpä Schmidt katsoo AD:n tuomion 12/1964 merkitsevän, että teollisuusliittoperiaatteella solmittuun työehtosopimukseen sidotut työntekijät saavat sympatiatyötaistelutoimenpiteellä tukea toista työntekijäryhmää, joka vaatii työehtosopimuksen solmimista sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyneiden oman työnantajan kanssa ainoastaan, jos mainittu työntekijäryhmä puolustaa *status quo*-tilaa.²⁹ Schmidin mukaan sympatiatyötaistelutoimenpide ei riko KAL 4, §:n 2 kohtaa (»för att åstadkomma ändring i avtalet») vastaan, kun tuettavan työtaistelutoimenpiteen kohteena ei ole sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyneen oma työnantaja.³⁰ Lopuksi voidaan todeta,

²⁸ Ks. myös mt. s. 225.

²⁹ Ks. mt. s. 226—227. Tekstissä mainitussa AD:n tuomiossa 12/1964 todettiin, ettei teollisuusliittoperiaatteella solmittuun työehtosopimukseen sidottu yhdistys saa tukea sympatiatyötaistelutoimenpiteellä ulkopuolisia, jotka vaativat jäsenilleen yksinoikeutta työhön. Osittain toisin on AD:n mukaan arvosteltava tilannetta, jos ulkopuolinen työntekijäjärjestö ei vaadi yksinoikeutta työn tekemiseen. Tässä on ratkaisevana kriteerinä se, onko mainittu ulkopuolinen työntekijäjärjestö aiemmin ollut työehtosopimussuhteessa ko. työnantajaan vai ei. Jos työehtosopimussuhdetta ei ole aiemmin ollut olemassa, eivät omat työntekijät voi laillisesti tukea ulkopuolisten aloittamaa työtaistelutoimenpidettä. Tässä tapauksessa oli työtaistelutoimenpiteen kohteena oleva työ kuitenkin jo vanhastaan tehty mainitun ulkopuolisen työntekijäjärjestön kanssa solmitun työehtosopimuksen mukaisesti, eikä voimassaolevaa teollisuusliittoperiaatteella laadittua työehtosopimusta ollut sovellettu tähän työhön, joten AD katsoi sympatiatyötaistelutoimenpiteen tällä perusteella luvalliseksi.

³⁰ Kantansa Schmidt perustaa AD:n tuomioille 30/1961 ja 6/1965. Tuomiossa AD 30/1961 katsottiin luvalliseksi työtaistelutoimenpide, jolla oli tuettu Tanskassa toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä. Tuomiossa edellytettiin, että tuettava työtaistelutoimenpide oli ollut luvallinen. Ks. tästä tuomiosta Schmidt s. 225—226.

Tuomiossa AD 6/1965 pidettiin myös sympatiatyötaistelutoimenpidettä luvallisena. Tässä tapauksessa tuettava työtaistelutoimenpide koski oman yhdistyksen toimenpidettä erästä toista työnantajaa vastaan. Tuettava työtaistelutoimenpide koski työtä, joka lankesi sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyneitä työntekijöitä ja näiden työnantajaa sitovan työehtosopimuksen ulkopuolelle. Schmidt on tätä tuomiota analysoidessaan kiinnittänyt huomiota

että Ruotsin oikeudessa vaaditaan luvalliselta sympatiatyötaistelutoimenpiteeltä tilapäistä luonnetta. Tuettavan työtaistelutoimenpiteen lakattua täytyy sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtynyttä itseään sitovaa työehtosopimusta voida noudattaa täysin muuttumattomana, jotta sympatiatyötaistelutoimenpidettä voitaisiin pitää luvallisena.³¹

2.2. Sympatiatyötaistelutoimenpide Norjan oikeudessa

Norjan oikeudessa sympatiatyötaistelutoimenpide on pääsääntöisesti luvallinen. Sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuus edellyttää kuitenkin tuettavan työtaistelutoimenpiteen luvallisuutta.³² Sen sijaan sillä seikalla ei ole mitään merkitystä, onko sympatiatyötaistelutoimenpidettä pidettävä kohtuullisena tai onko sillä mitään mahdollisuuksia asetettujen päämäärien toteuttamiseen.³³ Sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuus ei ole myöskään siitä riippuvai-

työnantajapuolen väitteeseen, että työehtosopimus rakentui edellytykselle, jonka mukaan työtaistelutoimenpiteisiin ei saada turvautua tarkoituksella rajoittaa muiden samoihin järjestöihin kuuluvien yhdistysten välisten työehtosopimusten soveltamisalaa. AD ei kuitenkaan hyväksynyt tätä väitettä. Ks. *Schmidt* s. 227—228.

³¹ Ks. AD:n tuomiota 62/1945. Tässä tapauksessa oli oikeastaan kysymyksessä poliittinen työtaistelutoimenpide ja sitä tukeva sympatiatyötaistelutoimenpide. Molemmat työtaistelutoimenpiteet olisivat ymmärtääkseni jo tällä perusteella jääneet KAL 41 §:n ulkopuolelle. AD katsoi kuitenkin, että kysymyksessä oli KAL 41 §:n alaan lankeava työtaistelutoimenpide. Muuan kirjapaino oli julistettu saartoon, jotta eräs sen painama lehti saataisiin lakkauteksi. Svenska pressbyrånin palveluksessa olleet erääseen toiseen yhdistykseen kuuluneet työntekijät ryhtyivät sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen kieltäytymällä hoitamasta lehden jakelua. AD katsoi sympatiatyötaistelutoimenpiteen laittomaksi, koska sillä pyrittiin muuttamaan sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyneiden omaa työehtosopimusta vastoin KAL 41 §:n 2 kohdan määräystä. Tätä perusteltiin sillä, että koska tuettavasta työtaistelutoimenpiteestä oli muodostunut luonteeltaan kestävä olotila, oli myös sympatiatyötaistelutoimenpide luonteeltaan pysyvä ja siten oman työehtosopimuksen muuttamiseen kohdistuva työtaistelutoimenpide. Ks. tästä tuomiosta mm. *Bergström* s. 141; *Geijer—Schmidt* s. 261—265 sekä *Schmidt* s. 228—229.

³² Ks. mm. *Andersen* s. 204; *Berg* s. 202 alaviite 22; *Henriksen* s. 90; *Østrem* s. 93—94 sekä *Øvergaard* s. 62—63 ja 67.

³³ Ks. ARD 1927 s. 77 ss. sekä *Andersen* s. 202—203 ja *Øvergaard* s. 62—63.

nen, onko tuettava työriita johtanut työnseisaukseen.³⁴ Norjan oikeudessa — toisin kuin mm. Tanskan oikeudessa — sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuuteen ei vaikuta se, onko tuettava työtaistelutoimenpide kotimainen vai ulkomainen työriita.³⁵ Mainittakoon lopuksi, että myös Norsk Arbeidsgiverforeningenin ja Landsorganisasjonenin »Hovedavtale av 1966» sisältää sympatiatyötaistelutoimenpiteitä koskevia määräyksiä.³⁶

2.3. Sympatiatyötaistelutoimenpide Tanskan oikeudessa

Tanskassa on sympatiatyötaistelutoimenpiteisiin ryhtyminen myös periaatteessa sallittua voimassa olevasta omasta työehtosopimuksesta huolimatta. Hovedaftalenin 21 §:ään sisältyy määräys, jonka mukaan »sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med hidtidige aftaler og retspraksis.»³⁷ Myös Hovedaftalenin soveltamisalan ulkopuolella pidetään sympatiatyötaistelutoimenpiteitä luvallisina.³⁸

³⁴ Ks. *Andersen* s. 203—204; *Berg*, ib.; *Henriksen*, ib.; ja *Øvergaard* s. 62.

³⁵ Ks. *ARD* 1924—1925 s. 179 ss. sekä *Berg*, ib.; *Henriksen* s. 88—90 ja *Øvergaard*, ib.

³⁶ Ks. tekstissä mainitun sopimuksen 21 §:ää, jossa sanotaan mm. seuraavaa: »Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NAF eller LO. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.» Ks. vastaavan määräyksen tulkinnasta vuoden 1954 sopimuksessa *Andersen* s. 204 sekä *Henriksen* s. 44—45, 89—90 ja 114.

Vaikka sympatiatyötaistelutoimenpide ei olisikaan ATL:n säännösten vastainen, saattaa se olla Boikottlovenin säännösten vastainen. Ks. *Henriksen* s. 39 ss. sekä erityisesti s. 90—92.

Selvää on, ettei sympatiatyötaistelutoimenpide »må framtre som en kamouflert kampaksjon i anledning av tariffordnede forhold.» *Andersen* s. 204. Ks. myös *ARD* 1940 s. 8 ss.

³⁷ Ks. mm. *Christensen*, *Juristen* 1961 s. 239—240. Vastaava määräys oli jo Septemberforligetin 2 §:ssä. Ks. mm. *W. Elmquist* s. 18—20. Ks. myös tähän määräykseen liittyvää *Norm for Regler for Behandling af faglig Strid* 11 §:ää, joka kuuluu seuraavasti: »Naervaerende Regler indskraenker ikke de to Organisationers eller deres Medlemmers Ret til, uden forudgaaende Maegling og Voldgift, at deltage i en Arbejdsstandsning som er paabudt af Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening eller De samvirkende Fagforbund.»

³⁸ Ks. *Galenson* s. 245; *Illum* s. 251; *Jensen* s. 129—130; sekä *Rise—Deger-*

Myös Tanskan oikeudessa on luvallisille sympatiatyötaistelutoimenpiteille asetettu eräitä edellytyksiä. Niinpä vaaditaan, että sympatiatyötaistelutoimenpiteellä tuetaan toista työtaistelutoimenpidettä, minkä ei kuitenkaan tarvitse olla tehokas.³⁹ Edelleen vaaditaan, että tuettava työtaistelutoimenpide on luvallinen, jotta sympatiatyötaistelutoimenpidettä voitaisiin pitää luvallisena.⁴⁰ Ulkomaisen työtaistelutoimenpiteen tukemiseksi toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä ei Tanskassa ainakaan kaikissa tapauksissa pidetä luvallisena.⁴¹

2.4. Sympatiatyötaistelutoimenpide Saksan Liittotasavallan oikeudessa

Saksan Liittotasavallan oikeudessa pitää vallitseva käsitys sympatiatyötaistelutoimenpiteitä luvallisina.⁴² Luvalliselle sympatiatyö-

bøl s. 67. Ks. myös K. 2154 ja 2200, jossa viimeksi mainitussa todettiin mm. seuraavaa: »Retten finder at maatte give de indklagede Medhold i, at Overenskomstens Henviisning til Normen for Behandling af faglig Strid afgiver fornøden Hjælp til Lovligheden af Sympatiaktion, selv om den paagældende Arbejdsgiver ikke er Medlem af en Arbejdsgiverforening... og Spørgsmålet bliver herefter alene, om det paagældende Arbejde maa anses for konfliktberørt.» Ks. vanhemman oikeuden osalta *Elmquist*, TfR 1937 s. 271 ss.

Aivan varmoja ei Tanskan oikeudessa tunnuta olevan sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuudesta tapauksissa, joissa työehtosopimus ei sisällä Norm for Behandling af faglig Strid 11 §:ää vastaavaa säännöstä eivätkä sopimuspuolet ole sidottuja Hovedaftaleniin. Ks. tästä edellä tässä alaviitteessä mainittua kirjallisuutta.

³⁹ Ks. *Christensen—Nielsen* s. 116; *Galenson* s. 246 ja *Illum* s. 254. Järjestäytymättömän työtaistelutoimenpiteen tukeminen sympatiatyötaistelutoimenpiteellä on luvatonta. Ks. *Illum* s. 254 alaviite 47.

⁴⁰ Ks. *Illum* s. 254—255. Tämä sääntö perustuu oikeuskäytäntöön. Ks. mt. s. 255 alaviitteissä 48 ja 49 mainittuja oikeustapauksia. Ks. myös *Elmquist* s. 152—154; *Galenson*, ib.; *Jensen* s. 39 sekä *Rise—Degerbøl* s. 67.

⁴¹ Ks. *Illum* s. 252—254 sekä siellä mainittua oikeuskäytäntöä. Ks. myös *Galenson* s. 245—246; *Jensen* s. 46—48 ja *Rise—Degerbøl* s. 67—68.

Viitataan tässä yhteydessä vielä Hovedaftaleniin 27 §:ään, jossa rajoitetaan sympatiatyötaistelutoimenpiteen käyttämistä eräissä tapauksissa. Ks. tästä myös *Christensen*, Juristen 1961 s. 243—245; *Galenson* s. 245; *Illum* s. 251—252 sekä *Rise—Degerbøl* s. 68—70.

⁴² Ks. mm. *Bringmann* s. 23; *Goldschmidt* s. 7; *Grote* s. 65; *Hueck—Nipperdey* II s. 644—645; *Hueck—Nipperdey* s. 283—284; *Kaskel—Dersch* s. 110; *Nikisch* II s. 88, 129—130 ja 334—335; *Nikisch* s. 47—50 sekä *Sinzheimer* II s. 153. Vrt. kuitenkin esimerkiksi *Brox—Rüthers* s. 127.

taistelutoimenpiteelle on kuitenkin asetettu rajoituksia.⁴³ Toisaalta Saksassa ei katsota sympatiatyötaistelutoimenpidettä sopimusrikkomukseksi sillä perusteella, että tuettava työtaistelutoimenpide on sopimuksen vastainen tai muutoin luvaton.⁴⁴ Mainittakoon tässä yhteydessä myös saksalaisen käsittelainopin piirissä kehitetystä *sosiaaliadekvaattisuuden* käsitteestä, jota sovelletaan myös työtaistelutoimenpiteitä tarkasteltaessa. Mikäli työtaistelutoimenpide on sosiaaliadekvaattinen, ei sitä pidetä BGB 823, §:n vastaisena. Mikäli työtaistelutoimenpidettä ei voida pitää sosiaaliadekvaattisena, aiheuttaa se BGB 823, §:n vastaisena rikkomuksena vahingonkorvausvelvollisuuden.⁴⁵ Tällaisen käsitteen 'käyttökelpoisuutta' kuvaa hyvin se, että Hueck ja Nipperdey katsovat sen perusteella, että sympatiatyötaistelutoimenpiteet ovat BGB 823, §:n mukaan luvallisia — kun taas Brox ja Rüthers eivät pidä sympatiatyötaistelutoimenpiteitä sosiaaliadekvaattisina vaan BGB 823, §:n vastaisina tekoina.⁴⁶ Suo-

⁴³ Ks. esimerkiksi *Nikisch* II s. 334—335, jossa hän sanoo mm. seuraavaa: »Das ändert sich aber dann, wenn die Kämpfenden nicht lediglich den fremden Arbeitskampf unterstützen wollen, sondern gleichzeitig eigene, und zwar tarifwidrige Ziele verfolgen, was ohne weiteres dann zutrifft, wenn der unterstützte Kampf gegen den gleichen Tarifvertrag gerichtet ist, der auch die sympathisierenden Arbeitgeber oder Arbeitnehmer bindet.» Ks. myös *Nikisch* s. 49—50.

