

JUHLAJULKAISU

PAAVO KASTARI

1907 · 13/11 · 1977

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

Vammala 1978. Vammalan Kirjapaino Oy.

ISBN 951-9068-80-5 (sid.)

ISBN 951-9068-81-3 (1/2 nahk.)

ISBN 978-951-855-872-2 (PDF)

Valta ja vastuu yritysdemokratiassa

I. *Paavo Kastari* on tutkinut, miten Suomen valtio- ja yhteiskunta-elämän tosiasioita voidaan selittää moniyhteisöllisen demokratian mallilla, jonka mukaan lohkoontuneen yhteiskunnan »ruohonjuuritason» elämöidään eroavuuksilla ja ristiriidoilla samalla kun eri lohkokuntien eliitit hoitavat yhteiset asiat pyrkien käytännöllisiin ja eri ryhmittymien kannalta kohtuullisiin kompromissiratkaisuihin. Suomen oloissa edellyttää moniyhteisöllisen demokratian ja koko poliittisen kulttuurimme kehittyminen Kastarin mukaan sittenkin myös johtajien ja joukkojen välisen luottamussuhteen kehittymistä ja kypsymistä, mihin Kastari näyttää luottavankin mm. sillä perusteella, että todellisen ruohonjuuritason ihmisillä, »käytännön duunareilla», on molemmat jalat maassa — epäiltävämpiä ovat ehkä järjestökoneistot.¹

Moniyhteisöllisen demokratian ja sen rinnakkaiskäsitteen enemmistödemokratian kuvioilla ei ehkä kuitenkaan ole merkitystä vain valtiollisella tasolla, vaan ne tulevat — jos ei nyt aivan etsimättä, niin kuitenkin varsin vähäisellä etsimisellä — mieleen tarkasteltaessa sitä kehitystä, mikä viime kuukausina ennen Paavo Kastarin 70-vuotispäivää on ollut käynnissä yritysdemokratian kehittämissuunnitelmissa. Jo aikaisemmin, yritysdemokratiaa virallisesti kuluneiden kymmenen vuoden aikana kehitettäessä valmistuneissa mietinnöissä, on pyritty toisaalta antamaan valtaa enemmistölle — äänestyspäätöksille — toisaalta taas luomaan edellytyksiä eri etutahojen kompromisseille — vaatimalla päätöksenteon edellytykseksi kunkin kysymykseen tulevan tahon hyväksymistä. Se linjaorganisaatioon ja neuvottelujärjestelmään perustuva yhteistoimintamalli, jonka mukaan yritysdemokratiaa on tätä kirjoitettaessa käytettävissä olevien julkisuuteen tulleiden tietojen mukaan viimeksi ryhdytty kehittämään, on vielä enemmän Kastarin moniyhteisöllisen mallin mukainen.

¹ Ks. *Kastari*, Moniyhteisöllinen vai enemmistödemokratia?, Millaiseksi perustuslaki (1976) s. 19, 33.

Yritysdemokratia on tarkoitettu merkitsemään vallan tai ainakin vaikutusvallan siirtoa yrityksen omistajilta sen henkilöstölle. Yritysdemokratiakeskustelussa on myös kysytty, missä määrin lisääntyvä valta merkitsee myös lisääntyvää vastuuta. Oikeudellisuuntoinen analyysi näistä vastuukysymyksistä on kuitenkin jäänyt vähäiseksi.

Voidaan tosin sanoa — ja on sanottukin — että todellinen vastuu yritystoiminnassa tehdyistä ratkaisuista on suurelta osalta henkilöstöllä siitä riippumatta, kenellä valta yrityksessä on. Yrityksen johtamisessa tehdyt virheet voivat tosin tuntua omistajien varallisuudessa, mutta käytännössä he harvoin joutuvat alentamaan elintasoaan niin kuin lomautetut tai irtisanotut työntekijät. Vallan siirtäminen sinänsä ei tilannetta tässä suhteessa muuta. Virheellisten ratkaisujen seuraukset eivät riipu siitä, edustavatko ratkaisujen tekijät omistajia vai henkilöstöä. Henkilöstön vaikutusvallan lisääntyminen voi tietysti esim. vähentää ja myöhentää irtisanomisia ja lomauttamisia; mutta sikäli kuin tässä tehdään taloudellisesti katsoen virheratkaisu, tuntuvat senkin seuraukset tosin ensisijaisesti omistajien varallisuudessa, mutta aikaa myöten myös sekä oman henkilöstön elintasossa — ehkä myöhemmin, mutta vastaavasti kovempina irtisanomisina tai lomauttamisina taikka ainakin heikentyvänä ansioiden kehityksenä — että esim. vähentyneenä uusien työpaikkojen tarjontana.

Edellä kuvattua tosiasiallista vastuuta taloudellisesti virheellisistä ratkaisuista on vaikea muuttaa muuksi oikeudellisin keinoin. Oikeudellisia keinoja voidaan sen sijaan käyttää muiden, esim. koulutuksellisten rinnalla virheratkaisujen estämiseksi ennakolta. Tällöin tulisi tietysti huolehtia siitä, ettei virheiden estäminen johda toisiin, ehkä vielä pahempiin virheisiin esim. lisääntyvän byrokratian takia — ratkaisun jättäminen tekemättä oikeaan aikaan on sekin virheratkaisu.

