

SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA
C-sarja N:o 11

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS 75 VUOTTA

Toimituskunta

Antti Suviranta

Esko Hoppu

Paavo Kekomäki

Mikko Kämäräinen

Juhani Wirilander

Toimittaja

HELSINKI 1973

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

75 VUOTTA

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

ISBN 951-9068-24-4 (sid.)
ISBN 951-9068-25-2 (1/2 nahk.)
ISBN 978-951-855-876-0 (PDF)

Vammala 1973. Vammalan Kirjapaino Oy

Kaarlo Sarkko

Työriitojen sovittelun suhde tuomioistuinten toimivaltaan

1. *Kysymyksenasettelu.* Alunperin tarkoitukseni oli käsitellä tässä yhteydessä työoikeudellisten riitojen ratkaisemista yleensä. Koska tämä ei artikkelin liiallisen laajenemisen välttämiseksi ollut mahdollista, valitsin tutkimuksen kohteeksi erään työoikeudellisten riitojen ratkaisemiseen kuuluvan keskeisen ongelmaryhmän eli työriitojen sovittelun ja tuomioistuinten toimivallan välisen suhteen selvittämisen.

Työoikeudellisia riitoja ratkaistaan monella eri tavalla. Suuri osa riidoista ratkaistaan joko riidan osapuolten tai työmarkkinajärjestöjen välisin *neuvotteluin*. Ellei näissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, joudutaan riidan ratkaisemiseksi turvautumaan joko tuomioistuimen tai muun vastaavan elimen apuun. Niinpä osa työehtosopimuksia koskevista riidoista ratkaistaan *työtuomioistuimessa*. Osa näistä riidoista kuuluu puolestaan *yleisten tuomioistuinten* toimivaltaan. Työsopimusta ja työsääntöjä koskevat riidat sekä pääosa työoikeudellista lainsäädäntöä koskevista riidoista kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan. Tästä on poikkeuksia. Eräät työsuojelulainsäädännön soveltamista koskevat riita-asiat ratkaistaan *työneuvostossa*, joka ei ole tuomioistuin, vaikka sen päätökset sitovatkin tuomioistuimia. Viittaan edelleen tapaturmavakuutuslain ja työntekijäin eläkelakien soveltamista koskevien riita-asioiden ratkaisemiseen jne.

Kuten edellä esitetystä käy ilmi, työoikeudellisten riitojen ratkaisumenettely on suhteellisen monimutkainen järjestelmä. Tästä huolimatta tämä järjestelmä on toiminut nähdäkseni suhteellisen tyydyttävästi. Tämä johtuu melkoisen suurelta osin toimivaltaristiriitoja koskevan oikeuskäytännön vakiintumisesta. Erityisesti työtuomio-

istuin on joutunut usein ratkaisemaan kysymyksen siitä, kuuluuko jokin asia sen toimivaltaan vai ei. Kuitenkin viime aikoina on työoikeudellisten riitojen ratkaisumenettelyn piirissä ilmennyt uusi ongelma: *työriitojen sovittelun suhde tuomioistuinten toimivaltaan työoikeudellisia riitoja ratkaistaessa*. Ongelma on luonnollisesti ollut ennenkin olemassa. Ns. korpilakkojen lisääntymisen myötä siitä on tullut tai ainakin tulossa myös käytännön ongelma. TRiitaL:ia (Laki työriitojen sovittelusta 420/62) säädettäessä lähdettiin siitä, että työriitojen sovittelijain tehtävänä olisi osapuolten »auttaminen» työehtosopimusten solmimisessa sovittelemalla näiden välisiä erimielisyyksiä. Lakia laadittaessa ei otettu riittävästi huomioon sitä, että työnseisauksiin saatetaan turvautua myös sellaisten työriitojen yhteydessä, joiden ratkaiseminen kuuluu tuomioistuinten ja tällöin lähinnä työtuomioistuimen toimivaltaan.

2. *Tuomioistuinten toimivalta työoikeudellisten riitojen ratkaisemisessa.* TTuomL (Laki työtuomioistuimesta 437/46) 1 §:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat työehtosopimuksia koskevat riita-asiat, kun kysymys on työehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta ja oikeasta sisällyksestä; siitä, onko jokin menettely työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain säännösten vastainen; tai työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaisen menettelyn aiheuttamasta seuraamuksesta. Sen sijaan työehtosopimuksen määräyksiin perustuvat varsinaiset suorituskanteet eivät kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan, vaan yleisten tuomioistuinten toimivaltaan. Samoin työsopimuslain 17 §:n sisältämään työehtosopimusten yleis-sitovuutta koskevaan säännökseen perustuvat kanteet kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan. Yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluvat eräitä poikkeuksia lukuunottamatta myös muut työoikeudelliset riita-asiat.