⁴⁴ Ks. esimerkiksi *Nikisch* II, ib. *Nikischin* mukaan tällaista sympatiatyötaistelutoimenpidettä on kuitenkin useimmissa tapauksissa pidettävä hyvän tavan vastaisena.

⁴⁵ Sosiaaliadekvaattisuuden käsitteen on kehittänyt rikosoikeudessa käytettäväksi Welzel. Ks. Welzel s. 76 ss. Ks. sosiaaliadekvaattisuuden käsitteen käyttämisestä Saksan siviilioikeudessa mm. *Enneccerus—Nipperdey* s. 1277 ss. ja *Enneccerus—Lehmann* s. 867 ss. Työoikeudessa sosiaaliadekvaattisuuden käsitettä on käyttänyt erityisesti *Nipperdey* ja *Brox* sekä *Rüthers*. Ks. *Nipperdey*, *Zeitungsstreikgutachten* s. 40; *Hueck—Nipperdey* II s. 639—641; *Hueck—Nipperdey* s. 282 ss. sekä *Brox—Rüthers* s. 122—153. *Brox* ja *Rüthers* (s. 122) määrittelevät sosiaaliadekvaattisuuden seuraavasti: »Handlungen, die sich im Rahmen der geschichtlich gewordenen sozialetischen Ordnung des Gemeinschaftslebens bewegen und von ihr gestattet werden, sind sozialadäquat und damit nicht widerrechtlich. Die soziale Adäquanz ist ein in der sozialetischen Ordnung des Gemeinschaftslebens wurzelnder gewohnheitsrechtlicher Rechtfertigungsgrund tatbestandsmäßigen Verhaltens.» Vrt. kuitenkin *Nikisch* II s. 114—128 ja 132 sekä *Niese* s. 32 ss.

⁴⁶ Ks. *Hueck—Nipperdey* II s. 644—645; *Hueck—Nipperdey* s. 283—284 sekä toisaalta *Brox—Rüthers* s. 127.

mälaiselle oikeusajattelulle tällainen epämääräisten käsitteiden luominen ja konkreettisten johtopäätösten tekeminen niiden perusteella on vierasta. Mielestäni tällaisilla käsitteillä operoiminen on jo oikeuspolitiikan piirissä epäilyttävää puhumattakaan siitä, että niitä käytettäisiin voimassaolevaa oikeutta tulkittaessa.⁴⁷

2.5. Sympatiatyötaistelutoimenpide Ranskan oikeudessa

Ranskan oikeudessa luvallisen ja luvattoman työtaistelutoimenpiteen välinen raja määräytyy tavanomaisen oikeuden sääntöjen mukaan.⁴⁸ Ratkaisevana kriteerinä rajankäynnissä tuntuu olevan se seikka, onko työtaistelussa kysymyksessä omien ammatillisten etujen toteuttaminen vai jotkin muut tarkoitukset. Kysymys sympatiatyötaistelutoimenpiteiden luvallisuudesta on epäselvä. Brun pitää sympatiatyötaistelutoimenpiteitä luvattomina, koska sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyneet eivät puolusta omia etujaan.⁴⁹ Myöskään Durand ei pidä sympatiatyötaistelutoimenpiteitä kaikissa tapauksissa luvallisina.⁵⁰ De Hulster puolestaan pitää sympatiatyötaistelutoimenpiteitä luonteeltaan poliittisina työtaistelutoimenpiteinä ja sillä perusteella laittomina.⁵¹ Oikeuskäytännössä on sympatiatyötaistelutoimenpiteitä pidetty luvallisina, jos ne ovat rajoittuneet tukemaan oman yrityksen piirissä olevaa kohdetta.⁵²

⁴⁷ Sosiaaliadekvaattisuuden käsitteen 'sovellutuksista' mainittakoon myös ns. *ultima ratio*-teorian kehittäminen Saksassa. *Ultima ratio*-teorian mukaan työtaistelutoimenpide on sosiaaliadekvaattinen vain, jos se on viimeinen mahdollinen keino tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseksi. Ks. tästä teoriasta mm. Bertele s. 19; Brox—Rüthers s. 141—144; Hueck—Nipperdey II s. 642; Hueck—Nipperdey s. 285. Ks. myös Honkasalo, LM 1962 s. 476—478. Nikisch sen sijaan suhtautuu *ultima ratio*-teoriaan erittäin kriittisesti. Ks. Nikisch II s. 121—123.

⁴⁸ Ranskan vuoden 1958 (4.10.1958) valtiosääntö vahvisti vuoden 1946 (27.10.1946) valtiosäännön johdannon, jossa on mm. seuraava työtaistelutoimenpiteitä koskeva säännös: »Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.» Koska mitään työtaistelutoimenpiteitä säännöstäviä lakeja ei tietääkseni ole säädetty, määräytyy luvallisten työtaistelutoimenpiteiden raja tavanomaisen oikeuden mukaan. Ks. Brun, *Labour relations* s. 191.

⁴⁹ Ks. Brun, m. kirj. s. 195 sekä Brun—Galland s. 901—902.

⁵⁰ Ks. Durand III s. 751 ja 861—862. Ks. myös Rivero—Savatier s. 203.

⁵¹ Ks. De Hulster s. 198—199.

⁵² Ks. Brun, m. kirj. s. 195 sekä Brun—Galland s. 901—902.

2.6. Sympatiatyötaistelutoimenpide Ison-Britannian oikeudessa

Isossa-Britanniassa eräiden vaikeiden työtaistelujen jälkeen sekä poliittinen työtaistelutoimenpide että sympatiatyötaistelutoimenpide kiellettiin käytännöllisesti katsoen kokonaan lailla (The Trade Disputes and Trade Unions Act. 29. 7. 1927).⁵³ Ennen tämän lain säätämistä pidettiin Isossa-Britanniassa pääsääntöisesti kaikkia sympatiatyötaistelutoimenpiteitä luvallisina.⁵⁴ Tämä laki kumottiin kuitenkin vuonna 1946 Labour puolueen päästyä valtaan toisen maailmansodan jälkeen.⁵⁵ Nykyään Isossa-Britanniassa pidetään sympatiatyötaistelutoimenpidettä luvallisena, mikäli se on toimeenpantu »in contemplation or furtherance of a trade dispute», kuten sympatiatyötaistelutoimenpide yleensä aina on.⁵⁶

2.7. Sympatiatyötaistelutoimenpide Yhdysvaltain oikeudessa

Yhdysvaltain oikeudessa pidetään sympatiatyötaistelutoimenpiteitä laittomina. Tämä perustuu siihen, että Yhdysvalloissa vaaditaan luvalliselta työtaistelutoimenpiteeltä tarkoitusta saada taloudellisia etuja sille työntekijäryhmälle, joka on ryhtynyt työtaistelutoimenpiteeseen.⁵⁷ Sympatiatyötaistelutoimenpiteellä ei ole kuitenkaan koskaan ollut erityistä merkitystä Yhdysvalloissa. Sen sijaan siellä on käytetty työtaistelukeinona sympatiatyötaistelutoimenpidettä muistuttavaa *secondary labor boycott* nimistä painostustoimenpidettä. *Secondary boycott* tarkoittaa toimenpidettä, jolla yritetään painostaa omaa työnantajaa esimerkiksi katkaisemaan liikesuhteensa jonkin ulkopuolisen työnantajan kanssa, jota yhdistys ei

⁵³ Ks. *Ferguson* s. 58 ss. ja 93.

⁵⁴ Tämä käy selvästi ilmi oikeustapauksesta *Conway v. Wade* (1909 A. C. 506). Ks. myös *Ferguson* s. 43—44 ja 49.

⁵⁵ Ks. *Grunebaum-Ballin—Petit* s. 165—168.

⁵⁶ Ks. *Trades Disputes Act*, 1906 1 §. Ks. myös *Abrahams* s. 58, 112 ja 114; *Citrine* s. 48 ss.; *Fridman* s. 927—928; *Gayler* s. 152; *Samuels* s. 45; *sama*, *Industrial law* s. 157 ss.; *Wedderburn*, s. 400—402 sekä *sama*, *Labour relations* s. 229—230.

⁵⁷ Ks. mm. *Gregory* s. 108—110 ja 129—131 sekä erityisesti oikeustapausta *Booth v. Brown*, C. C. Wash., 62 F. 794. 795.

voi suoraan painostaa esimerkiksi siitä syystä, että sen jäseniä ei ole tämän työnantajan palveluksessa. Secondary boycott on kuitenkin katsottu aiheelliseksi kieltää liittovaltiolailla.⁵⁸

3. *Sympatiatyötaistelutoimenpide TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle jäävänä työtaistelutoimenpiteenä*

Edellä esitetyllä oikeusvertailulla ei liene suurta merkitystä sympatiatyötaistelutoimenpiteitä TEhtol 8 §:n mukaan tarkasteltaessa. Tosin voidaan todeta, että tarkastelun kohteena olleissa oikeusjärjestyksissä — Yhdysvaltain ja mahdollisesti Ranskan oikeutta lukuunottamatta — pidetään sympatiatyötaistelutoimenpiteitä pääsääntöisesti luvallisina. Tämä vertailutulos sisältää tietenkin määrätyn argumentaatioarvon. Esitettyjen ratkaisujen vertailukelpoisuutta vähentää kuitenkin se seikka, ettei sympatiatyötaistelutoimenpiteen *luvallisuus* eri oikeusjärjestyksissä ole suoraan koordinoitavissa eri oikeusjärjestysten välisessä vertailussa. Tarkoitin tällä sitä, että sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuutta tarkasteltaessa tarkastelukulmat vaihtelevat oikeusjärjestyksestä toiseen siirryttäessä. Niinpä eräissä oikeusjärjestyksissä kiinnitetään päähuomio siihen, rikkooko sympatiatyötaistelutoimenpide legaalista, työehtosopimuksen solmimiseen liittyvää työrauhavelvollisuutta — näin esimerkiksi Suomen ja Ruotsin oikeudessa. Toisissa oikeusjärjestyksissä — kuten esimerkiksi Saksan Liittotasavallan ja Yhdysvaltain oikeudessa — tarkastellaan sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuutta sopimusrikkomukseen perustuvien vahingonkorvausvelvollisuuden aiheuttavien käyttäytymisten luokassa. Ranskan oikeudessa joudutaan sympatiatyötaistelutoimenpiteitä tarkasteltaessa kiinnittämään huomiota jopa valtiosäännön johdanto-osassa vahvistettuun työtais-

⁵⁸ Ks. National Labor Relations Act section 8 (b) (4) sellaisena kuin se on muutettu Labor Management Relations Act 1947 I luvussa sekä Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 704 §:ssä. Ks. myös *Brown*, Labour relations s. 174 ss.; *Galenson* s. 244; *Gregory* s. 34, 58, 121 ja 139 ss.; *Handler—Hays* s. 584—604; *Sufrin—Sedgwick* s. 275 ja 361 ss.; *Werne* s. 84 ss., 142 ss. ja 237 ss.; *sama*, Labor Relations Act s. 28 ss. sekä *Wollett—Aaron* s. 293 ss.

teluoikeuteen.⁵⁹ Koska lähtökohta-asettelut vaihtelevat tällä tavoin, ei luotettavien vertailutulosten esittämiseen liene suuriakaan mahdollisuuksia.⁶⁰ Näin lienee asianlaita varsinkin silloin, kun vertailussa siirrytään pohjoismaisten oikeusjärjestysten ulkopuolelle.

Olen jo edellä todennut, että Suomen oikeustieteessä katsotaan sympatiatyötaistelutoimenpiteiden jäävän TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle.⁶¹ Sen valossa, mitä olen tässä tutkimuksessa aiemmin esittänyt TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisen ulottuvuuden rajoista, ei tätä pääsääntöä liene syytä edes asettaa epäilyksen alaiseksi. Vaikeuksia syntyy sen sijaan pyrittäessä ratkaisemaan, milloin työtaistelutoimenpiteellä *todella* vain *tuetaan* ulkopuolista työtaistelutoimenpidettä ja milloin sympatiatyötaistelutoimenpiteeksi väitetty työtaistelutoimenpide kohdistuu joko *kokonaan* tai *osittain* myös omaan työehtosopimukseen. Vaikeiden näyttökysymysten lisäksi tähän probleemiin liittyy eräitä TEhtol 8 §:n tulkintaa koskevia kysymyksenasetteluja, joita on seuraavassa syytä lyhyesti käsitellä.

3.1. Sympatiatyötaistelutoimenpiteen kohdistuminen myös omaan työehtosopimukseen

Jotta kysymyksessä olisi puhdas sympatiatyötaistelutoimenpide, ei sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen saa liittyä edes *osaksikaan* tarkoitusta vaikuttaa myös omaan työehtosopimukseen. Mitään merkitystä

⁵⁹ Ranskan oikeudessa joudutaan nimittäin ensiksi selvittämään, kuuluuko sympatiatyötaistelutoimenpide valtiosäännön johdanto-osan ko. säännöksessä käytetyn *la grève*-käsitteen ekstensioon. Ks. mm. *Durand* III s. 751 sekä tämän luvun alaviitettä 48.

⁶⁰ Esimerkkinä epäluotettavasta oikeusvertailusta ks. *Brun—Galland* s. 901 alaviite 1, jossa todetaan seuraavaa: »Aux U.S.A. la grève de sympathie est jugée déloyale (loi Taft-Hartley).» Kuitenkin Taft-Hartley Act (Labor Management Relations Act of 1947) kieltää vain »secondary boycott» nimiset työtaistelutoimenpiteet, jotka eivät ole suinkaan sama asia kuin Ranskan oikeuden »la grève de sympathie». Yhdysvalloissahan sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvattomuus perustuu tavanomaiseen oikeuteen.

Sympatiatyötaistelutoimenpiteet ovat 'jossakin mielessä' sallittuja jopa Neuvostoliitossa. Ks. *Emily Brown* s. 234—235.

⁶¹ Ks. alaviite 20.