Tämän kirjoituksen tarkoituksena ei ole selvittää niitä oikeudellisia keinoja, joita voitaisiin käyttää taloudellisesti virheellisten ratkaisujen välttämiseen. Ratkaisut voivat kuitenkin olla myös oikeudellisesti virheellisiä, ja lisääntyvä oikeudellinen sääntely esim. juuri taloudellisten virheiden välttämiseksi voi lisätä oikeudellisten virheiden mahdollisuuksia. Oikeudellisten virheiden seurauksena on tyypillisesti myös oikeudellinen vastuu (mikä ei estä sitä, etteikö oikeudellisillakin virheillä saattaisi olla samanlaisia tosiasiallisia seurauksia kuin vain taloudellisesti virheellisillä — siis »tyhmillä» mutta ei »laittomilla» — ratkaisuilla).

II. Oikeudellinen vastuu saattaa ensinnäkin olla rikosoikeudellista. Ainakin muodollisesti varsin ankara vastuu sisältyy Suomen ensimmäiseen varsinaiseen yritysdemokratiayritykseen, tuotantokomitealainsäädäntöön. Tuotantokomiteoista annetun lain (843/49) 12 §:n mukaan rangaistaan mainitun lain rikkomisesta sakolla tai (enintään neljän vuoden) vankeudella. Rangaistusuhka koskee siis yrityksen vastuunalaista johtoa, joka ei ryhdy lain vaatimiin toimenpiteisiin tuotantokomitean perustamiseksi tai asianmukaisten tietojen antamiseksi sille taikka rikkoo tuotantokomitean jäsenen irtisanomissuojaa, mutta myös tuotantokomitean jäsentä, joka vastoin lakia ilmaisee saamiaan salaisiksi ilmoitettuja tietoja.²

Rangaistusuhkilla — tosin enimmäismääriltään paljon lievemmillä — pyritään edistämään muidenkin neuvottelu- ja myötävaikutusjärjestelmien toimivuutta. Siten on työsopimuslaissa säädetty sakkorangaistus (54 §) työnantajalle, joka rikkoo työntekijäin yhdistymisvapautta tai kokoontumisoikeutta koskevia säännöksiä taikka luottamusmiesten lakisääteistä irtisanomissuojaa; myös syrjintäkiellon rikkominen, josta niin ikään on säädetty sakkorangaistus, saattaa kohdistua neuvottelu- tai myötävaikutusjärjestelmiin. Työsuojelun yhteistoimintajärjestelmää ei ole pyritty turvaamaan vastaavanlaisilla rangaistusuhkilla; rangaistava syrjintäkiellon rikkominen saattaa tosin kohdistua tähänkin yhteistoimintajärjestelmään. Työsuojelutietojen salassapitovelvollisuuden rikkomisesta säädetty sakkorangaistus (työsuojelun valvonnasta annetun lain 25₁ §) sen sijaan koskee niin hyvin työsuojelupääällikköä tai muuta työnantajan edustajaa kuin myös työsuojeluvaltuutettua tai työsuojelutoimikunnan jäsentä, joka laittomasti ilmaisee lakisääteisessä työsuojelutoiminnassa tietoonsa saamansa salassa pidettävän asian, koskekoonpa se sitten yritystä (kuten liike- tai ammatissalaisuus) tai työntekijää (kuten hänen terveydentilansa).

III. Vahinko, joka on tuotettu toiselle rangaistavalla teolla, on yleensä korvattava. Lain vastaisella teolla tuotettu vahinko on sitä paitsi vahingonkorvauslain mukaan yleensä korvattava silloinkin, kun teosta ei ole säädetty rangaistusta. Vahingonkorvauslaissa säädetty korvausvastuu on viimeksi mainitussa tapauksessa kuitenkin suppeampi sikäli, että korvattava on yleensä vain henkilö- ja esinevahinko, ei sen sijaan ns. yleistä varallisuusvahinkoa niin kuin jos

² Ks. näistä *Pirkko K. Koskinen*, Työntekijöiden osallistumisesta päätöksen tekoon yrityksessä (1973) s. 60.

tällainen vahinko olisi aiheutettu rangaistavalla teolla (VahKL 5:1). Vahingonkorvauslaki ei toisaalta koske sopimukseen perustuvaa korvausvastuuta (VahKL 1:1), vaan esim. työsopimuskumppanien vastuusta toisilleen säädetään työsopimuslaissa (51 §), ja vahingonkorvauslain säännös työntekijän korvausvastuusta on nimenomaan rajoitettu koskemaan työtoverille tai sivulliselle aiheutettua vahinkoa (4:1).³