Otan tähän erään esimerkin, jolla on merkitystä tätä kysymystä selviteltäessä. Ajatelkaamme, että työnantaja irtisanoo erään työntekijänsä. Mikäli ko. työntekijä katsoo, että työnantaja on työntekijän irtisanoessaan rikkonut työnantajaa TEhtoL:n (Työehtosopimuslaki 436/46) mukaan velvoittavaa työehtosopimusta, voidaan riita-asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Mikäli työntekijä katsoo, että työnantaja on rikkonut työsopimuslain 17 §:n mukaan velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta, on asia saatettava yleisen alioikeuden ratkaistavaksi. Mikäli työntekijä katsoo, että työnantaja on rikkonut työsopimuslain 37 §:ssä säädettyä legaalista irtisanomissuojaa, on

asia tällä perusteella saatettava yleisen alioikeuden ratkaistavaksi. Näiden oikeudellisten keinojen asemesta tai lisäksi työntekijät saatavat ryhtyä työtaisteluun työnantajan pakottamiseksi ottamaan työntekijä takaisin työhönsä. Tällöin herää kysymys siitä, mitkä ovat työriitojen sovittelijan velvollisuudet ja valtuudet tällaisessa tilanteessa.

3. *Työriitojen sovittelijain tehtävät.* Tarkastelen tässä vain niitä sovittelijain tehtäviä, jotka liittyvät välittömästi tämän artikkelin teemaan. TRIitaL 71 §:n mukaan työnseisaukseen tai sen laajentamiseen taikka sellaisen toimeenpanemiseen ei työriidan johdosta saa ryhtyä, ellei viimeistään kahta viikkoa aikaisemmin ole toimitettu valtakunnansovittelijain toimistoon ja vastapuolelle kirjallista ilmoitusta, jossa työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt, alkamishetki ja laajuus on mainittu. TRIitaL 9 §:ssä on puolestaan säädetty, että 7 §:n mukaisen ilmoituksen saatuaan tulee asianomaisen sovittelijan viipymättä ryhtyä tarkoituksenmukaisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin riidan sovitteluksi. Lisäksi tässä lainkohdassa on säädetty, että muulloinkin kun sovittelijan tietoon on tullut työrauhaa vaarantava työriita, voi hän puuttua siihen. TRIitaL 7 §:n mukainen *ilmoitusvelvollisuus* koskee *kaikkia* sellaisia henkilöitä, jotka *työriidan johdosta* ryhtyvät *työnseisaukseen* tai sen *laajentamiseen*. Työnseisauksella tarkoitetaan 7 §:ssä lakkoa ja työnsulkua. Työriidan käsitettä on tulkittu oikeustieteessämme laajasti. Tätä on perusteltu erityisesti TRIitaL:n tarkoitusperrillä. *Työriidoiksi* on ensiksikin katsottava kaikki sellaiset riitakysymykset, jotka liittyvät työnantajan ja työntekijän väliseen *työsuhteeseen*. Työriitoja ovat myös kaikki sellaiset mielipiteiden eroavuudet, jotka välittömästi liittyvät *työsuojelulainsäädännössä säädettyihin olosuhteisiin*. Myös työehtosopimussuhteeseen liittyviä ns. *velvoitemääräyksiä* koskevat riidat ovat työriitoja.¹

TRIitaL 7 §:ssä edellytetään siis vain, että *työnseisaukseen* ryhtytään *työriidan johdosta*. Ilmoitusvelvollisuus on siis riippumaton siitä, onko kysymyksessä sellainen työriita, jonka ratkaiseminen kuuluisi joko työtuomioistuimen tai jonkin muun tuomioistuimen toimivaltaan. Yleensä ilmoitusvelvollisuutta ei noudateta ryhdyttäessä työnseisaukseen sellaisen työriidan johdosta, joka kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan. Käytännön sovittelutoiminnassa on kuitenkin ilmennyt useita tapauksia, joissa ilmoitus on tehty tällaisessa tapauk-

¹ Ks. työnseisauksen ja työriidan käsitteistä tarkemmin mm. *Sipilä*, Suomen työoikeuden pääasiat s. 157 ss. sekä *Sarkko*, Työoikeus s. 286 ss.

sessä. Lisäksi on muistettava, että TRIitaL 9 §:n toisen lauseen mukaan sovittelija voi puuttua työriitaan, joka vaarantaa työrauhaa sen tultua muulla tavalla hänen tietoonsa.