TEhtoL 8 §:n soveltamiselle ei tällöin ole sillä seikalla, onko ko. työtaistelutoimenpide samalla myös joko osaksi tai pääasiallisesti tarkoitettu tukemaan ulkopuolista työtaistelutoimenpidettä.⁶² Merkitystä ei ole myöskään sillä, pyritäänkö sympatiatyötaistelutoimenpiteellä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen välittömästi vai välillisesti.⁶³

Työtuomioistuimen käytäntö on sympatiatyötaistelutoimenpiteiden osalta erittäin niukka. Tuomion TT 21/1964 yhteydessä esitettiin väite ko. työtaistelutoimenpiteiden sympatialuonteesta. Työtaistelutoimenpiteet oli kuitenkin aivan selvästi toimeenpantu omien etujen toteuttamiseksi, joten ko. väitteellä ei ollut mitään mahdollisuuksia tulla hyväksytyksi. Työtaistelutoimenpiteillä pyrittiin nimittäin pakottamaan eräs ulkopuolinen liitto solmimaan työehtosopimus työtaisteluun ryhtyneen liiton kanssa.⁶⁴

3.2. Omaan työehtosopimukseen pelkästään tosiasiallisesti vaikuttava sympatiatyötaistelutoimenpide

Kuinka on arvosteltava sympatiatyötaistelutoimenpiteitä, joita ei ole kohdistettu omaan työehtosopimukseen, mutta jotka ovat *tosiasiallisesti vaikuttaneet* myös omaan työehtosopimukseen? Täysin hypoteettisena esimerkkinä tällaisesta tilanteesta mainittakoon työtais-

⁶² Ks. myös Lehto, LM 1953 s. 732—733 sekä Nikisch s. 48, jossa hän toteaa seuraavaa: »Es gilt aber auch dann, wenn der »Sympathiekampf« zwar auch dem Unterstützungswecke dient, daneben aber noch eigene, und zwar tarifwidrige Ziele verfolgt werden.»

⁶³ Tässä yhteydessä haluan herättää kysymyksen, tuleeko työtuomioistuin pitämään sympatiatyötaistelutoimenpidettä TEhtoL 8 §:n vastaisena, jos työtaistelutoimenpiteen *rikkomisobjektina* on työehtosopimuksen määräys. Ajatelkaamme esimerkiksi tapausta, jossa 'puhdas' sympatiatyötaistelutoimenpide toteutetaan kieltäytymällä tekemästä ylityötä, vaikka työehtosopimuksessa on määräys, joka edellyttää ylityön tekemistä. Katsotaanko tällaisen sympatiatyötaistelutoimenpiteen kohdistuneen työehtosopimuksen ylityötä koskevaan määräykseen ja sillä perusteella olevan TEhtoL 8 §:n vastainen? Ks. myös IV.2 §.9.3.2.

⁶⁴ Ks. tuomiosta TT 21/1964 tarkemmin IV.2 §.9.2.4. Ks. myös tuomioita TT 22/1964; 29 ja 33/1967 sekä tuomiosta TT 29/1967 tekstiä IV. alaviite 100 jälkeen ja tuomiosta TT 33/1967 tekstiä IV. alaviite 104 edellä sekä alaviitteitä 104 ja 105.

telutoimenpide, jolla tuetaan erillistyöehtosopimuksen tehnyttä vaikutusvaltaista työnantajaa tai toista työnantajien yhdistystä vastaan toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä. Jos tällainen työtaistelutoimenpide päättyy työntekijäpuolelle edullisen työehtosopimuksen solmimiseen, saattaa se johtaa myös ko. alan työehtosopimuksen muuttamiseen 'vapaaehtoisesti'. Syynä tällaiseen muutokseen saattaa olla esimerkiksi erillissopimuksen solmineen työnantajan tai työnantajien yhdistyksen painostus kustannustason säilyttämiseksi samana kilpailevissa yrityksissä tai työvoimapulan vallitessa muiden työnantajien parhaiden työntekijöiden siirtyminen työskentelemään paremman työehtosopimuksen piirissä.

Edellä esitettyä probleemia ratkaistaessa on muistettava, että TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden rikkominen edellyttää kiellettyä *vaikutustarkoitusta*. Täten on siis myös kielletyn sympatiatyötaistelutoimenpiteen osalta vaadittava, että työtaistelutoimenpiteeseen liittyy omaan vastapuoleen kohdistuva vaikutustarkoitus, jonka kohdistumisobjektina on oma työehtosopimus kokonaisuudessaan tai jokin sen yksityinen määräys. Pelkästään se seikka, että sympatiatyötaistelutoimenpide on johtanut seurauksiltaan samaan lopputulokseen, kuin mihin mahdollinen omaan työehtosopimukseen kohdistettu työtaistelutoimenpide olisi johtanut, ei sinänsä vielä voine tehdä sympatiatyötaistelutoimenpiteestä TEhtol 8 §:n vastaista käytäytymistä.

Vaikka periaatteessa sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyneen vaikutustarkoitus siis ratkaisee sympatiatyötaistelutoimenpiteen luvallisuuden silloinkin, kun työtaistelutoimenpide tosiasiallisesti on vaikuttanut myös omaan työehtosopimukseen, saattavat näyttökysymykset tuottaa tässä yhteydessä melkoisia vaikeuksia. Yleensä sellaiset sisäiset seikat kuin esimerkiksi vaikutustarkoitus voidaan selvittää vain kiinnittämällä huomiota ulkonaisiin seikkoihin. Niinpä sympatiatyötaistelutoimenpiteen vaikuttaminen tavalla tai toisella tosiasiallisesti myös omaan työehtosopimukseen lienee melkoisen vahvaa indisionäyttöä siitä, että sympatiatyötaistelutoimenpiteellä on tarkoitettu vaikuttaa myös omaan työehtosopimukseen ja siten syyllistytty TEhtol 8 §:n vastaiseen työrauhavelvollisuuden rikkomiseen.

Käytännössä joudutaan ilmeisesti kiinnittämään huomiota myös siihen seikkaan, olisiko sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhty-

neen joka tapauksessa pitänyt ymmärtää, että sympatiatyötaistelutoimenpide tulee välillisesti vaikuttamaan painostustoimenpiteenä myös oman työehtosopimuksen osalta. Tällöin arvosteluun todennäköisesti ratkaisevasti vaikuttaa se, kuinka lähellä omia työehtoja tuettavan ryhmän työehdot ovat. Esimerkiksi jonkin teollisuusalan työehtosopimukseen sidottujen sympatiatyötaistelutoimenpide, jolla tuetaan ulkopuolista mutta samalla teollisuusalalla puhjennutta työtaistelutoimenpidettä, voidaan hyvin helposti katsoa myös omaan työehtosopimukseen kohdistuneeksi työtaistelutoimenpiteeksi.⁶⁵

Sympatiatyötaistelutoimenpide on mielestäni TEhtol 8 §:n vastainen ainakin, mikäli jo sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen ryhtyessä oli selvää, että tavoiteltujen päämäärien saavuttaminen johtaa siihen, ettei omaa työehtosopimusta voida enää työtaistelutoimenpiteiden lakattua tosiasiallisesti muuttumattomana soveltaa.⁶⁶

3.3. Luvattoman työtaistelutoimenpiteen tukeminen sympatiatyötaistelutoimenpiteellä

3.3.1. Kysymyksenasettelu

Edellä esittämästäni oikeusvertailusta selvisi, että Skandinavian maiden oikeusjärjestyksissä luvallinen sympatiatyötaistelutoimenpide edellyttää tuettavan työtaistelutoimenpiteen luvallisuutta.⁶⁷ Voi-

⁶⁵ Ks. myös Lehto, LM 1953 s. 733 sekä Nikisch s. 49—50, jossa hän toteaa mm. seuraavaa: »Schliesslich ist auch der Fall zu beachten, dass die unterstützten und die sympathisierenden Arbeitgeber oder Arbeitnehmer weder demselben Gewerbebezug angehören noch sonst durch wirtschaftliche Interessen verbunden sind. Doch wird hier fast immer der Verdacht begründet sein, dass die angebliche Sympathiemassnahme in Wirklichkeit andere Ziele verfolgt.»

⁶⁶ Sen sijaan siitä seikasta, ettei sympatiatyötaistelutoimenpidettä lopeteta heti tuettavan työtaistelutoimenpiteen lakattua, ei voida ilman muuta päätellä, että sympatiatyötaistelutoimenpide olisi alun pitäen ollut TEhtol 8 §:n vastainen työtaistelutoimenpide tai ainakin tuettavan työtaistelutoimenpiteen päättymisen jälkeen tullut TEhtol 8 §:n vastaiseksi työtaistelutoimenpiteeksi. Tämä seikka on tietysti vahva indisio sympatiatyötaistelutoimenpiteeseen liittyvästä TEhtol 8 §:n vastaisesta vaikutustarkoituksesta. Näin ei kuitenkaan tarvitse asianlaidan olla. Tukemistarkoitus on saattanut muuttua joksikin muuksi TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle jääväksi vaikutustarkoitukseksi.

⁶⁷ Ks. 2. Ruotsin oikeudessa tämä perustuu KAL 41 §:n 4 kohtaan.

daanko Suomen oikeudessa TEhtoL 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle jäävälle sympatiatyötaistelutoimenpiteelle esittää sama vaatimus?⁶⁸ Suomen oikeustieteessä *Lehto* ja *Sipilä* katsovat, että myös kielletyn työtaistelutoimenpiteen tukemiseksi toimeenpannut sympatiatyötaistelutoimenpiteet jäävät TEhtoL 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle.⁶⁹ *Wuori* ja *Vuorio* eivät yhdy Lehdon ja Sipilän esittämään käsitykseen, mutta he eivät toisaalta myöskään varauksitta hyväksy vastakkaista kantaa.⁷⁰

Ennen kuin tätä probleemia voidaan ryhtyä selvittämään, on meidän täsmennettävä luvallisen työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisältö tässä kysymyksenasettelussa. Tätä probleemia aiemmin käsitelleet ovat käyttäneet kysymyksenasetteluissaan käsitettä luvallinen tai laitton työtaistelutoimenpide määrittelemättä tarkemmin, mitä ovat tällä käsitteellä tarkoittaneet tässä yhteydessä.⁷¹ Tämän tutkimuksen tarkoituksia varten soveltuu parhaiten *luvallisen* tuettavan työtaistelutoimenpiteen käsite, jonka piiriin kuuluvat työtaistelutoimenpiteet — joita tuetaan toisella työtaistelutoimenpiteellä — ja jotka eivät ole *minkään normin* vastaisia. Systemaattisista syistä jaan kuitenkin luvattomat tuettavat työtaistelutoimenpiteet kahteen ryhmään. Tarkastelen ensin TEhtoL 8 §:n vastaisia tuet-

⁶⁸ Työrauhakomitea ehdottaa työehtosopimuslakiin otettavaksi säännöksen, jossa kielletään tukemasta ulkopuolisia työtaistelutoimenpiteitä tapauksissa, joissa »näillä itsellään ei ole oikeutta ryhtyä sellaiseen taistelutoimenpiteeseen.» Perustelujen mukaan olisivat tällöin kiellettyjä myös sellaiset sympatiatyötaistelutoimenpiteet, joilla tahdotaan tukea vastoin TRIitaL:n säännöksiä toimeenpantua työtaistelutoimenpidettä. Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 3 sekä (perustelut) s. 17.

⁶⁹ Ks. *Lehto*, LM 1953 s. 733 sekä *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6—7 ja *sama*, JFT 1962 s. 12—13.

⁷⁰ Ks. *Wuori*, Pykälän juhlaulkaisu s. 113—115 sekä *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 465—466, jossa hän päätyy lopputulokseen: »Näin ollen näyttäisi hiukan uskalletulta varmasti sanoa, että kannatuslakko tai -sulku tms. olisi varauksitta luvallinen.» *Vuorion*, m. kirj. s. 466 alaviitteessä 55 oleva tulkinta Sipilän käsityksestä lienee virheellinen. Ks. *Sipilä* JFT 1962 s. 13.

⁷¹ *Lehto*, ib. puhuu kannatuslakosta »toisen alan sopimuksenvastaisen lakon tukemiseksi.» Tällä hän tarkoittanee TEhtoL 8 §:n vastaista työtaistelutoimenpidettä. *Sipilä* käyttää käsitteitä kielletty lakko ja laitton lakko. Ks. *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 7 sekä *sama*, JFT 1962 s. 13. *Wuori* ja *Vuorio* käyttävät käsitteitä luvallinen ja luvaton työtaistelutoimenpide. Ks. *Wuori*, ib. sekä *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 465—466.

tavia työtaistelutoimenpiteitä sekä sen jälkeen tuettavia työtaistelutoimenpiteitä, jotka ovat jonkin *muun* käyttäytymisnormin kuin TEhtol 8 §:n vastaisia. Viimeksi mainitun ryhmän jäsenistä ovat TRiitaL:n säännösten vastaiset työtaistelutoimenpiteet luonnollisesti tärkeimmät.

3.3.2. TEhtol 8 §:n vastainen luvaton tuettava työtaistelutoimenpide

Vaikka mitään luotettavaan argumentteihin perustuvaa kantaa ei voida varsinkaan oikeuskäytännön puuttumisen vuoksi esittää, voitaneen kuitenkin väittää, että juuri tällaisissa tapauksissa sympatiatyötaistelutoimenpide saattaisi olla kohdistunut työehtosopimukseen *kokonaisuudessaan*. Kieltämättä tällainen sympatiatyötaistelutoimenpide johtaa siihen, että työehtosopimus ja TEhtol menettävät merkityksensä työrauhan turvaajana. Jos ei edes tuettavaan työtaistelutoimenpiteeseen saada ryhtyä rikkomatta TEhtol 8 §:n säännöstä, niin vielä enemmän TEhtol:n *ration* vastaista olisi, jos tällaista luvaton työtaistelutoimenpidettä saataisiin TEhtol 8 §:n estämättä tukea sympatiatyötaistelutoimenpiteellä.

Edellä esitettyä käsitystä tukee myös se seikka, että sympatiatyötaistelutoimenpiteen kohteena on 'syytön' ulkopuolinen, joka ei ehkä itse pysty lainkaan vaikuttamaan tilanteen kehittymiseen. Ajatelkaamme esimerkiksi tapausta, jossa työtuomioistuimen tuomiolla on jokin työtaistelutoimenpide todettu TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden vastaiseksi, mutta ko. työtaistelutoimenpidettä tuomiosta huolimatta jatketaan. Voidaanko tällaistakin työrauhavelvollisuuden rikkomiseksi todettua työtaistelutoimenpidettä tukea sympatiatyötaistelutoimenpiteellä rikkomatta TEhtol 8 §:n säännöstä?