Työsopimuslain vahingonkorvaussäännökset on säädetty koskemaan vahinkoa, jonka työnantaja tai työntekijä aiheuttaa laiminlyönnillä työsopimuslaista tai työsopimuksesta hänelle johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tällaiseen vahinkoon luettuna vahinko sopimus-suhteen ennenaikaisesta päättymisestä sen takia, että tuollaisesta laiminlyönnistä johtuen toinen sopimuspuoli purkaa työsopimuksen. Näiden säännösten valossa on aivan selvää, että niin kuin sopimusvastuu yleensäkin myös työsopimusvastuu käsittää puolin ja toisin vastuun myös yleisestä varallisuusvahingosta, olipa vahinko sitten aiheutettu rangaistavalla tai rankaisematta jäävällä teolla tai laiminlyönnillä. Työntekijän osalta on työsopimuslain vahingonkorvaussäännösten soveltamisalaan edellä sanotun lisäksi nimenomaan luettu hänen työssään työnantajalle aiheuttamansa vahingon korvaaminen (mikä ei saata merkitä sitä, etteikö työnantajankin vastaava vahingonkorvausvastuu olisi sopimusvastuuta). TSL 51 §:n sanamuodosta huolimatta — sanat »tämästä laista» lisättiin pykälän sekä 1 että 3 momenttiin vahingonkorvauslain säännöksen eduskuntakäsittelyssä — koskevat työsopimuslain vahingonkorvaussäännökset minusta edelleen selvästi paitsi itse työsopimuksessa tai työsopimuslaissa mainittujen myös muissa laeissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomista. Sopimusvastuun piiriin on minusta siten luettava esim. vastuu paitsi luottamusmiesten työsopimuslain mukaisen (ja rangaistussanktiolla turvattun) irtisanomissuojan rikkomisesta myös työsuojeluvaltuutettujen työsopimuslain ulkopuolella säädetyn irtisanomissuojan (sinänsä rankaisematta jäävästä) rikoksesta.

Kun sopimusvastuu periaatteessa jää vahingonkorvauslain soveltamisalan ulkopuolelle, ei työnantajan sopimusvastuuseen voida soveltaa vahingonkorvauslain yleistä kohtuullistamissäännöstä (2:1₂), jonka mukaan korvausta voidaan sovitella, jos se tietyt perusteet huomioon ottaen harkitaan korvausvelvolliselle kohtuuttoman raskaaksi.

³ Ks. esim. *Kaarlo Sarkko*, Työoikeus, Yleinen osa (1975) s. 140; *Hans Saxén*, Skadeståndsrätt (1975) s. 72—77.

Sopimuksella voidaan työnantajan korvausvastuuta sitä vastoin yhtä hyvin lisätä kuin vähentääkin, joskin tällainen sopimusmääräys voidaan työsopimuslaissa olevan kohtuuttomia sopimusehtoja koskevan säännöksen (48₃ §) nojalla jättää kokonaan tai osaksi huomiotta.⁴

Toisin kuin työnantajan on työntekijän sopimusvastuu työsopimuslakia vahingonkorvauslain säätämisen yhteydessä muuttamalla nimenomaan kytketty vahingonkorvauslain säännökseen työntekijän vastuun rajoittamisesta (4: 1). Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, hän ei tämän säännöksen mukaan ole lainkaan korvausvelvollinen, ja jos työntekijän tuottamus on törkeämpi, mutta hän ei kuitenkaan ole aiheuttanut vahinkoa tahallisesti, hän on velvollinen korvaamaan vahingosta määrän, joka laissa mainituin perustein harkitaan kohtuulliseksi. Tahallisesti aiheuttamastaan vahingosta työntekijäkin on velvollinen maksamaan täyden korvauksen, jolle erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa sitä. Eri mieliä on esitetty siitä, koskeeko työntekijän sopimusvastuun kytkentä vahingonkorvauslakiin myös sitä vahingonkorvauslain säännöstä, joka kieltää laajentamasta työntekijän vastuuta sopimuksella.⁵

IV. Kysyä voidaan kuitenkin, onko työntekijäpuolen edellä mainittuihin edustajiin — luottamusmiehiin, työsuojeluvaltuutettuihin sekä tuotantokomitean ja työsuojelutoimikunnan jäseniin — lainkaan sovellettava työntekijän vastuuta koskevia työsopimuslain ja vahingonkorvauslain säännöksiä. Eiväthän nämä henkilöt näissä tehtävissään lainkaan tee työtä työnantajansa johdon ja valvonnan alaisina, eikä siksi ehkä myöskään voida puhua sen enempää työssä kuin työsopimuksen täyttämisesäkään aiheutetusta ja siten työntekijän vastuuta koskevien säännösten piiriin kuuluvasta vahingosta.

Ammattiyhdistyksen asettaman luottamusmiehen osalta on edellä mainittuun kysymykseen selvästi vastattava kielteisesti sikäli kun on kysymys ammattiyhdistyksen sopimusvelvoitteiden täyttamisestä tai täyttämättä jättämisestä. Täysin vakiintuneen oikeus- ja sopimuskäytännön mukaan luottamusmies toimii ammattiyhdistyksen sopimusvelvoitteita täytettäessä ammattiyhdistyksen edustajana, jonka tekemisistä ja tekemättä jättämisistä vastaa työnantajapuolelle yksin

⁴ Ks. *Suviranta*, Työntekijäin lakisääteisen ja sopimusperusteisen irtisanomissuojan suhteista, LM 1972 s. 340—343.

⁵ Ks. viimeksi mainitusta kysymyksestä *Antti Kivivuori*, Vahingonkorvauslain soveltamisala, DL 1975 s. 275—276; *Eero Routamo*, Eräistä vahingonkorvauslain ja työsopimuslain uuden 51 §:n vaikutuksista työnantajan ja työntekijän korvausvelvollisuuteen, LM 1975 s. 540—541.

ammattiyhdistys eikä siis luottamusmies itse. Silloinkin kun ei ole kysymys ammattiyhdistyksen sopimusvelvoitteiden täyttämisestä, vaan muuten siitä, mitä luottamusmies tässä ominaisuudessaan tekee tai jättää tekemättä, olisi minusta johdonmukaista käsitellä luottamusmiestä ammattiosaston edustajana eikä työnantajansa työntekijänä (joten hänellä ei olisi tästä toiminnastaan työsopimuslain mukaista sopimusvastuuta, mutta saattaisi silti olla vahingonkorvausvastuu muulla perusteella).