Edellä esitetyn perusteella voidaan kysyä, mitä velvollisuuksia ja valtuuksia TRIitaL 9 §:n mukaan työriitojen sovittelijalle syntyy riidan sovitteluksi hänen saatuaan joko ilmoituksen tai muuten tietoonsa sellaisen työrauhaa vaarantavan työriidan, jonka ratkaiseminen kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan.

4. *Sovittelun suhde työtuomioistuimen toimivaltaan.* TRIitaL 16 §:ssä on säädetty, että työehto- tai virkaehtosopimusta koskeva riita-asia, joka kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin tai joka sopimuksen mukaan on välimiesten ratkaistava, ei kuulu TRIitaL:n 3 luvussa säädetyn sovittelutoimen piiriin. Saatuaan selvityksen riidan kuulumisesta työtuomioistuimen toimivaltaan tai välimiesoikeuden ratkaistaviin asioihin on sovittelijan ilmoitettava tästä työriidan osapuolille. Sovittelun suhdetta välimiesoikeuden toimivaltaan ei tässä yhteydessä voida käsitellä enempää. Tämä johtuu ensi sijaisesta siitä syystä, että välimiesmenettelyllä on suhteellisen vähäinen merkitys työoikeudellisia riitoja ratkaistaessa.

Mikäli sovittelija joko TRIitaL 7 §:n edellyttämästä ilmoituksesta tai muulla tavalla, esimerkiksi sovittelun alkamisen jälkeen esitetystä aineistosta huomaa, että riita-asia kuuluukin TTuomL:n perusteella työtuomioistuimen toimivaltaan, on hänen ilmoitettava tästä seikasta välittömästi työriidan osapuolille. TRIitaL 16 §:ssä ei sen sijaan *kielletä* sovittelijaa jatkamasta sovittelua. Siinä vain todetaan, että työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva työriita ei kuulu TRIitaL:n 3 luvussa säädetyn sovittelutoimen piiriin. Tämä merkitsee sitä, että sovittelijalla ei ole TRIitaL 9 §:n mukaisia *velvollisuuksia* ryhtyä sovitteluun työriitaa tai jatkaa sovittelua, mikäli siihen on jo ehditty ryhtyä, ennen kuin riidan kuuluminen työtuomioistuimen toimivaltaan selvisi. Edelleen on selvää, että työriidan kuulussa työtuomioistuimen toimivaltaan minkäänlainen *pakkosovittelu ei* tule kysymykseen. TRIitaL 10:2 §:n soveltaminen ei siis tule tällöin kysymykseen. Mainitun lainkohdan mukaan työriidan osapuolen on saavuttava sovittelijan määräämään neuvottelutilaisuuteen tai lähetettävä sinne edustajansa sekä annettava sovittelijalle tämän tarpeellisiksi katsomat tiedot.

Mikäli työriidan *molemmat osapuolet* sitä *haluavat* tai siihen *suosivat* sovittelijan esityksestä, voidaan sovitteluun ryhtyä myös työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvassa työriidassa. Kumpi tahansa

Työriitojen sovittelu

osapuolista voi kuitenkin milloin tahansa kieltäytyä jatkamasta tällaisen työriidan sovittelua. Sovittelu päättyy tällöin automaattisesti. Sovittelijalla ei ole TRIitaL:n mukaan velvollisuutta ryhtyä sovitteluun työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvassa työriidassa. TRIitaL 1, 3 ja 5 §:n nojalla katson, että sovittelijalla *on valtuudet* ryhtyä tällaiseen työriidan osapuolten *vapaaehtoisuuteen* perustuvaan sovitteluun, jos hän katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi menettelyksi. Mikäli sovittelija kieltäytyy sovittelemasta tällaisessa työriidassa, ei osapuolilla ole edes yhdessä TRIitaL:iin perustuvaa oikeutta vaatia häntä sovitteluun ko. työriidassa. On huomattava, että niissäkin tapauksissa, joissa sovittelija ryhtyy sovitteluun tällaisissa työriidoissa, on hänen ehdottomasti saatettava työriidan osapuolten tietoon, että ko. työriita sovittelusta huolimatta kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