3.3.3. Tuettava työtaistelutoimenpide jonkin muun normin kuin TEhtol 8 §:n vastainen

3.3.3.1. Eri normien erilaisten tarkoitusten merkitys

TEhtol 8 §:n vastaisen työtaistelutoimenpiteen tukemiseksi toimeenpannun sympatiatyötaistelutoimenpiteen TEhtol 8 §:n vastai-

suutta voidaan perustella myös kummankin työtaistelutoimenpiteen oikeudellisen arvostettavuuden samankaltaisuudella. Tarkoitin tällä sitä, että kumpikin työtaistelutoimenpide rikkoo samaa oikeudellista intressiä vastaan eli toisen osapuolen intressiä työrauhan säilymiseen työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Sekä tuettava työtaistelutoimenpide että sympatiatyötaistelutoimenpide rikkovat työehtosopimukseen ja TEhtol:iin liittyvää tarkoitusta työrauhan turvaamiseksi työehtosopimuksen voimassaoloajaksi. Jos tuettavan työtaistelutoimenpiteen luvattomuus sen sijaan perustuu johonkin muuhun normiin kuin TEhtol 8 §:ään, on mielestäni sympatiatyötaistelutoimenpidettä TEhtol 8 §:n mukaan arvosteltaessa sillä seikalla merkitystä, että rikotun normin tarkoitus on ainakin osittain toinen kuin TEhtol 8 §:n tarkoitus.⁷² Näissä tapauksissa sympatiatyötaistelutoimenpiteen vaikutustarkoituksena oleva tukemistarkoitus ei — ainakaan yleensä — kohdistu tuettavan työtaistelutoimenpiteen tukemiseen ko. *normin vastaisen käyttäytymisen osalta*, vaan *TEhtol 8 §:n mukaan luvalliseen taisteluun työehdoista*. Jos tuettava työtaistelutoimenpide on TEhtol 8 §:n vastainen, tuetaan sympatiatyötaistelutoimenpiteellä *myös* TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden vastaisia vaatimuksia.

Ajatelkaamme — edellä esitetyn valossa — esimerkiksi tapausta, jossa on ryhdytty työtaistelutoimenpiteeseen uuden työehtosopimuksen ehdoista vanhan työehtosopimuksen lakattua olemasta voimassa mutta noudattamatta TRIital:n säännöksiä ilmoitusvelvollisuudesta. Jos tällaista työtaistelutoimenpidettä ryhdytään tukemaan sympatiatyötaistelutoimenpiteellä, kohdistuu tällaisen sympatiatyötaistelutoimenpiteen vaikutustarkoitus yleensä mahdollisimman edullisen työehtosopimuksen aikaansaamiseen tuettavalle osapuolelle. Sen sijaan tällaisella sympatiatyötaistelutoimenpiteellä ei yleensä ole tarkoitus tukea TRIital 7 §:n mukaisen, työnseisauksen toimeenpanemiseen liittyvän, ilmoitusvelvollisuuden laiminlyöntiä. Toisaalta en pyri

⁷² Tässä yhteydessä lienee syytä korostaa, että tarkastelemme kaiken aikaa sympatiatyötaistelutoimenpiteen suhdetta TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden asialliseen ulottuvuuteen. Tekstissä ei siis oteta mitään kantaa kysymykseen, rikkooko sympatiatyötaistelutoimenpide mahdollisesti *samaa* normia kuin tuettava työtaistelutoimenpide niissä tapauksissa, joissa tuettava työtaistelutoimenpide ei ole TEhtol 8 §:n vastainen.

mitenkään kiistämään sitä, etteikö sympatiatyötaistelutoimenpiteen syynä voisi joissakin tapauksissa olla esimerkiksi tyytymättömyys siitä, että tuettava työnseisaus on kielletty TRiitaL 8 §:n nojalla.

Edellä esitettyä ei tietenkään pidä ymmärtää siten, että muiden normien kuin TEhtoL 8 §:n säännöksen rikkomisia pidettäisiin 'vähempiarvoisina'. Olen vain pyrkinyt korostamaan sitä, mihin työtaistelutoimenpiteen aspektiin sympatiatyötaistelutoimenpiteen vaikutustarkoitus kohdistuu.

3.3.3.2. Toimivaltaristiriidat

Mikäli sympatiatyötaistelutoimenpidettä pidettäisiin TEhtoL 8 §:n vastaisena silloinkin, kun tuettava työtaistelutoimenpide rikkoo jotakin muuta normia kuin TEhtoL 8 §:ää, aiheutuisi tästä eräitä toimivaltaristiriitoja.

TTuomL 1 §:n 2 kohdan mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu sen ratkaiseminen, onko työtaistelutoimenpide työehtosopimuksen tai TEhtoL:n vastainen. Yleisen alioikeuden toimivaltaan kuuluu ratkaista, onko työtaistelutoimenpiteellä rikottu jotakin muuta normia kuin TEhtoL 8 §:ää vastaan. Vaikeuksia ei tällöin kuitenkaan synny, jos alioikeuden lainvoimaisella päätöksellä tai muutoksenhakuinstanssin lainvoimaisella päätöksellä on todettu, että tuettava työtaistelutoimenpide on ko. normin mukaan joko luvallinen tai luvaton. Tällöin työtuomioistuin voisi ottaa tämän päätöksen lähtökohdaksi arvostellessaan sympatiatyötaistelutoimenpidettä TEhtoL 8 §:n mukaan.

Jos sen sijaan tuettavan työtaistelutoimenpiteen luvallisuutta ei ole käsitelty yleisessä alioikeudessa — tai tuettavan työtaistelutoimenpiteen väitetään olevan jonkin toisen normin vastainen — syntyy vaikea tilanne. Asian käsittelyä ei voitane lykätä, kunnes yleinen alioikeus on ratkaissut riidan tuettavan työtaistelutoimenpiteen luvallisuudesta, koska asianosaiset sympatiatyötaistelutoimenpidettä koskevassa oikeudenkäynnissä ovat toiset kuin asianosaiset tuettavaa työtaistelutoimenpidettä koskevassa oikeudenkäynnissä. Viimeksi mainittuja ei tietenkään voida velvoittaa saattamaan kysymystä tuet-

tavan työtaistelutoimenpiteen luovallisuudesta tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Voitaneen väittää, ettei TTuomL 1 § estäisi työtuomioistuinta sympatiatyötaistelutoimenpiteen luovallisuutta tutkittaessa ottamasta kantaa tuettavan työtaistelutoimenpiteen luovallisuuteen muiden normien kuin TEhtol 8 §:n mukaan — asian ratkaisemiselle vaikutuksellisenä tosiseikkana. Omituinen tilanne syntyy kuitenkin, jos tuettavan työtaistelutoimenpiteen luovallisuus joutuu tämän jälkeen yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi ja tämä ratkaisee asian toisin kuin työtuomioistuin.⁷³

⁷³ Ymmärtääkseni työrauhakomitea ei ole lainkaan kiinnittänyt huomiota tähän toimivaltaristiriidan mahdollisuuteen ottaessaan ehdotukseensa säännöksen eräiden sympatiatyötaistelutoimenpiteiden luovattomuudesta. Perustelujen mukaan ehdotuksen 72 §:n säännös kieltää nimittäin myös työtaistelutoimenpiteet, joilla »työehtosopimukseen sidotut tahtovat tukea sopimuksen ulkopuolella olevien vastoin työriitojen sovittelusta annetun lain säännöksiä aloittamaa työtaistelua.» Ks. työrauhakomitean osamietintö s. 2 ja (perustelut) s. 17. Työrauhakomitean osamietinnöstä 3 käy ilmi, ettei työtuomioistuimen toimivaltaa ehdotettu muutettavaksi, joten tuettavan työtaistelutoimenpiteen TRIitaL:n säännösten vastaisuus jää riippumaan yleisen tuomioistuimen päätöksestä. Työtuomioistuin puolestaan ratkaisisi, onko sympatiatyötaistelutoimenpide ehdotuksen 72 §:n vastainen. TRIitaL 172 §:n mukaan TRIitaL 71 §:n rikkomus on asianomistajarikos, joten viralliseen syyttäjään 'turvautumalla' ei asiaa tämän lainkohdan osalta saada yleisessä tuomioistuimessa ratkaistavaksi.

Vastaavanlainen probleemi voi kieltämättä syntyä myös silloin, kun sääntö rajoitetaan koskemaan vain TEhtol 8 §:n vastaisia tuettavia työtaistelutoimenpiteitä. Tosin tällaisessa tapauksessa työtuomioistuin on toimivaltainen sekä tuettavaa työtaistelutoimenpidettä että sympatiatyötaistelutoimenpidettä koskevassa jutussa. Mutta nykyään, asianosaiset eivät ole samat sekä tuettavaa työtaistelutoimenpidettä koskevassa että sympatiatyötaistelutoimenpidettä koskevassa riita-asiaassa. Tällöin on mahdollista, että sympatiatyötaistelutoimenpiteen luovallisuus joudutaan ensin ratkaisemaan, jolloin työtuomioistuin saattaa myöhemmin tuettavan työtaistelutoimenpiteen TEhtol 8 §:n vastaisuutta tutkiessaan — esimerkiksi uuden näytön johdosta — päätyä toiseen lopputulokseen.

Todettakoon lopuksi, että TEhtol 8 §:n ulkopuolelle jäävät kuitenkin — edellä esittämäni mukaan — tapaukset, joissa tuettava työtaistelutoimenpide rikkoo TEhtol 71 §:ää tai jotakin työehtosopimuksen määräystä — esimerkiksi työrauhalauseketta ja siihen liittyvää sopimuksen täyttämiseen velvoittavaa käyttäytymisnormia — vaikka nämä riita-asiat kieltämättä TTuomL 1 §:n 2 kohdan mukaan kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan.

4 §. Poliittisista työtaistelutoimenpiteistä

1. Eräitä yleisiä näkökohtia

Poliittisella työtaistelutoimenpiteellä tarkoitetaan työtaistelutoimenpidettä, jonka vaikutustarkoitus kohdistuu johonkin poliittiseen elimeen, kuten eduskuntaan, eduskunnan valiokuntaan, kunnanvaltuustoon jne. Tämän tarkemmin meidän ei tarvitse rajata poliittisen työtaistelutoimenpiteen käsitettä tässä tutkimuksessa.

Lyhyt katsaus eräisiin vieraisiin oikeusjärjestyksiin osoittaa, että poliittisia työtaistelutoimenpiteitä arvostellaan yleensä ankarammin kuin sympatiatyötaistelutoimenpiteitä. Ruotsin oikeudessa pidettäneen poliittista työtaistelutoimenpidettä KAL:n mukaan luvallisena.⁷⁴ Myöskään Norjan oikeudessa ei pidetä poliittista työtaistelutoimenpidettä työrauhavelvollisuuden rikkomisena.⁷⁵ Sen sijaan Tanskan oikeudessa pidetään poliittista työtaistelutoimenpidettä luvattomana.⁷⁶

Saksan Liittotasavallan oikeudessa katsotaan, ettei poliittinen työtaistelutoimenpide ole sosiaaliadekvaattinen, joten se on BGB 823, §:n vastainen.⁷⁷ Todettakoon lopuksi, että myös Ranskan, Ison-Britannian ja Yhdysvaltain oikeudessa pidetään poliittista työtaistelutoimenpidettä luvattomana.⁷⁸

⁷⁴ Ks. *Bergström* s. 139. Tosin *Bergström* käyttää huomattavasti laajempaa poliittisen työtaistelutoimenpiteen käsitettä, kuin mitä olen katsonut aiheelliseksi käyttää tässä tutkimuksessa. Rajaan tarkasteluni koskemaan vain *Bergströmin* ryhmässä 3 mainitsemia poliittisia työtaistelutoimenpiteitä. Ks. myös *Conradi*, SvJT 1955 s. 268; *Geijer—Schmidt* s. 249 sekä *Schmidt* s. 229.

⁷⁵ Ks. *Andersen* s. 198—201; *Berg* s. 200—201; *Berg—Evje* s. 32—33; *Henriksen* s. 92—95 ja *Østrem* s. 94—96 ja 166—171. Kuitenkin sekä Norjan oikeuskäytännössä että oikeustieteessä on lähinnä tarkasteltu vain lyhytaikaisia demonstraatioluonteisia poliittisia työtaistelutoimenpiteitä. Henriksen herättääkin kysymyksen, pitäisikö Norjan työtuomioistuimien poliittisia työtaistelutoimenpiteitä myös silloin luvallisina, kun niiden tarkoituksena on »gjennomtvinge politiske krav.» *Henriksen* s. 94. Edelleen on muistettava, että poliittinen työtaistelutoimenpide saattaa joka tapauksessa olla Boikottlovenin säännösten vastainen. Ks. *Henriksen*, ib.

⁷⁶ Ks. *Christensen—Nielsen* s. 124; *Galenson* s. 247; *Illum* s. 265 ja *Rise—Degerbøl* s. 73.

⁷⁷ Ks. mm. *Brox—Rüthers* s. 32—33 ja 126—127; *Hueck—Nipperdey* II s. 643—644; *Hueck—Nipperdey* s. 272 ja 283 ja *Nikisch* II s. 137—139. Vrt. kuitenkin *Goldschmidt* s. 7.

2. Poliittisen työtaistelutoimenpiteen suhde TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden asialliseen ulottuvuuteen

Poliittista työtaistelutoimenpidettä TEhtol 8 §:n valossa tarkasteltaessa voidaan todeta, että 'puhdas' poliittinen työtaistelutoimenpide jää TEhtol 8 §:n asiallisen soveltamisalan ulkopuolelle. Poliittinen työtaistelutoimenpide ei kohdistu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka sen yksityiseen määräykseen.⁷⁹ Poliittinen vaikutustarkoitus jää TEhtol 8 §:ssä kielletyn vaikutustarkoituksen ulkopuolelle.

Työtuomioistuin ei ole tietääkseni koskaan joutunut ratkaisemaan poliittisen työtaistelutoimenpiteen luvallisuutta TEhtol 8 §:n mukaan. Mainittakoon kuitenkin työtuomioistuimen tuomiot TT 16 ja 17/1961. Näissä tapauksissa työntekijöiden liitot olivat panneet toimeen työnteisauksen vastalauseeksi eduskunnan työväenasiainvaliokunnan silloin käsiteltävänä olleeseen työntekijäin eläkelakiin ottamaan kantaa. Työnantajapuoli vaati kanteissaan työntekijöiden liittojen tuomitsemista hyvityssakkoon laiminlyönnistä valvoa, että niiden alaiset sidotut työntekijät olisivat noudattaneet työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä.⁸⁰ Syynä tällaiseen 'kiertotiehen' turvautumi-

⁷⁸ Ks. Ranskan oikeuden osalta mm. *Brun*, Labour relations s. 195; *Brun—Galland* s. 899—901; *Durand* III s. 724, 750—751, 769—779 ja 861; *De Hulster* s. 197—198; *Lyon—Caen* s. 104—105; *sama*, Droit Ouvrier 1952 s. 25—27; *Rivero—Savatier* s. 202—203 ja 207—209; *Rouast—Durand* s. 329—330 sekä *Sinay* s. 179 ss. Kuten näistä lähteistä käy ilmi, Ranskan oikeudessa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että rajatapauksissa on vaikeata päätellä, onko kysymyksessä poliittinen työtaistelutoimenpide vai ammatillisten etujen saamiseksi toimeenpantu työtaistelutoimenpide.