Muiden edellä mainittujen työntekijäpuolen edustajien kohdalta vastaaminen edellä olevaan kysymykseen on mutkikkaampaa. Lakisääteiset edustajat — työsuojeluvaltuutettu sekä tuotantokomitean ja työsuojelutoimikunnan jäsenet — valitaan vaaleilla, joissa äänioikeus on yhtä hyvin järjestyneillä kuin järjestymättömilläkin työntekijöillä. Ammattiyhdistyksen edustajina ei heitä siten voitane pitää. Laissa heitä tosin nimenomaan kutsutaan työntekijäin tai asianomaisten työntekijäryhmien edustajiksi, ja sellaisina he voivat olla tietyissä puitteissa kelpoisia tekemään edustettaviaan sitovia ratkaisuja; mutta Suomen oikeusjärjestyksessä yleensä käytettyjen ratkaisumallien mukaista ei minusta olisi pitää heidän valitsijoitaan (kaikkia äänioikeutettuja? vain tosiasiallisesti äänestäneitä? vain valituksi tullutta ehdokasta — salaisessa vaalissa! — äänestäneitä? myös vaalin jälkeen työsuhteeseen tulleet?) heidän vahingonkorvausvastuussa olevina päämiehinään sen enempää kutakin henkilökohtaisesti kuin jonkinlaisena kollektiivinakaan. Ainoiksi vaihtoehdoiksi jäävät minusta siten lakisääteisten edustajien vastuu työntekijöinä ja heidän henkilökohtainen vastuunsa muilla perusteilla.

Työntekijän vastuun ja muun henkilökohtaisen vastuun välillä näyttäisi voivan olla seuraavanlaiset erot:

1. Edellä on jo todettu, että työntekijän vastuu on sopimusvastuuta, joka käsittää myös vastuun yleisestä varallisuusvahingosta. Muu henkilökohtainen vastuu taas ilmeisesti olisi lähinnä vahingonkorvauslaissa tarkoitettua rikkomusvastuuta, joka yleensä käsittäisi vastuun vain henkilö- ja esinevahingoista, paitsi milloin vastuun perusteena olisi rangaistava teko.

2. Edellä on toisaalta todettu, että työntekijällä ei ole lainkaan korvausvastuuta lievistä tuottamuksestaan ja että hän on törkeämmällä tuottamuksellaan, ei kuitenkaan tahallisesti aiheuttamastaan vahingosta velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi. Muu korvausvelvollinen on sen sijaan velvollinen korvaamaan tuottamuksellisestikin aiheuttamansa vahingon periaatteessa täyteen määrään, joskin korvausta voidaan sovittelua, jos täyden korvauksen mak-

saminen muodostuisi kohtuuttoman raskaaksi. Tahallisesti aiheutetun vahingon osalta ei vastaavaa eroa työntekijän ja muun korvausvelvollisen välillä ole: täysi korvaus on kummankin maksettava, jolle erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa sitä.

3. Myös työntekijän sopimusvastuuta koskevat samat todistustaakkasäännöt kuin sopimusvastuuta yleensäkin; vahingonkorvauslain eduskuntakäsittelyssä työntekijän hyväksi tehtyä muutosehdotusta ei hyväksytty.^{5a} Rikkomusvastuussa todistustaakka kuuluu vahingon kärsineelle osapuolelle (esillä olevassa tapauksessa siis työnantajalle) suuremmassa määrin kuin sopimusvastuussa.⁶

4. Työsopimus voidaan purkaa tärkeästä syystä ja irtisanoa erityisen painavasta syystä, ja tällaisena syynä tulee kysymykseen mm. toisen sopimuskumppanin tietynasteinen sopimusrikkomus. Jos vahinko on aiheutettu työnantajan työssä, lienee sitä helpompi pitää tuollaisena sopimusrikkomuksena kuin muussa tapauksessa. Kovin tärkeä tämä ero ei ehkä kuitenkaan ole. Samoin kuin luottamusmies voidaan työsuojeluvaltuutettukin — paitsi jos hänen tekemänsä työ päättyy kokonaan — irtisanoa vain niiden työntekijäin enemmistön suostumuksella, joita hän edustaa (TSValvL 11.4 §), eikä työnantaja saa sen enempää irtisanoa kuin purkaakaan tuotantokomitean jäsenen työsopimusta ilman erityisen painavaa syytä, joka on viipymättä saatettava komitean tietoon (TuotKomL 5.3 §). Minusta nämä säännökset osoittavat tahdotun välttää mahdollisimman pitkälle sitä, että työntekijäin valittu edustaja joutuu henkilökohtaisesti kärsimään toiminnastaan työtoveriensa hyväksi. Näiden säännösten välttämän vaikutuspiirin ulkopuolellakin olisi sen vuoksi minusta siinäkin tapauksessa, että virheellistä menettelyä pidetään sopimusrikkomuksena, rikkomuksen oltava olennaisesti törkeämpi oikeuttaakseen työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen kuin jos ei ole kysymys toiminnasta työtoveriensa hyväksi. Toisaalta ei tärkeän tai erityisen painavan syyn käsitettä ole rajoitettu sopimusrikkomuksiin, ja siten saat-taisi riittävän törkeä menettely oikeuttaa työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen siinäkin tapauksessa, ettei syntynyt vahinkoa katsottaisi työnantajan työssä aiheutetuksi.

5. Vahingosta, jonka työntekijä työssään aiheuttaa kolmannelle henkilölle — työtoverilleen tai ulkopuoliselle — on työnantajalla isännänvastuu, ts. hän on korvausvelvollinen niin kuin olisi itse aiheut-tanut vahingon (VahKL 3:1.). Mahdotonta ei toisaalta ole, etteikö työnantajalla voisi olla isännänvastuuta työntekijäin lakisääteisen edustajan aiheuttamasta vahingosta — esim. siitä, että tämä ilmaisee työtoveriensa terveydentilaa koskevan salassa pidettävän asian tai toisen samalla työpaikalla toimivan yrittäjän kuin oman työnantajan liike- tai ammattisalaisuuden — vaikkei edustajan katsottaisikaan

^{5a} Ks. Vp. 1974, lvm. 5 (HE 187/73) s. 9—10; Routamo, LM 1975 s. 542.

⁶ Ks. Jouko Halila, Todistustaakan jaosta (1955) s. 262—270; Y. J. Hakulinen, Velvoiteoikeus I (1965) s. 231—234; Saxén, m.t. s. 45—47.

tässä tehtävässään olevan työnantajansa työssä. Säädetäänhän vahingonkorvauslaissa (3:1₃), että jos se, joka luottamustoimeen valittuna suorittaa laissa määrättyä tehtävää, tehtävää suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa vahinkoa, on vahingon velvollinen korvaamaan se, jonka lukuun tehtävä suoritetaan. Siten on esim. kunnanhallituksen tai kunnallisen lautakunnan jäsenen tässä tehtävässään aiheuttamasta vahingosta isännänvastuu kunnalla eikä esim. sillä puolueella, jonka ehdokaslistoilta valittuna asianomainen on hallitukseen tai lautakuntaan tullut. Saattaisi olla mahdollista katsoa työntekijäin lakisääteisten edustajien toimivan esillä olevan säännöksen mielessä työnantajansa lukuun.⁷ Se, että työntekijäin lakisääteinen edustaja katsottaisiin tässä mielessä työnantajansa lukuun — vaikkei hänen johtonsa ja valvontansa alaisena eikä sopimuksen perusteella — toimivaksi luottamushenkilöksi, saattaisi tosin edelleen olla aiheena sille, että myös hänen vastuunsa työnantajalle lähestyisi sopimusperusteista vastuuta, niin että se käsittäisi vastuun myös yleisestä varallisuusvahingosta ja siihen sovellettaisiin sopimusvastuuta koskevia todistustaakkasääntöjä.

6. Työntekijän omaan vastuuseen hänen työssään työtoverille tai ulkopuoliselle tuottamuksellisesti aiheuttamastaan vahingosta sovelletaan samanlaisia vastuunrajoitusta kuin jos vahinko olisi aiheutettu työnantajalle, eikä työntekijä siten nytkään esim. vastaa lainkaan lievällä tuottamuksella aiheuttamastaan vahingosta. Sitä paitsi sovelletaan tällaiseen vahinkoon kanavointisääntöä: vahingon kärsinyt voi hakea korvausta työntekijältä vain sikäli kuin korvausta ei (maksukyvyttömyyden tms. seikan vuoksi) voida saada työnantajalta. Mutta sikäli kuin työntekijäin lakisääteisen edustajan ei tässä tehtävässään katsottaisi olevan työnantajansa työssä, ei hänen korvausvastuuseensa sovellettaisi edellä mainittuja vastuunrajoitus- ja kanavointisääntöjä siinäkään tapauksessa, että korvausvastuu luettaisiin edellisessä kappaleessa mainitun tavoin isännänvastuun piiriin: lakisääteinen edustaja vastaisi kolmannellekin henkilölle lievästäkin tuottamuksestaan ja periaatteessa vahingon täyteen määrään, ja korvausta voitaisiin hakea yhtä hyvin suoraan häneltä kuin isännänvastuun kantajalta, taikka molemmilta yhtäaikaan.⁸ Työntekijäkin jää kanavointisäännön soveltamisen ulkopuolelle, jos hän on aiheuttanut vahingon tahallaan, joten tässä tapauksessa ei ole eroa työntekijän ja muussa henkilökohtaisessa vastuussa olevan välillä. Kanavointisääntö ei estä korvauksen isännänvastuunsa perusteella maksanutta työnantajaa kohdistamasta takautuvaa korvausvaatimusta vahingon

⁷ VahKL 3 luvun otsikko puhuu tosin vain työnantajien ja julkisyhteisöjen korvausvastuusta. Luvun 1 §:n 3 momentissa käsitellään kuitenkin tehtävän suorittamista paitsi viranomaisen määräyksestä tai luottamustoimeen valittuna myös toisen pyynnöstä, ja viimeksi mainitussa tapauksessa voi tehtävän antajana selvästi olla paitsi julkisyhteisö myös yksityisoikeudellinen fyysinen tai juridinen henkilö, joka ei kuitenkaan ole tehtävän suorittajan työnantaja. Vrt. Saxén, m.t. s. 193—195; Routamo, LM 1975 s. 532.