Ison-Britannian oikeuden osalta ks. mm. *Abrahams* s. 241; *Fridman* s. 928 sekä *Wedderburn*, Labour relations s. 227—228 sekä Yhdysvaltain oikeuden osalta ks. mm. *Samuels* s. 45 ja *Wollett—Aaron* s. 548—549.

⁷⁹ Ks. myös *Sipilä*, Työrauhavelvollisuudesta s. 6—7; *sama*, JFT 1962 s. 9; *Wuori*, Pykälän juhlaulkaisu s. 113 sekä *Vuorio*, Kivimäen juhlaulkaisu s. 465—466. Tosin Vuorio käyttää käsitettä »mielentoitustoimenpide» tarkemmin määrittelemättä, mitä hän tällä käsitteellä tarkoittaa.

Suomen oikeustieteessä esitetyistä lyhyistä kannanotoista käy ilmi, ettei niillä ole tarkoitettu ottaa kantaa kysymykseen poliittisen työtaistelutoimenpiteen jonkin muun normin kuin TEhtol 8 §:n vastaisuudesta. Ks. myös *Vuorio*, LM 1958 s. 230.

⁸⁰ Kanteet hylättiin (ään. 7—2). Ks. näistä tuomioista tarkemmin V. alaviite 123.

seen kanteissa lienee ollut se, että työnantajapuoli ei uskonut, että työtuomioistuimien olisi pitänyt näitä poliittisia työtaistelutoimenpiteitä TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden vastaisina.⁸¹

Myös poliittisten työtaistelutoimenpiteiden osalta voidaan todeta, että jos ne edes *osaksikaan* kohdistuvat myös omaan työehtosopimukseen, on TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuutta rikottu. Viitataan tässä yhteydessä jo aiemmin toisessa yhteydessä käsiteltyihin palkkasäännöstelyä koskeneisiin työtuomioistuimien tuomioihin.⁸² Mainituissa tapauksissa työtaistelutoimenpiteisiin ryhtyneet yhdistykset väittivät, että työtaistelutoimenpiteet eivät olleet kohdistuneet lainkaan työehtosopimuksen määräyksiin vaan palkkasäännöstelyviranomaisiin työpalkkojen muuttamiseksi. Kuitenkin työtuomioistuin katsoi näissä tapauksissa, että palkkasäännöstelyviranomaisten vahvistamat palkat olivat tulleet työehtosopimuksen määräyksiksi, joten työtaistelutoimenpiteet olivat kohdistuneet välittömästi omaan työehtosopimukseen.⁸³

Pelkästä tosiasiallisesta lopputuloksesta ei poliittisten työtaistelutoimenpiteidenkään kohdalla voida päätellä, onko kysymyksessä TEhtol 8 §:n vastainen työtaistelutoimenpide. Vahvana indisiona työtaistelutoimenpiteen vaikutustarkoituksesta tosiasiallista lopputulosta on kuitenkin pidettävä. Ajatelkaamme esimerkiksi työtaistelutoimenpidettä, jolla työntekijäpuoli ryhtyy painostamaan eduskuntaa säätämään uuden työntekijöille edullisemman vuosilomalain. Jos työnantajapuoli välttääkseen työtaistelutoimenpiteen aiheuttamat taloudelliset tappiot itse ehdottaa työehtosopimuksen vuosilomamääräysten muuttamista työntekijöille edullisemmiksi kesken työehtosopimuskauden, niin voidaanko tällaista työtaistelutoimenpidettä pitää TEhtol 8 §:n vastaisena? Mielestäni tällainen työtaistelutoimenpide jää selvästi TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle edellyttäen, että kysymyksessä on asiaa vaikutustarkoituksen

⁸¹ Näistä tuomioista ei poliittisen työtaistelutoimenpiteen osalta voida tehdä mitään johtopäätöksiä. Ne viittaavat kuitenkin siihen, ettei käyttäytymisen luonne poliittisena työtaistelutoimenpiteenä estä pitämästä sitä TEhtol 71 §:n vastaisena, mikäli työehtosopimuksen määräyksiä on rikottu.

⁸² Ks. näistä tuomioista tarkemmin V.5 §.3.3.

⁸³ Myös poliittisten työtaistelutoimenpiteiden kohdalla herää kysymys, ovatko ne TEhtol 8 §:n vastaisia, mikäli niiden rikkomisobjektina on jokin työehtosopimuksen yksityinen määräys. Ks. tästä IV.2 §.9.3.2.

kannalta tarkasteltaessa pelkästään tosiasiallinen seuraus eikä mikään etukäteen harkittu vaihtoehtoratkaisu.

Voidaan vielä kysyä, eikö jo pyrkimys saattaa työehtosopimuksen voimassaoloaikana siinä säännöstetty kysymys pakollisen julkisen säännöstyksen kohteeksi tee poliittisesta työtaistelutoimenpiteestä TEhtol 8 §:n työrauhavelvollisuuden vastaista. Kieltämättä tällainen työtaistelutoimenpide pyrkii ko. työehtosopimuksen määräyksen kumoamiseen ja korvaamiseen tai ainakin muuttamiseen julkisella säännöstyskeinolla.⁸⁴ Oikeampaa on kuitenkin mielestäni katsoa, että vasta ko. julkisen elimen toimenpiteet 'kohdistuvat' työehtosopimuksen määräyksiin eikä jo poliittinen työtaistelutoimenpide, vaikka siihen sisältyykin 'toive' työehtosopimuksen määräysten muuttamisesta julkisen säännöstyskeinon välityksellä.

Todettakoon lopuksi, että poliittiseen työtaistelutoimenpiteeseen liittyvä vaikutustarkoitus saattaa jäädä pelkäksi *mielipiteen ilmaise-miseksi* eli *demonstraatioksi*. Oikeustieteessä erotetaan usein demonstraatiotyötaistelutoimenpiteet omaksi ryhmäkseen.⁸⁵ Koska

⁸⁴ Tekstissä on kysymyksessä vain *pakottava* julkinen säännöstys. Mikäli poliittisella työtaistelutoimenpiteellä pyrittäisiin pelkästään dispositiiviseen säännöstyksen, ei kysymyksessä ole työrauhavelvollisuuden rikkominen sil-läkkään perusteella, että normihierarkiassa työehtosopimuksen määräykset ovat dispositiivisten julkisten säännöstyskeinojen edellä. Ks. mm. *Vuorio* s. 416 ss.

⁸⁵ Poliittisella työtaistelutoimenpiteellä on harvoin käytännöllisiä mahdol-lisuuksia muodostua muuksi kuin demonstraatiotyötaistelutoimenpiteeksi. Painostusvaikutusta ei nimittäin todennäköisesti saada aikaan, ellei kysymyksessä ole laaja työtaistelutoimenpide (esimerkiksi yleislakko tai koko puunjalostus-teollisuutta koskeva työtaistelutoimenpide) tai laajoja heijastusvaikutuksia aikaansaava työtaistelutoimenpide (esimerkiksi jäänmurtajien toiminnan pysäyttäminen) taikka ole kysymys jostakin yhteiskunnalle muutoin elintär-keästä toiminnasta (esimerkiksi sairaanhoitajien työtaistelutoimenpide). Mie-lestäni esimerkiksi työtuomioistuimen tuomioissa TT 16 ja 17/1961 käsitellyt »vastalauseena» toimeenpannut työtaistelutoimenpiteet olivat demonstraatio-työtaistelutoimenpiteitä. Ks. tekstiä alaviite 79 jälkeen.

Ks. demonstraatiotyötaistelutoimenpiteestä mm. *Sipilä*, JFT 1962 s. 9; *Andersen* s. 198—201; *Berg* s. 200—201; *Berg—Evje* s. 32—33; *Henriksen* s. 92—95; *Øvergaard* s. 62; *Rise—Degerbøl* s. 73; *Bobrowski* s. 401—402; *Brox—Rüthers* s. 32, 36, 136, 143—144 ja 150; *Hueck*, Herschelin juhlaulkaisu s. 33; *Hueck—Nipperdey* II s. 644; *Hueck—Nipperdey* s. 272; *Nikisch* II s. 131—132 sekä *Tomandl* s. 18.

tällä vaikutustarkoituksen erolla ei ole merkitystä työtaistelutoimenpiteen luvallisuutta TEhtol 8 §:n mukaan arvosteltaessa, en puutu demonstraatiotyötaistelutoimenpiteisiin tämän enemmälti.

5 §. Muut työtaistelutoimenpiteet, joiden vaikutustarkoitukset pääsääntöisesti jäävät TEhtol 8 §:n asiallisen ulottuvuuden ulkopuolelle

Poliittisia työtaistelutoimenpiteitä pitemmälle en katso aiheelliseksi tätä rajankäyntiä ulottaa. Tosin työtaistelutoimenpiteeseen liittyvää tehokasta painostusvaikutusta voidaan käyttää useiden edellä mainitsemattomien vaikutustarkoitusten toteuttamiseksi.⁸⁶ Näiden muiden vaikutustarkoitusten käytännöllinen merkitys on ainakin tällä hetkellä Suomessa erittäin pieni. Tämä johtune siitä, että työtaistelutoimenpide aiheuttaa taloudellista vahinkoa siihen turvautuvallekin. On myös todettava, että työmarkkinajärjestömme ovat vastuuntuntoisia yhteiskunnallisia instituutioita, joten ne eivät liene kovinkaan halukkaita käyttämään työtaistelutoimenpiteitä muiden kuin työsuhteen ehtoihin liittyvien vaikutustarkoitusten toteuttamiseksi.⁸⁷ Voidaan kuitenkin todeta, että näihin työtaistelutoimenpiteisiin soveltuvat yleensä samat säännöt kuin poliittisiin työtaistelutoimenpiteisiin TEhtol 8 §:n valossa tarkasteltuna. Pääsääntöisesti tällaiset työtaistelutoimenpiteet *eivät kohdistu* työehtosopimukseen kokonaisuudessaan taikka johonkin sen yksityiseen määräykseen.

⁸⁶ Esimerkiksi Neuvostoliitossa työtaistelutoimenpidettä on käytetty mielenosoituksena elintarvikkeiden hintojen nousun vuoksi. Tässä on siis kysymyksessä eräänlainen poliittinen työtaistelutoimenpide. Ks. mm. *Emily Brown* s. 235.

⁸⁷ Ks. kuitenkin Ross—Hartman s. 151—156, jossa esitetään melkoisen negatiivinen kuva suomalaisten työmarkkinajärjestöjen luonteesta ja toiminnasta.

Tilanne ei kuitenkaan ole ehkä täysin sama järjestäytymättömien työtaistelutoimenpiteiden kohdalla. Järjestäytymättömillä työtaistelutoimenpiteillä ei ole kuitenkaan suurta käytännöllistä merkitystä, vaikka ne voivat saada haittaa ja vahinkoa aikaan. Niiltä puuttuu nimittäin yhtenäinen tehokas johto, työtaistelurahastot sekä järjestäytyneen ammattiyhdistysliikkeen kan-
natus.

THE LABOR-PEACE OBLIGATION

SUMMARY

Chapter I

The first two chapters of the book form the introduction to the subject of the research. The first chapter deals mainly with the general analysis of the legal norms concerning peace obligation (työ-rauhavollisuus) and its sanctions.

Peace obligation in Finland has been enacted in *TEhtoL* (Collective Agreements Act 7.6.1946) sec. 8. Peace obligation actually consists of two legal norms. The one called »passive peace obligation» obliges the parties to the collective agreement, all other unions, and employers bound by the collective agreement, and some 'overall or canopy' unions to refrain from all offensive actions directed against the existing collective agreement as a whole or against any of its provisions. The other called »active peace obligation» obliges all unions bound by the collective agreement to see to it that their members (employers and employees), and branch unions bound by the collective agreement do not break their passive peace obligation.

The norms concerning peace obligation are mandatory by nature. Neither passive nor active peace obligation can be changed in essence by a stipulation in a collective agreement or otherwise. Of course, parties to the collective agreement may effectively enlarge the sphere of their own peace obligation by a stipulation in the collective agreement. This enlargement does not in any way concern those who are not actual parties to the agreement but are nevertheless bound by it.

Individual employees bound by collective agreements are left outside the sphere of the passive peace obligation in *TEhtoL* sec. 8.

However, their unions are obliged by the active peace obligation to see to it that employees bound by the collective agreement refrain from offensive actions directed against the collective agreement.

The sanctions for these two peace obligations have been enacted in *TEhtoL* sec. 9—11. Sec. 9 and 10 mainly deal with the most important sanction in this connection — a compensatory fine (*hyvityssakko*) to be paid by the party which breaks either the passive or the active peace obligation. The amount of this fine may not exceed ten thousand marks.

If the clauses of a collective agreement are violated in an essential way, e.g. by breaking the peace obligation, the collective agreement may be canceled by a decision of the Labor Court (*TEhtoL* sec. 11). The significance of this norm is quite small, mainly because after the agreement has been canceled by the Labor Court offensive actions are no longer prohibited by *TEhtoL* sec. 8.

Chapter II

This chapter deals with problems connected with the Finnish Labor Court. Two aspects are taken under consideration: the significance of the Labor Court for the interpretation of the peace obligation in *TEhtoL* sec. 8, and the role of the Labor Court in creating customary law in the field of labor relations.

The extraordinary composition of the Labor Court is a very important factor to be taken into consideration when analysing the decisions of the Labor Court. The Labor Court consists of a chairman and eight members. The chairman of the Court and two of the eight members are so-called neutral (official) members who are not considered as representing the interests of either employers or employees. Three of the remaining six members are appointed upon the motion of the leading employers' unions and three upon the motion of the leading employees' unions. The Court is collegiate. Thus, every member of the Court, the chairman included, has one vote in deciding any matter.

In the composition of the Labor Court the arbitration procedure idea has been used on the court level. This fact has to be kept in mind when analysing the decisions of the Court — especially in cases in which the decision has not been unanimous. However the

Labor Court has been regarded in Finnish jurisprudence as a court completely comparable with the ordinary courts of law.

The significance of the Labor Court in creating customary law is great. Firstly, the jurisdiction of the Labor Court is restricted to cases concerning collective agreements (*työehtosopimus*). Secondly, there is only one labor court in the whole country and its decisions are definitive. No appeal to a higher court is possible. Thus there is a great opportunity for the Labor Court to create a uniform customary or judge-made body of law concerning collective agreements, including peace obligation, despite the absence of a *stare decisis*-doctrine in the Finnish legal system.

Chapter III

The subject of research consists of three main problems. Chapter III deals with the first of them. This problem is the definition of the extension of the term *työtaistelutoimenpide* (offensive action) in *TEhtoL* sec. 8. Only after defining the extension of the term offensive action are we ready to ask, whether the peace obligation has been broken or, in other words, whether offensive action has been directed against the collective agreement as a whole or against any of its clauses.