⁸ Ks. Saxén, m.t. s. 169; Esko Hoppu, Kanavointisäännöstä vahingonkorvaus-oikeudessa, Juhlajulkaisu Urho Kaleva Kekkonen (1975) s. 346—347.

aiheuttaneeseen työntekijään. Vastuunrajoitussääntö koskee kuitenkin näitäkin tapauksia, joten korvaus jää lopullisesti työnantajan (tai hänen vastuuvakuutusyhtiönsä) vahingoksi, jos työntekijä oli syyllistynyt vain lievään tuottamukseen, eikä törkeämpäänkään tuottamukseen syyllistynyt työntekijä ole useinkaan velvollinen korvaamaan työnantajansa maksamaa vahingonkorvausta kuin osittain. Muussa henkilökohtaisessa vastuussa olevalla on takautumistapauksissakin sama vastuu kuin jos korvausta olisi vaadittu häneltä suoraan: hän vastaa lievästäkin tuottamuksestaan ja periaatteessa koko korvausmäärästä, joskin kohtuuttoman raskasta korvausta voidaan alentaa.

V. Edellä käsitellyissä lakisääteisissä yhteistoimintamuodoissa ei vielä ole kysymys mistään myötämääräämisestä.⁹ Liioin eivät tiedotus-, työsuojelu- tai muutkaan sellaiset valtakunnalliset sopimukset, joilla lakisääteisten yhteistoimintaelinten tehtäviä on täsmennetty ja lisätty ja yhteistoimintaorganisaatioita laajennettukin (esim. työsuojelusopimukseen perustuvalla työsuojeluasiamiesverkostolla), ole nekään siirtäneet varsinaista määräämisvaltaa työpaikalla työnantajalta yhteistoimintaelimille tai työntekijäin edustajille. Ehkä konkreettisin virallisuontoinen määräämisvallan siirtämistä koskeva ehdotus sisältyy v. 1974 valmistuneeseen työsuojelukomitean mietintöön, jonka mukaan työsuojeluvaltuutetulle annettaisiin oikeus määrätä työn keskeyttämisestä, jos työstä aiheutuu välitön hengen tai terveyden menettämisen vaara eikä työnantaja heti korjaa asiaa, niin myös jos työtä jatketaan vastoin työsuojeluviranomaisen antamaa kieltoa. Ehdotuksen mukaan työsuojeluvaltuutettu ei olisi korvausvelvollinen työntöön keskeyttämisestä aiheutuneesta vahingosta tai muusta menetyksestä, eikä hänen työnsopimustaan liioin voitaisi tällaisella perusteella irtisanoa tai purkaa. Säännösehdoituksen perusteluissa sanotaan tosin, että jos työsuojeluvaltuutettu keskeyttää työntöön ilman että siihen on ollut ehdotettujen säännösten nojalla oikeutta, tällaisesta keskeyttämisestä saattaa seurata vahingonkorvausvelvollisuus työnsopimuslain ja vahingonkorvauslain säännösten perusteella. Lakitekstiehdotus on minusta kuitenkin varsin selvästi toisen sisältöinen.¹⁰

Ruotsissa on työsuojeluvaltuutettu samalla lailla henkilökohtaisesta korvausvastuusta vapaa kuin työsuojelukomitean mietinnössä ehdotetaan. Ruotsissa on tilanne kuitenkin sikäli toinen kuin meillä, että työsuojeluvaltuutetun siellä asettaa ammattiyhdistys, jonka myös

⁹ Yritysdemokratiaterminologiasta ks. esim. *Koskinen*, m.t. s. 6.

¹⁰ Ks. Km. 1974: 10 s. 74—75 ja 94 § sekä s. 101, 109 (eriävät mielipiteet).

on edellytetty peruuttavan toimeksiantonsa, jos työsuojeluvaltuutettu osoittautuu tehtävänsä soveltumattomaksi.¹¹ Meillä ei ole vastaavaa mahdollisuutta erottaa työsuojeluvaltuutettu kesken vaalikauden tästä tehtävästä hänen työsuhteensa jatkuessa.

Yritysdemokratian muissa kehittämissuunnitelmissa on meillä tähän asti lähdetty lähinnä tuotantokomitealain ja Saksan Liittotasavallassa toteutetun järjestelmän pohjalta sikäli, että vaikutus- ja määräämisvallan käyttäjiksi on ehdotettu elimiä, joihin henkilöstö valitsisi edustajansa järjestäytymisestä riippumattomilla yleisillä vaaleilla. Vastuukysymyksiin ei ehdotuksissa ole liiemmälti puututtu.¹² Sikäli kuin ehdotuksia ei tässä suhteessa kehitettäisi (ja tuotantokomitealaissa nykyisin oleva rangaistussäännös jäisi pois), soveltuisi vastuukysymyksiin pääasiassa se, mitä edellä on sanottu vastuusta työsuojeluyhteistoimintaan kuuluvissa asioissa.

Tämän kirjoituksen alussa on kuitenkin todettu yritysdemokratian kehittämisen olevan menossa entistä enemmän moniyhteisöllisen demokratian suuntaan. Esikuvana on tässä Ruotsissa toteutettu järjestelmä sikäli että yhteistoimintaa varten ei perustettaisi uusia useampijäsenisiä elimiä, vaan se järjestettäisiin osaksi lainsäädäntö- ja osaksi sopimusteitse yritysten nykyisen linjaorganisaation ja henkilöstön nykyisen edustuksen pohjalle.

Siltä osin kuin uudistus toteutettaisiin sopimusteitse eikä vastuustakaan säädettäisi muuta lailla, järjestyisi vastuu vakiintuneen työehtosopimusjärjestelmän mukaan. Yhteistoimintaa työpaikalla koskevat sopimusmääräykset olisivat luonteeltaan ilmeisesti solidaarinormeja. Työnantaja, joka tietensä rikkoisi tällaista sopimusmääräystä, olisi siten velvollinen maksamaan loukatulle osapuolelle enintään 1 000 markan suuruisen hyvityssakon, ellei toisin ole sovittu,

¹¹ Ks. *Arbetarskyddslagen*, 40 ja 40 b §; *Folke Schmidt, Arbetsrätt II* (1974) s. 115.

¹² Ks. Yritysdemokratiakomitean mietintö (Km. 1970: A 3) s. 475—476 (yhteistyöjärjestelmän henkeä ja toimintakykyisyyttä loukkaavasta käytöksestä, kuten asioiden käsittelyn kannalta tärkeiden tietojen salaamisesta tai perättömien tietojen levittämisestä, voisi henkilökuntaneuvosto tai sovintolautakunta antaa varoituksen tai määrätä asianomaisen menettämään määrääjäksi kelpoisuutensa luottamustehtäviin); Yritysdemokratian sovellutuskomitean mietintö (Km. 1974: 99) s. 52 sekä 37, 40 ja 44 § (salassapidosta ja irtisanomissuojasta säädettäisiin samaan tapaan kuin tuotantokomitealaissa; lain minkä tahansa säännöksen rikkomisesta seuraisi sakkorangaistus); *Matti Louekoski*, Laki henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä yrityksen päätöksenteossa (1976) s. 115—116, 119—120 sekä 45 ja 49 § (yhteistyökomitean henkilöstöä edustavalla jäsenellä ja henkilökuntaneuvoston puheenjohtajalla olisi sama irtisanomissuoja kuin työsuojeluvaltuutetulla; rangaistussanktioita ei olisi, mutta niskoitteleva työnantaja voitaisiin uhkasakolla pakottaa noudattamaan velvollisuuksiaan).

ja sopimukseen sidotut työnantajayhdistykset olisivat velvollisia enintään 10 000 markan hyvityssakon uhalla valvomaan, että jäsenyöntantajat noudattavat sopimusmääräyksiä.

Työntekijäpuolella ei (edes) vastaavanlaista vastuuta sen sijaan yleensä olisi. Olisihan työnantajan paikallisena yhteistyökumppanina säännönmukaisesti työehtosopimukseen muutoin kuin osallisena sidottu ammattiyhdistys luottamushenkilöineen. Tällaiselle yhdistykselle ei työehtosopimuksella voida määrätä mitään uusia velvollisuuksia sen lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi, ei myöskään vastuuta tällaisten sopimusmääräysten noudattamisesta. Liioin ei yläyhdistyksillä ole lakisääteistä velvollisuutta valvoa, että paikallinen ammattiyhdistys noudattaa tällaisia sopimusmääräyksiä, joskin työehtosopimukseen osallisena sidottu yhdistys voi lupautua tällaiseen valvontaan ja myös vastuuseen lupauksensa pitämisestä. Sikäli kuin paikallisen ammattiyhdistyksen luottamushenkilöt ovat asianomaisen työpaikan työntekijöitä — niin kuin työpaikalle asetetut luottamusmiehet säännönmukaisesti ovat — ovat he henkilökohtaisesti velvollisia noudattamaan työehtosopimuksen normimääräyksiä. Jakson IV alussa olen kuitenkin katsonut, että ammattiyhdistyksen asettama luottamusmies tässä ominaisuudessaan on ammattiyhdistyksensä edustaja eikä työnantajansa työntekijä. Siten hänellä ei minusta ole henkilökohtaista sopimusvastuuta sellaisten työehtosopimusmääräysten noudattamisesta, joilla pyritään sääntelemään hänen toimintaansa luottamusmiehenä, eivätkä tällaiset sopimusmääräykset liioin kuulu lakisääteisen valvontavelvollisuuden piiriin. Toisaalta ei työnantajakaan voi olla isännänvastuussa siitä vahingosta, jonka luottamusmies tällaisia sopimusmääräyksiä rikkomalla ehkä tuottaa työtöverilleen tai ulkopuoliselle henkilölle.¹³

Linjaorganisaatioon ja neuvottelujärjestelmään perustuvassa lakisääteisessä yhteistoiminnassa järjestyy vastuu sekä työnantaja- että työntekijäpuolella samalla tavoin kuin edellä käsitelty vastuu pääluottamusmiehen toiminnasta tuotantokomitean vaalin järjestämisessä, sikäli kuin on kysymys rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai hänen edustajansa taikka ammattiyhdistyksen edustajan menettelystä tai laiminlyönnistä eikä vastuusta muuta säädetä. Mutta sikäli kuin velvollisuuksien rikkomista ei säädetä rangaistavaksi, olisi niin hyvin työnantajalla kuin ammattiyhdistykselläkin vahingonkor-

¹³ Ks. myös Koskinen, m.t. s. 151—175, 182—193; Sarkko, Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset (1973) s. 54—70.

vauslain pääsäännön mukaan vastuu vain henkilö- ja esinevahingoista eikä siis yleisestä varallisuusvahingosta, jollaisia yhteistointavelvoitteiden rikkomisesta aiheutuvat vahingot kuitenkin miltei aina olisivat. Ehkä olisi kuitenkin mahdollista katsoa ainakin tietyt lakisääteisetkin yhteistointavelvoitteet sopimusvelvoitteiksi tai sitten katsoa, että yleisen varallisuusvahingon korvaamiseen on VahKL 5:1:ssä tarkoitetut erittäin painavat syyt.