The meaning of offensive action has been studied in the book by analysing the essential features of the human action which can be included in the category of actions denoted in *TEhtoL* sec. 8 by the term offensive action.

First of all, human action to be regarded as offensive action in the meaning of *TEhtoL* sec. 8 has to be *collective*. The sociological definition of 'collective' implies that a group of workers has to be either on the active side (strike etc.) or on the passive side (lockout etc.), but in the legal interpretation of *TEhtoL* sec. 8 this does not necessarily hold. In the analysis an attempt is made to show that the feature of 'collectivity' refers — not to whether there is an active or passive group of employees in the actual execution of the action — but to the motivation behind the action.

When the employees (or their union) are on the active side, 'collectivity' refers to the motivation of the union officers or, in the case of an unorganized group of employees, to the motivation of

the members of the group. The criterion of 'collectivity' can roughly be said to imply that in the motivation there is included consciousness of the fact that collective pressure is more efficient than pressure by an individual employee acting alone or by all of the employees, each acting as an individual.

When one or more employers or their union is on the active side, the motivation of the union officers of the employers is a decisive factor. In this context 'collectivity' implies that the motivation includes consciousness of the fact that pressure against a group of employees is more efficient than pressure against each individual employee.

Thus the feature of 'collectivity' does not mean that the action is carried out by or against a group of employees, even if this is in fact the most usual case. Offensive action can be carried out by 'using' only one employee in an important position. Similarly, in theory offensive action by employers can be carried out against one employee only.

The second important feature is that offensive action has to be an *action* (measure). This means that all human behaviour, even if collective by nature, cannot be regarded as offensive action in the meaning of *TEhtoL* sec. 8. Even if the time of duration of an offensive action can be relatively short, it must have some actual effect in order for it to be regarded as offensive action in the meaning of *TEhtoL* sec. 8. Mere propaganda or expressions of opinion cannot be regarded as offensive actions in this connection. On the other hand, there is no doubt that the mere threat to carry out offensive action is itself an offensive action in the meaning of *TEhtoL* sec. 8. Similarly, an action carried out in preparation for a clearly offensive action is itself to be regarded as an offensive action.

The third feature defining offensive action is the connection between the action and labor relations. According to *TEhtoL* sec. 8, the purpose behind the action must be directly or indirectly connected with labor relations. In addition the actual carrying out of the offensive action — disregarding the purpose behind it — must be connected with labor relations. Only actions which have been carried out by acting against the terms of employment or the assumptions or implied terms of employment relations, or by preventing or trying to prevent employers from hiring new employees,

or preventing employees from getting new employment can be regarded as offensive action in the meaning of *TEhtoL* sec. 8. Ordinarily offensive actions are carried out by refusing to work (strike), or by preventing employees from working (lockout). But offensive actions may be carried out by refusing to work overtime, or refusing to work on Sundays etc.

For the denotation of offensive action the special purpose behind the action is irrelevant. It makes no difference if the purpose of the action was only to get more wages or extended to changing the government of the country. A strike is an offensive action in the meaning of *TEhtoL* sec. 8 even if the employees obtained no increase in wages, and even if their employer was only happy about the work stoppage for example because of his current marketing difficulties.

Chapter IV

In the foregoing it has already been mentioned that only such offensive actions as have been directed against the collective agreement as a whole or against any of its clauses are forbidden in *TEhtoL* sec. 8. The task in this chapter is to find out what determines whether an offensive action has been *directed* against the collective agreement as a whole or against any of its clauses.

If the offensive action in question has clearly been directed against a particular clause of the collective agreement, little is added if it, at the same time, can be regarded as directed against the collective agreement as a whole. Judging from a couple of cases in which the question of whether an offensive action has been directed against the collective agreement as a whole has been brought before the Labor Court, quite extreme circumstances are required for regarding an offensive action as directed against the collective agreement as a whole. There have been decisions of the Labor Court showing that the prohibition of offensive actions directed against the collective agreement as a whole has not fallen into desuetudo but the significance of this norm concerning peace obligation seems to be relatively slight.

There is no doubt that if an offensive action has been carried out in order to cancel or change a clause in the collective agreement, it has been directed against a clause in the collective agreement in a way prohibited in *TEhtoL* sec. 8.

Difficulties of interpretation arise in cases in which the object of the offensive action is outside the sphere of the collective agreement in question. As a general rule, it can be said that these offensive actions are not prohibited by *TEhtoL* sec. 8. Even if the object of the offensive action is clearly outside the sphere of the collective agreement, the carrying out of the action may lead to clauses in the collective agreement being disobeyed. Although the expression used in *TEhtoL* sec. 8 prohibits offensive actions *directed against* a clause of the collective agreement rather than *violating* a clause of the collective agreement, the Labor Court has in some cases regarded offensive actions, the object of which has been outside the sphere of collective regulation, as being prohibited by *TEhtoL* sec. 8. In these cases the offensive action in question, according to the Labor Court, has been directed against the clause which has subsequently been disobeyed because of the carrying out of the offensive action. For example, an offensive action which has been carried out by a collective refusal to work overtime has been regarded by the Labor Court as directed against the clause of the collective agreement in which it is assumed that overtime work will be done. Of course, this type of argumentation has been used only in cases in which the object of the offensive action is clearly outside the sphere of collective regulation.

The last part of this chapter deals with the problem of coordination of the peace obligation in *TEhtoL* sec. 8 and the jurisdiction of the Labor Court. The prevailing position in Finnish law is that offensive actions to solve disputes which are under the jurisdiction of the Labor Court are prohibited by *TEhtoL* sec. 8. This seems to be the standpoint taken by the Labor Court, too.

The jurisdiction of the Labor Court has been set forth in *TTuomL* (Labor Court Act 7. 6. 1946) sec. 1. According to sec. 1, the interpretation of the collective agreement or any of its clauses belongs to the competence of the Labor Court. Thus, if there is a dispute concerning the right interpretation of the collective agreement or any of its clauses, any attempt to solve the dispute by offensive actions is prohibited.

Furthermore, according to *TTuomL* sec. 1, all breaches of collective agreements or the provisions of *TEhtoL* and their sanctions are under the jurisdiction of the Labor Court. Even if one party to the

collective agreement has acted against any of the provisions of *TEhtoL*, for example by carrying out unlawful offensive actions, or has broken the collective agreement, the other party can only bring the dispute before the Labor Court. Offensive actions by the aggrieved party in these cases are prohibited by *TEhtoL* sec. 8. Only after the cancellation of the collective agreement by a decision of the Labor Court, may the aggrieved party, without violating *TEhtoL* sec. 8, carry out offensive actions against the offender. On the other hand, in spite of the fact that a dispute is under the jurisdiction of an ordinary court the aggrieved party may carry out offensive actions against the offender without violating *TEhtoL* sec. 8.

Chapter V

The preceding chapter has dealt with the problem of the purpose behind the offensive action or the problem of determining under what conditions the offensive action can be regarded as directed against the collective agreement as a whole or any of its clauses. This chapter deals with the problem of the conditions under which the object of the offensive action can be regarded as a *clause* of a *collective agreement* in the meaning of *TEhtoL* sec. 8. Thus, the task of this chapter is to define the extension of the expression »a clause of a collective agreement» in *TEhtoL* sec. 8.

There is no doubt that *TEhtoL* sec. 8 prohibits taking all express clauses in collective agreements as objects of offensive actions. Furthermore, there is no reason in this respect, to distinguish the clauses in collective agreements with different legal effects. It is irrelevant whether on the one hand the clause is one of those which set forth the actual conditions of employment or, on the other hand, is one of those which set forth the merely legal relations between the parties to the collective agreement as such. The provisions of *TEhtoL* are themselves to be regarded as clauses of collective agreement in this context.

Difficulties in interpretation arise when we ask whether the sphere of peace obligation is limited to the express clauses in collective agreements. Such a strict interpretation would militate against the effective carrying out of the peace obligation in *TEhtoL* sec. 8. On the other hand, according to *TEhtoL* sec. 2, all the clauses

in collective agreements must be in writing. As a general rule, all collective agreements or any clauses in collective agreements which are not in writing are null and void.

The provision in *TEhtoL* sec. 2 has not been interpreted in the practice of the Labor Court or in the Finnish jurisprudence so strictly that an object could not be regarded as a clause of collective agreement, provided that there is a clear allusion to that object in the text of the collective agreement in question. In these cases, great significance has been given to the intentions of the parties to the collective agreement.

A more difficult problem is whether so-called 'invisible clauses' in collective agreements can be objects of offensive actions. Invisible clauses in collective agreements can be defined as those terms which cannot be found in the express text of the agreement, but which nevertheless have the specific effects of collective agreement clauses.

As a general rule invisible clauses in collective agreements cannot be regarded as clauses of collective agreements in the meaning of *TEhtoL* sec. 8. Anyhow, the final decision in this question will be in the hands of the Labor Court. Judging from some of the decisions of the Labor Court in interpreting *TEhtoL* sec. 8, the Court seems to be reluctant to approve the view that invisible clauses in collective agreements may be forbidden as objects of offensive actions.

Chapter VI

The last chapter deals with some special cases concerning the peace obligation in *TEhtoL* sec. 8. Of course, the material in this chapter is in no way exhaustive. Only a couple of cases of special interest for interpretation have been taken up. Except for some general notes, actually only three groups of offensive actions are included.

The first group includes those offensive actions which are carried out with the purpose of settling disputes concerning future collective agreements while the old collective agreements are still in force. Of course, these offensive actions cannot in most cases be regarded as directed against any of the clauses of the collective agreement in force. It seems to be impossible to formulate any rules regarding the legality or illegality of these offensive actions according to

TEhtoL sec. 8. However, these offensive actions may in many cases be regarded as directed against the collective agreement as a whole. Otherwise, peace obligation would in many cases be most illusory.

The second group includes so-called 'sympathetic' actions. Offensive action is usually called sympathetic, if it is not at all directed against a collective agreement of one's own, but has been carried out only with the purpose of supporting somebody else. This group of actions has generally been regarded as falling outside the sphere of forbidden offensive actions in *TEhtoL* sec. 8. There is no reason to doubt the validity of this opinion. On the other hand, we have to keep in mind how difficult it actually is to determine whether an offensive action has indeed been carried out only with the purpose of supporting somebody else. Purposes forbidden in *TEhtoL* sec. 8 could quite easily be hidden behind the veil of 'sympathetic' action. The actual outcome of the 'sympathetic' action has great evidential value. The fact, however, that an offensive action which has been alleged to be only sympathetic in nature has led to changes in the terms of employment of the party engaging in the action, does not mean that the offensive action in question cannot be regarded as purely sympathetic.

The third group includes offensive actions with political aims. Such offensive actions are also generally regarded as falling outside the sphere of prohibited offensive actions in *TEhtoL* sec. 8. Even in these cases difficulties arise, when we have to determine whether the offensive action in question has really been purely political in nature, or has actually been directed against the clauses of the collective agreement of the party engaging in the action. In these cases it is important to determine whether an action alleged to be political in nature has led to changes in the terms of employment of the party engaging in the action.

Most political offensive actions are purely demonstrative in nature. This means that these offensive actions are carried out not to exert real pressure on political organs, but merely to demonstrate or express certain political opinions.

ASIAHAKEMISTO

Numerot viittaavat sivuihin. Esityksen jatkumista seuraavalla tai seuraavilla sivuilla ei ole osoitettu. (av. = alaviite).

Alayhdistys 43
Automaattinen vaikutus 223

Boikotti 98, ks. myös **Saarto**

Demonstraatiotyötaistelutoimenpide 323

E contrario-päätely 196
Edellytysoppi 276
Eturiita 131, 186
Eturistiriita 180

Garantiavelvollisuus 45 av. 21

Heijastusvaikutus 228, 233
Huolehtimisvelvollisuus 9
Hyvityssakko
 — disponointi 5, 16, 213
 — määrä 38, 96
 — tuomitseminen toistuvasti 212
 — vahingonkorvauksena 213
 — yleensä 5, 119

Ilmaisuerehdys 277
Istumalakko 79

Kannatustyötaistelutoimenpide, ks.
Sympatiatyötaistelutoimenpide

Kieltäytymisobjekti 136, 145, ks. myös
Kohdistuminen yksityiseen määräkseen

Kohdistuminen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan
 — harkinta in concreto 158
 — kohdistumisobjekti 148
 — työehtosopimuksen rikkomisena 147, 296
 — yleensä 141, 290, 295, 316
Kohdistuminen työehtosopimukseen yleensä

— edellytys kohdistumisobjektina 285
 — kumoamistarkoitus 139
 — muuttamistarkoitus 139, 140, 203
 — naturale negotii kohdistumisobjektina 285
 — piilevä määräys kohdistumisobjektina 267
 — rikkomistarkoitus 139, 145, 172, 176
 — sympatiatyötaistelutoimenpide 311
 — tuleva työehtosopimus 294
 — työtaistelun todellinen syy 144
 — vaikutustarkoitus 138, 159, ks. myös **Työtaistelutoimenpide**, vaikutustarkoitus

Kohdistuminen yksityiseen määräkseen
 — erimielisyyksien selvittäminen 168
 — irtisanominen 141, 147, 165
 — järjestäytymisvapaus 166
 — kieltäytymisobjekti kohdistumisobjektina 160
 — luottamusmies 169
 — naturale negotii-normi kohdistumisobjektina 289
 — oikeus ottaa ja erottaa työntekijä 167
 — palkkausperusteiden tarkistaminen 168
 — rikkomisobjekti kohdistumisobjektina 164, 283, 285, 290
 — soveltamisala 170
 — TEhtol:n säännökset 241
 — työnjohto-oikeus 156, 162, 164
 — työrauhauseke 171
 — velvoitemääräys 178
 — voimassaoloaika 141, 147, 169, 298
 — ylityömääräys 163
Kohdistumisobjekti 136, 202, 209, ks. myös **Kohdistuminen yksityiseen määräkseen**
Kompetenssinormi 2, 232