Ruotsin uudesta, vuoden 1977 alusta voimaan tulleesta myötämäärämislaista muodostavat olennaisen osan vastuusäännökset. Rangaistuksia myötämääräamiseen liittyvien velvoitteiden rikkomisesta ei ole säädetty. Sen sijaan on sekä työnantajalla että ammattiyhdistyksellä tehokas vahingonkorvausvastuu niin hyvin lakisääteisten kuin sopimusmääräistenkin velvollisuuksien noudattamisesta. Korvausvastuuta eivät rajoita sellaiset seikat kuin meillä: ammattiyhdistyksen velvoitteiden jääminen säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle, inflaation mukana vähäisiksi jääneet hyvityssakkojen enimmäismäärät ja yleisen varallisuusvahingon jääminen useissa tapauksissa korvausvastuun ulkopuolelle. Ammattiyhdistyksen luottamushenkilöt henkilökohtaisesti eivät ole työnantajapuolelle vastuussa siitä, mitä he ammattiyhdistyksen edustajina tekevät tai jättävät tekemättä, vaan vastuu on yksin ammattiyhdistyksen. Tämä koskee vieläpä työnantajan liike- tai ammattisalaisuuden paljastamista, josta siis on korvausvastuussa työnantajalle ammattiyhdistys eikä salaisuuden paljastanut luottamushenkilö itse.¹⁴

VI. Suunnitelmia linjaorganisaatioon ja neuvottelujärjestelmään perustuvasta yhteistoinnista on ehkä perustellustikin arvosteltu siitä, että se ei suo tasavertaista vaikutusmahdollisuutta kaikille työntekijöille, olkoon sitten kysymys ammattiyhdistyksen vähemmistöstä taikka järjestymättömistä. Tämän yhteistointajärjestelmän etuihin on toisaalta luettavissa se, että sen lainsäädännöllisiä edellytyksiä luotaessa voidaan — jos halutaan — vastuu yhteistointaan kuuluvien molemminpuolisten velvollisuuksien noudattamisesta järjestää selväpiirteisellä ja tehokkaalla tavalla, joka ei kuitenkaan muodostu kohtuuttomaksi millekään osapuolelle, varsinkaan työnantajan ja ammattiyhdistyksen edustajina toimiville yksityisille ihmisille.

Perustuslain monilla keskeisillä pykälillä ei ole samanlaisia pakko-sanktioita kuin useimmilla muilla oikeusjärjestyksen säännöksillä,

¹⁴ Ks. Lagen om medbestämmande i arbetslivet, 54—62 §; Schmidt, Facklig arbetsrätt (1976) s. 127—128, 132, 174, 176.

vaan niiden noudattamisen takeena ovat monenlaiset muut, tosin epämääräisemmät tekijät, niin kuin korkeissa asemissa olevien henkilökohtainen vastuuntunto, yleinen mielipide sekä ne poliittiset seuraamukset, joita normin noudattamisen tieltä syrjään horjahtaminen saattaa aiheuttaa.¹⁵ Mutta niilläkään oikeudenaloilla, missä pakko-sanktiojärjestelmä on täydellisempi, muodostuu yksin siihen perustuva normien noudattaminen sietämättömäksi pakkovallaksi. Siten on myös työnantajien ja työntekijöiden suhteita sääntelevien normien noudattamisen pääasiallisena takeena yleisen mielipiteen tuki, so. se, että normiston noudattamista pidetään yleisesti oikeana ja sen rikkomista paheksuttavana. Ei sanktiojärjestelmäkään silti ole merkityksetön. Jos sellainen käsitys tulee yleiseksi, että normien rikkominen kannattaa, murenee helposti myös normiston noudattamisen takeena oleva yleisen mielipiteen tuki. Suomen kollektiivisen työoikeuden normien pääasiallista oikeudellista sanktiota, hyvityssakkoa ei ole koskaan tarkoitettu täydeksi korvaukseksi normeja rikkomalla aiheutetusta vahingosta; mutta tehtäväänsä hyvityssakko-kaan ei voi täyttää, ellei se kuitenkin ole tuntuva muistutus normien noudattamisen tärkeydestä. Luotaessa tähänastisen työehtosopimusjärjestelmämme ulkopuolelle meneviä kollektiivisen työoikeuden normeja ei laajenevan järjestelmän toimivuuden kannalta liioin voida sivuuttaa vastuun järjestämistä asianmukaisella tavalla.

¹⁵ Ks. *Kastari*, Valtiosääntö ja yhteiskunta, Suomalainen Lakimiesyhdistys 75 vuotta (1973) s. 198.