- Konventionaalinen käsite 12, 31
Korpilakko, ks. Työtaistelutoimenpide, järjestäytymätön
Käyttäytymisnormi 1, 3, 27 av. 41, 111, 232
- Laillinen edellytys 279 av. 149
Lakko, ks. Työlakko
Lakkovartiointi 97
Legaalinen käsite 32
Lex imperfecta 5
Luonnolliset ainesosat, ks. Naturalia negotii
Luottamusmies 41
- Motiivi 277
Muuttamistarkoitus, ks. Kohdistumisen työehtosopimukseen yleensä
Myötätuntotyötaistelutoimenpide, ks. Sympatiatyötaistelutoimenpide
- Naturalia negotii 285
Neuvottelulauseke 120
Normimääräysten tietensä rikkominen 44, 122, 128, 162, 177, 270
Normivaikutus 223
Nähtävällepanovelvollisuus 248
- Oikeusriita 131, 186, 216
Omankädenapu 218
Omankädenoikeus 131, 217
Osallisten tarkoitus 118, 224, 240, 242, 284, 287
Osapätemättömyys 281 av. 152
- Pacta sunt servanda-periaate 277
Pakottava vaikutus 223
Permutaatio 278 av. 143
Poliittinen työtaistelutoimenpide 142, 176, 179, 320
Purkautuneeksi julistaminen 5, 6, 16, 119, 130 av. 50, 214
Puuttuva edellytys 278 av. 143
Pätemättömyysoppi 280
Päätämismuoto 117, 240, 262 av. 97
- Raukeava edellytys 278 av. 143
Reaktionormi 1, 4, 8, 27 av. 41, 111
Reaktiotapaa koskeva normi 2
Rikkomisobjekti 145, ks. myös Kohdistuminen yksityiseen määräykseen
- Saarto 92
Sabotaasi 97
Secondary labor boycott 309
- Seuraamus norminvastaisesta käytäytymisestä 15
Sollen-tulkinta 19
Sopimuksen edellytys 277
Sopimuksen ehto 277
Sosiaaliadekvaattisuus 307
Sovittelulauseke 120
Sulku, ks. Työsulku
Suostujayhdistys 6
Suostumus sunnuntaityön teettämiseen 85
Suostumus ylityön teettämiseen 85
Sympatiatyötaistelutoimenpide — käsite 299
— luovallisuus-kriteeri 310
— luvattoman työtaistelutoimenpiteen tukeminen 314
— toimivaltaristiriidat 318
— yleensä 53, 142, 176, 179, 299
Säännöstämiskompetenssi 3, 6, 92 av. 94, 116, 124, 126, 223, 234, 249, 270, 289
- Taloudellinen painostustoimenpide 97
Tarkoituksobjekti 137, 160
Tavanomainen oikeus 286, 290
Tehoste 214, ks. myös Hyvityssakko ja Vahingonkorvaus
Tulkintariita 161, ks. myös Työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus
Tulkintatilanne 18
Tyypillinen edellytys 279 av. 149
Työehtosopimus — edellytys 275
— erityistyöehtosopimus 265, 284
— individuaalinormi 221
— irtisanomissuojamääräys 226
— järjestys- ja käyttäytymismääräykset 230
— kirjallinen muoto 117, 239, 242, 248, 252, 288
— normimääräys 117, 127
— obligatorinen määräys, ks. velvoitemääräys
— palkanormi 265, 284
— piilevän määräyksen käsite 251
— piilevät määräykset yleensä 251
— piilevät velvoitemääräykset 252
— pätemättömyys 239, 282
— solidaarinormi 221
— suositus 224 av. 13
— transitorinen määräys 224
— tulkinta 118, 242, 253, 280
— täydellisesti säännöstävä työehtosopimus 265, 283, 291
— velvoitemääräyksen tehosteet 127

- velvoitemääräys yleensä 92, 117, 221, 236
- viitatus lähteen muutokset 249
- viittaus viranomaistoimintaan perustuvaan lähteeseen 240
- viittaus yksityiseen lähteeseen 247
- Työehtosopimuseturiita 186, 189
- Työehtosopimusoikeusriita 186, 189
- Työehtosopimussuhde 223
- Työlakko 12, 78
- Työnormi, ks. Työehtosopimus, individualiinormi
- Työnseisaus 84
- Työntekovelvollisuus 78
- Työnteon hidastaminen, ks. Työtaistelutoimenpide, jarrutus
- Työolonormi, ks. Työehtosopimus, sosiaalioinormi
- Työrauhauseke
 - henkilöllinen ulottuvuus 127
 - kollisio työrauhavelvollisuuden kanssa 125
 - tietensä rikkominen 122
 - yleensä 83 av. 79, 110, 115, 119
- Työrauhavelvollisuuden asiallinen ulottuvuus
 - absoluuttisuus 109, 164
 - edellytyksen vaikutus 275, 282
 - jäsenvelvoitteiden puitteissa 112
 - laajentaminen 116, 124
 - poliittinen työtaistelutoimenpide 321
 - relatiivisuus 108, 268
 - suhde työtuomioistuimen toimivaltaan 182
 - supistaminen 116
 - sympatiatyötaistelutoimenpide 310
 - tulkintariidan tukeminen 190
 - vastatyötaistelutoimenpide ennen tuomiota 207
 - vastatyötaistelutoimenpide tuomion jälkeen 211
 - vastatyötaistelutoimenpide yleensä 123, 130, 204
- Työrauhavelvollisuuden henkilöllinen ulottuvuus
 - työnantajapuoli 47
 - yksityinen työntekijä 10, 43, 124, 269
 - yleensä 112, 114, 269
- Työrauhavelvollisuus yleensä
 - aktiivinen 4, 9, 43, 70, 117, 123
 - historiikki 131
 - käsite 9
 - legaalinen velvollisuus 110
 - passiivinen 3, 43, 70, 117
- Työsopimus 221, 228
- Työsuhde 223
- Työsulku 12, 80
- Työtaisteluoikeus 11, 47
- Työtaistelutoimenpide
 - aikapalkalla työskentelemään siirtyminen 90
 - edeltävät toimenpiteet 69
 - faktillinen painostusvaikutus 53
 - faktillinen toteuttaminen 57
 - faktillisen toteuttamisen kohteet 52
 - faktillisen toteuttamisen subjektit 52
 - faktillisena ilmiönä 33 av. 2, 37
 - hypoteettinen toteuttaminen 77
 - jarrutus 104
 - joukkokortisanominen 100
 - joukkokortisanoutuminen 43, 100
 - joukkoluonne, ks. kollektiivinen painostustoimenpide
 - joukkotoiminta 38
 - joukkovaikutus 38, 40
 - järjestäytymätön 43, 82 av. 77
 - kehoitus työtaistelutoimenpiteeseen 72
 - kesto aika 57
 - kieltäytyminen määrätynlaisesta työstä 86
 - kollektiivinen painostustoimenpide 37
 - käsite 9, 34
 - luonne oikeudellisenä ilmiönä 33
 - motivaatiokriteeri 56
 - osittainen työstäkieltäytyminen 84
 - osittainen työstäsulkeminen 87
 - painostustarkoituksen subjektit 51
 - palkanmaksuvelvollisuus 49, 81
 - peitetty työsaarto 103
 - peitetty työtaistelutoimenpide 99
 - perustunnusmerkistö 34
 - suosittaminen työtaistelutoimenpiteeseen 72
 - tarkoitus 36
 - tehokkuuskriteeri 57, 99
 - tietoon saattaminen 70
 - toteuttamisen suhde työsuhteen ehtoihin 76, 86, 99
 - työaika 90
 - työn johtamis- ja valvomisoikeus 89
 - työntekijöiden lukumäärä 39, 46, 48, 50, 57, 101
 - työsaarto, epäitsenäinen 95
 - työsaarto, itsenäinen 92
 - työstäkieltäytyminen 78
 - työstäsulkeminen 80
 - työsuhteiden katkaiseminen 96

- työsuhteiden syntymisen estäminen 91, 99
- uhkaaminen työtaistelutoimenpiteellä 62
- urakkatyöstä kieltäytyminen 90
- vaikutuskohteet 53, 138
- vaikutustarkoitus 53, 76, 108, 138, 313
- väliaikaisuus 59
- yhteispainostustarkoitus 39, 51, 54, 99
- yhteispainostusvaikutus 50, 52, 55, 99
- ylityöstä kieltäytyminen 84
- Työtaisteluvapaus 11, 47
- Työtaisteluyhdenvertaisuus 11 av. 29
- Työtuomioistuin
 - asiavaltuus 231
 - eriävät mielipiteet 29
 - rakenne 16
 - ratkaisujen informaatio 26
 - ratkaisujen merkitys tulevissa ratkaisutilanteissa 27
 - ratkaisun sitovuus tulevissa ratkaisutilanteissa 27
 - ratkaisupakko 21
 - suoritusvaatimus 217
 - toimivalta 15, 25, 119, 183, 204, 214 av. 246, 318
- tuomioiden argumentaatioarvo 20
- tuomion rakenne 17
- vahvistuskanne 204
- yhtenäinen oikeuskäytäntö 25, 28
- Uhkasakko 216 av. 253
- Ultima ratio-teoria 308 av. 47
- Vahingonkorvaus 5, 16, 130 av. 49
- Vaikutinerehdys 278
- Valvontavelvollisuus 4, 123, 128
- Velvoitevaikutus 223
- Velvoittautumiskompetenssi 116, 119, 236
- Velvollisuus vastikkeen maksamiseen 80
- Välimiesmenettelylauseke 120
- Väärä edellytys 278 av. 143
- Yhdistys
 - painostustoimenpiteen alkuunpanijana 41
 - tarkoitus 39, 48
 - vastuu toimihenkilöistä 41
- Yhdistysintressi 226
- Yhdistysvelvoite 44, 52
- Yksityisautonomia 2
- Yleissopimus 248 av. 65
- Yläyhdistys 43

OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO

TYÖTUOMIOISTUIN

- 1947**
 4: 186, 190 av. 179
 7: 72 av. 59, 180, 204 av. 219, 208 av. 230
- 1949**
 7: 65 av. 51, 115 av. 20, 215 av. 251, 244 av. 59
 8: 115 av. 20, 167, 215 av. 251, 238 av. 41, 244 av. 59
 9: 42 av. 15, 65 av. 51, 244 av. 59
 12: 65 av. 51, 115 av. 20, 215 av. 251, 244 av. 59
 13: 65 av. 51, 115 av. 20, 215 av. 251, 244 av. 59
 14: 65 av. 51, 215 av. 251, 244
 15: 65 av. 51, 115 av. 20, 244 av. 59
 16: 115 av. 20, 244 av. 59
 17: 115 av. 20, 244 av. 59
 22: 215 av. 251, 244 av. 59
 24: 65 av. 51, 180, 215 av. 251, 245
- 1950**
 1: 215 av. 251
 2: 245
 3: 244 av. 59
 4: 215 av. 251, 245
 5: 215 av. 251, 245
 11: 73, 84, 163, 181, 182
- 1951**
 1: 243 av. 57
 5: 89 av. 89
 6: 89 av. 89
 8: 42 av. 15, 45 av. 21, 86, 180, 194 av. 196, 201 av. 211, 203
- 1952**
 4: 73, 90, 167, 182 av. 158, 238 av. 41
 12: 235
- 1953**
 2: 42 av. 15
 7: 198 av. 206, 243 av. 57
 9: 187 av. 167, 198 av. 207
 10: 42 av. 15, 194 av. 196, 201 av. 211, 203
 11: 45 av. 21, 106 av. 123, 168 av. 122
 12: 42 av. 15, 194 av. 196, 201 av. 211, 203
 14: 90 av. 91
- 1954**
 3: 235
 5: 118 av. 27
 6: 89 av. 89, 106 av. 123, 168, 234
- 1955**
 2: 68 av. 53, 167, 195 av. 196, 201 av. 211, 203
 3: 80 av. 72, 168 av. 123, 169 av. 125, 182 av. 158, 208 av. 230, 238 av. 43
 6: 198 av. 206
 8: 42 av. 15, 45 av. 21
 9: 42 av. 15, 167, 238 av. 41
 11: 89 av. 89, 118 av. 27
- 1956**
 1: 194 av. 196, 201 av. 211, 203
 6: 94, 165, 275 av. 133
 8: 92 av. 94
- 1957**
 1: 51 av. 32, 81
 3: 72, 84, 87 av. 87, 163
 6: 226, 235
 7: 105, 168
 9: 215 av. 251, 249 av. 66
 11: 140 av. 69
- 1958**
 1: 94, 194 av. 196, 201 av. 211, 203
 5: 80 av. 72, 167, 238 av. 41
- 1959**
 7: 95 av. 104, 167, 238 av. 41
 8: 89 av. 89
 10: 42 av. 15, 163 av. 113
 13: 94, 168 av. 123, 182 av. 158, 208 av. 230, 238 av. 41
- 1960**
 4: 89 av. 89, 208 av. 230, 209
 5: 42 av. 15, 66 av. 51
 6: 42 av. 15, 51 av. 32, 80 av. 72, 82 av. 77, 122, 124, 127, 198 av. 206, 208 av. 230, 211 av. 237

- 8: 51 av. 32, 82 av. 77, 95 av. 104, 96 av. 105, 167, 177 av. 150, 238 av. 41
13: 118 av. 27
19: 42 av. 15, 66 av. 51, 80 av. 72, 106
- 1961**
1: 42 av. 15, 80 av. 72, 167, 238 av. 41
5: 39, 84 av. 80, 163 av. 115, 182
6: 42 av. 15, 169, 238 av. 41
8: 42 av. 15, 80 av. 72, 167, 238 av. 41
10: 170 av. 127, 238 av. 44
13: 90, 121 av. 35, 124, 127, 153 av. 97, 176
16: 271 av. 123, 321, 323 av. 85
17: 271 av. 123, 321, 323 av. 85
25: 40 av. 12, 103
- 1962**
1: 194 av. 196, 201 av. 211
9: 45 av. 21, 167, 208, 210 av. 236, 238 av. 41
14: 42 av. 15, 45 av. 21
15: 176, 198 av. 206, 193 av. 207, 200
17: 42 av. 15, 45 av. 21, 80 av. 72, 103 av. 116
18: 73, 90, 128 av. 46, 194 av. 196, 201 av. 211, 203
20: 80 av. 72
22: 168
- 1963**
6: 169, 178, 238 av. 45, 298
8: 89 av. 89, 95 av. 104, 167, 238 av. 41
- 1964**
3: 89, 162
8: 59 av. 42, 106 av. 123, 164
9: 166 av. 119, 167, 238 av. 41
10: 42 av. 15, 80 av. 72, 106
16: 103 av. 116
20: 42 av. 15, 95 av. 104, 103 av. 116
21: 140 av. 68, 141 av. 71, 147 av. 77, 148, 149 av. 80, 153, 158, 176, 312
22: 66, 76, 166, 177 av. 149, 312 av. 64
26: 42 av. 15, 67
27: 224 av. 13
31: 42 av. 15, 89 av. 89, 168 av. 122
- 1965**
2: 226, 235
11: 42 av. 15, 80 av. 72, 182 av. 158, 194 av. 196
21: 243 av. 57
22: 224 av. 13
23: 42 av. 15, 106, 182 av. 158
28: 42 av. 15, 182 av. 158
33: 194 av. 196, 201 av. 211, 203
36: 42 av. 15, 45 av. 21, 80 av. 72
37: 39, 87 av. 86, 90
- 1966**
17: 89 av. 89 a
20: 170 av. 127, 171 av. 128, 177 av. 148
27: 194, 203, 207, 210, 247
34: 80 av. 72
- 1967**
4: 42 av. 15, 46 av. 22, 84 av. 80, 194 av. 196, 201 av. 211, 203
5: 42 av. 15, 46 av. 22, 84 av. 80, 194 av. 196, 201 av. 211, 203
7: 167, 238 av. 41
22: 106 av. 122
23: 106 av. 122
24: 39 av. 11, 59 av. 42
29: 122 av. 36, 148, 153, 165 av. 116, 170, 171, 178, 182, 238 av. 44, 312 av. 64
33: 74 av. 62, 153 av. 98, 156, 165, 170 av. 127, 171 av. 128, 177 av. 148, 178, 182, 312 av. 64
- 1968**
10: 84 av. 80
11: 42 av. 15
19: 106 av. 123
23: 87 av. 87, 194 av. 196
28: 224 av. 13
32: 194 av. 196
33: 39 av. 11, 42 av. 15, 59 av. 42, 84 av. 80, 89 av. 89, 165 av. 116, 208 av. 230, 210 av. 236, 246 av. 62
35: 47 av. 22
44: 42 av. 15
45: 42 av. 15

Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja

A-SARJA

1. **TAPIO TARJANNE**, Virkasuhteen lakkaaminen. 1934. Loppuunm.
2. **HUUGO RANINEN**, Fob-lauseke. 1934. Loppuunm.
3. **Y. J. HAKULINEN**, Kiinteistön luovutuksen muodosta. 1935. Loppuunm.
4. **V. MERIKOSKI**, Yhdistymisvapaudesta. 1935, nid. 21 mk (11 mk)
5. **URHO KEKKONEN**, Kunnallinen vaalioikeus. 1936, nid. 6 mk (3 mk)
6. **A. R. HEIKONEN**, Perinnönyhteydestä Suomen oikeudessa I. 1936, nid. 25 mk (13 mk)
7. **V. MERIKOSKI**, Erivapauden käsite. 1936. Loppuunm.
8. **ARVO SIPILÄ**, Deliktiperustaisen vahingonvastaan teoreettinen rakenne. 1936. Loppuunm.
9. **A. R. HEIKONEN**, Perinnönyhteydestä Suomen oikeudessa II. 1937. Loppuunm.
10. **HUUGO RANINEN**, Vahvistuskirje sopimuksen tekemisessä. 1937, nid. 3 mk (1,50 mk)
11. Kirjottelmia 1937. Sisältää: 1. **BRYNOLF HONKASALO**: Nulla poena sine lege. 2. **V. MERIKOSKI**: Vaalilainneudännön alkamääräykset. 3. **PAAVO ALKIO**: Tuomioistuinten velvollisuudesta lähettää ilmoituksia eräistä toimenpiteistään, nid. 3 mk (1,50 mk)
12. **TAUNO TIRKKONEN**, Tuomionpurku. 1937. Loppuunm.
13. **R. ERICH**, Suomen oikeusasema. 1938, nid. 3 mk (1,50 mk)
14. **OTTO BRUSHIN**, Tuomarin harkinta normin puuttuessa. 1938, nid. 21 mk (11 mk)
15. **ERIK CASTRÉN**, Ilmasota I. 1938, nid. 5 mk (2,50 mk)
16. **ILMO OLLINEN**, Kiinteistön pakkohuutokaupasta I. 1938, nid. 21 mk (11 mk)
17. **V. MERIKOSKI**, Valtionapujärjestelmä. 1938, nid. 5,00 mk (2,50 mk)
18. **ERIK CASTRÉN**, Ilmasota II. 1939. Loppuunm.
19. **ILMO OLLINEN**, Kiinteistön pakkohuutokaupasta II. 1939. Loppuunm.
20. **ILMARI MELANDER**, Lapsen huollosta. Yksityisoikeudellinen tutkimus I. 1939, nid. 21 mk (11 mk)
21. **PAAVO KASTARI**, Eduskunnan hajotus. 1940. Loppuunm.
22. **ERIK CASTRÉN**, Valtioiden velvollisuus vastaanottaa kansalaisiaan ja kansalaisuudettomia. 1942. Loppuunm.
23. **TAPIO TARJANNE**, Kirjoituksia ja lausuntoja. 1943. Loppuunm.
24. **TAUNO SUONTAUSTA**, Valtion alueellisesta puolueettomuudesta. 1944, nid. 6 mk (3 mk)
25. **MARTTI RAUTIALA**, Puolisoiden velkasuhteet avioliittolain mukaan I. Avioliiton aikana. 1945, nid. 4 mk (2 mk)
26. **INKERI ANTTILA**, Loukatun suostumus oikeuden vastaisuuden poistavana perusteena. 1946, nid. 21 mk (11 mk)
27. **TAUNO ELLILÄ**, Sivullisen oikeussuojan takelista ulosotossa, nid. 31 mk (16 mk)
28. **HARRY VENOJA**, Takavarikko. 1947, nid. 6 mk (3 mk)
29. **INKERI ANTTILA**, Varsinaisesta epärehellisyydestä. 1948, nid. 4,50 mk (2,25 mk)
30. **NIILO SALOVAARA**, Rikoksen yrityksestä, nid. 25 mk (13 mk)
31. **ANTTI HANNIKAINEN**, Pidätys oikeuden rakenteesta. 1948. Loppuunm.
32. **OLAVI RYTKÖLÄ**, Valtion vakinaisten virkamies-ten palkkaus- ja eläkeoikeus. 1948, nid. 7,50 mk (3,75 mk)
33. **J. N. LEHTINEN**, Mitä oikeus on? 1949, nid. 4 mk (2 mk)
34. **REINO ELLILÄ**, Tutkintavankeuden vähentämisestä RL 3: 11 mukaan. 1949, nid. 9 mk (4,50 mk)
35. Rikosoikeudellisia kirjottelmia, Brynolf Honkasalolle 1. 4. 1949 omistanut Helsingin yliopiston lainopillisen tiedekunnan rikosoikeudellinen seminaari. 1949, nid. 4 mk (2 mk)
36. **MIKAEL LIVSON**, Epävarsinainen laiminlyöntirikos. 1949, nid. 25 mk (13 mk)
37. **OLAVI RYTKÖLÄ**, Julkisoikeudellinen sopimus. 1950. Loppuunm.
38. **ERIK CASTRÉN**, Kansainvälinen oikeusseuraanto. 1950, nid. 8 mk (4 mk)
39. **JOUKO HALILA**, Tunnustamisesta. 1950, nid. 25 mk (13 mk)
40. **JORMA UITTO**, Vankien ehdonalaan vapautteen päättäminen. 1950, nid. 6,50 mk (3,25 mk)
41. Rikosoikeudellisia kirjottelmia II, Bruno A. Salmialalle 24. 8. 1950 omistanut Helsingin yliopiston lainopillisen tiedekunnan rikosoikeudellinen seminaari. 1950, nid. 5 mk (2,50 mk)
42. **AARO AHTEE**, Hallinto-oikeudellinen vapaudenriisto. Asialliset edellytykset. 1950, nid. 25 mk (nid. 13 mk)
43. **SIMO ZITTING**, Omistajanvaihdoksesta silmälläpitäen erityisesti lainhuudatuksen vaikutusta. 1951, nid. 31 mk (16 mk)

Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja

A-SARJA

44. PAAVO HILTUNEN, Syyllisyyksäsite rikoksen uusimisessa. 1951, nid. 10 mk (5 mk)
45. OLAVI RYTKOLÄ, Kuntain yhteistoiminta. 1952. Loppuunm.
46. E. J. MANNER, Yleiskäyttö vesioikeudellisenä käsitteenä. 1953, nid. 10 mk (5 mk)
47. EINO NIKUPAALOLA, Yhteiskäytännöstä I. 1953, nid. 13 mk (9,50 mk)
48. LASSI KILPI, Harkintatarkastus. 1955, nid. 7 mk (3,50 mk)
49. EINO PURHONEN, Parlamentaarinen valtiontilintarkastus Suomen valtiontalouden valvontajärjestelmässä. 1955, sid. 12 mk (sid. 7 mk)
50. INKERI ANTTILA, Alaikäisiin kohdistuneet siveellisyysrikkokset ja niiden tekijät. 1956, nid. 9 mk, sid. 11,50 mk (nid. 4,50 mk, sid. 7 mk)
51. VEIKKO REINIKAINEN, Jutun palauttamisesta. 1956, nid. 31 mk (16 mk)
52. SIMO ZITTING, Saantosuoja irtaimisto-oikeudessa. 1956, nid. 9 mk, sid. 11,50 mk (nid. 4,50 mk, sid. 7 mk)
53. VÄINÖ VIHMA, Suorituksen mahdollisuus varallisuus oikeudellisissa sopimussuhteissa. 1957, nid. 13 mk, sid. 15 mk (nid. 6,50 mk, sid. 8,50 mk)
54. VEIKKO REINIKAINEN, Prosessinedellytyksen puuttumisen oikeusseuraamuksista. 1958, nid. 12 mk, sid. 14 mk (nid. 6 mk, sid. 8 mk)
55. OLAVI RYTKOLÄ, Kunnallisen jaotuksen muuttaminen. Sen luonne ja edellytykset. 1957, nid. 8 mk, sid. 9,50 mk (nid. 4 mk, sid. 5,50 mk)
56. SIMO ZITTING, Kaupunkimaan omistuksesta. 1960, nid. 9 mk, sid. 11 mk (nid. 4,50 mk, sid. 6,50 mk)
57. PERTTI MUUKKONEN, Muutosäännökset. Varallisuus oikeudellisia sopimuksia koskeva tutkimus. 1958, nid. 13 mk, sid. 15 mk (nid. 6,50 mk, sid. 8,50 mk)
58. INKERI ANTTILA, Väkiläinen tekeminen. 1958. Loppuunm.
59. OLAVI RYTKOLÄ, Merenkulkumaksut. 1958, nid. 8 mk (nid. 4 mk)
60. OLLI IKKALA, Kunnan yleinen toimivalta. 1959, nid. 12 mk, sid. 14 mk (nid. 6 mk, sid. 8 mk)
61. TOIVO SAINIO, Muukalaisen oikeusasemasta erityisesti Suomen oikeutta silmällä pitäen. 1959, nid. 15 mk, sid. 17 mk (nid. 7,50 mk, sid. 9,50 mk)
62. PERTTI MUUKKONEN, Esisopimus. 1960, nid. 11 mk, sid. 13 mk (nid. 5,50 mk, sid. 7,50 mk)
63. K. A. TELARANTA, Erehdys oikeustoimioipin perusongelmana. 1960, nid. 24 mk, sid. 26 mk (nid. 12 mk, sid. 14 mk)
64. JOUKO HALILA, Saamis-oikeuksien kulttuurista. 1960, nid. 20 mk, sid. 22 mk (nid. 10 mk, sid. 12 mk)
65. TAPIO NOUSIAINEN, Rangaistuksen määräämisestä. 1961, nid. 35 mk (18 mk)
66. EINO PURHONEN, Eduskunnan budjettivalta. 1961, sid. 14 mk (sid. 8 mk)
67. JAAKKO UOTILA, Päättövalian siirtäminen Suomen valtiorhallinnossa. 1963, nid. 25 mk (13 mk)
68. KAUKO SIPPONEN, Lainsäädäntövalian delegoiminen. 1965, nid. 32 mk, sid. 35 mk (nid. 16 mk, sid. 19 mk)
69. ERIK CASTREN, Siviiliväestön oikeussuoja maa- ja ilmasodassa. 1964, nid. 12 mk, sid. 14 mk (nid. 6 mk, sid. 8 mk)
70. ERKKI AILIO, Esinekonfiskaatio Suomen rikosoikeudessa. 1964, nid. 25 mk (13 mk)
71. KAARLO L. STAHLBERG, Petoksesta. 1965. Loppuunm.
72. TAUNO VESANEN, Valtioraloutta koskevat eduskunnan ratkaisut ja hallituksen toimivalta. 1965, nid. 23 mk, sid. 26 mk (nid. 11,50, sid. 14 mk)
73. TENHO AUTERE, Oikeus ilmailun käyttöön siviililmailutarkoituksessa rauhan aikana. Erityisesti Suomen ilmailujulkisoikeutta silmällä pitäen. 1965, nid. 22 mk, sid. 25 mk (nid. 11 mk, sid. 13 mk)
74. JORMA S. AALTO, Rikossprossailain asiallisesta sovellutusalaista. 1965, nid. 24 mk, sid. 27 mk (nid. 14 mk, sid. 17 mk)
75. ESKO HOPPU, Rahdinottajan tavaravastuusta. 1966 nid. 19 mk, sid. 22 mk (nid. 10 mk, sid. 13 mk)
76. ANTERO JYRÄNKI, Sotavolman ylin päällikkyy. 1967, nid. 27 mk, sid. 30 mk (nid. 15 mk, sid. 18 mk)
77. ESKO HOPPU, Valtion oikeudesta luopua saata- vistaan. 1968, nid. 27 mk, sid. 30 mk (nid. 19 mk, sid. 22 mk)
78. JORMA S. AALTO, Rikostuomion vaikutuksista siviiliprosessissa. 1968, nid. 26 mk, sid. 30 mk (nid. 18 mk, sid. 21 mk)
79. KAARLE MAKONEN, Kunnallinen säädösvalta. 1968, nid. 16 mk, sid. 19 mk (nid. 12 mk, sid. 15 mk)
80. TOIVO SAINIO, Muukalaisen oikeusasemasta II. 1969, nid. 24 mk, sid. 28 mk (nid. 17 mk, sid. 20 mk)
81. TOIVO HOLOPAINEN, Kunnan asema valtiossa. Oikeudellinen rakennetutkimus. 1969, nid. 36 mk, sid. 40 mk (nid. 27 mk, sid. 30 mk)
82. JORMA PIETILÄ, Tonttiriksterikintestön muodostaminen Suomen voimassa olevan oikeuden mukaan. 1968, nid. 38 mk, sid. 41 mk, (nid. 28 mk, sid. 31 mk)
83. TENHO AUTERE, Kansainvälisten riitojen rauhanomaisesta selvittelystä. Erityisesti tuomiovaltaa silmällä pitäen. 1968, nid. 20 mk, sid. 23 mk (nid. 15 mk, sid. 17 mk)

Julkaisut ovat Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen jäsenten myöhemmin tilattavissa sulkeissa mainittuun erityishintaan postivapaasti, jos tilaus tehdään maksaen samalla teoksen hinta yhdistyksen postisäirtoilille n:o 6800, os. Helsinki, Döbelninkatu 5 B. (Kirjakauppahinnat ovat ohjeintoja.)