Mikäli ko. työriita kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, on työtuomioistuin ilman muuta sekä oikeutettu että velvoitettu tutkimaan tällaisen työriidan perusteella ajetun kanteen, vaikka sovittelija olisi sovittellut tai samanaikaisesti sovittelisi ko. työriitaa. Nähdäkseni ei juuri koskaan voine olla tarkoituksenmukaista, että sovittelija ryhtyy sovitteluun tai jatkaa sellaisen työriidan sovittelua, joka on jo saatettu työtuomioistuimen käsiteltäväksi.²

Mikäli työriidassa on joko joltakin osin tai kokonaisuudessaan saatu sovittelijan toimesta aikaan sovinto, ei juttua tältä osin käsitellä työtuomioistuimessa, koska se ei ole riittävä. Sen sijaan tässä yhteydessä on syytä korostaa sitä, että edellä esitetty vapaaehtoinen sovittelu voi koskea *vain työriitaa*. Sovittelijan toimivaltaan *ei* siis kuulu TEhtoL 8 §:ssä säädetyn *työrauhavelvollisuuden rikkomisen ja sen seuraamusten sovittelu*. Työrauhavelvollisuuden rikkomisen toteaminen ja siihen liittyvien seuraamusten tuomitseminen kuuluvat joka tapauksessa yksinomaan työtuomioistuimen toimivaltaan. TEhtoL 8 §:n työrauhavelvollisuutta koskeva säännös on nimittäin ehdoton, siitä ei voida toisin sopia.³

Vaikka työriita ei TRIitaL 16 §:n perusteella kuuluisikaan pakko-
sovittelun piiriin, on TRIitaL 7 §:n ilmoitusvelvollisuutta koskevaa

² Ks. tässä yhteydessä myös *Sipilä*, mt. s. 167 ss. sekä *työrauhakomitean osamietintö* 2. s. 4 ss., jossa sivulla 6 todetaan melkoisen jyrkästi, että »15—16 §:ssä käsitellään tapauksia, joihin sovittelijan ei ole puuttuttava tai joita hänen ei ole otettava soviteltavakseen.»

³ Ks. työtuomioistuimen tuomiota TT 30/1964, jossa nimenomaan todettiin, ettei työehtosopimuksessa voida rajoittaa »työehtosopimukseen osallisille työehtosopimuslain 8 §:n mukaan kuuluvia velvollisuuksia.»

säännöstä tästä huolimatta noudatettava. Käytännössä ei näin kuitenkaan yleensä tehdä, vaikka tällaisen laiminlyönnin tehosteena on TRIitaL 17 §:ssä säädetty sakkorangaistus. On selvää, että tällaisissa tapauksissa ei ilmoitusvelvollisuuden täyttämisenä ole samaa merkitystä kuin muissa tapauksissa, koska työriita ei kuulu pakko-sovittelun piiriin. Kuten edellä esitetystä on jo käynyt ilmi, ilmoitusvelvollisuuden täyttäminen ei tällaisessa tapauksessa velvoita sovittelijaa ryhtymään TRIitaL 9 §:n mukaisiin sovittelutoimiin eikä työriidan osapuolia ottamaan osaa TRIitaL 102 §:n mukaiseen pakkosovitteluun. Sen sijaan sovittelijan on TRIitaL 16 §:n mukaisesti ilmoitettava työriidan osapuolille, että työriita ei kuulu TRIitaL:n 3 luvun sovittelutoimen piiriin.⁴

Joissakin tapauksissa saattaa olla hankalaa selvittää luotettavalla tavalla, onko todella kysymyksessä työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva työehtosopimusta koskeva riita-asia. Työtuomioistuimen käytännöstä käy ilmi, että joissakin tapauksissa on vaikeata ratkaista, onko kysymyksessä työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva työehtosopimuksen määräyksen sisällön vahvistamista koskeva kanne vai työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle jäävä työehtosopimuksessa sopimatta jäänyt ns. eturistiriita. Mikäli työriidan osapuolet ja sovittelija ovat työriidan luonteesta *samaa mieltä*, ei hankaluuksia voine käytännössä yleensä syntyä. Mikäli osapuolet ja sovittelija eivät ole työriidan luonteesta samaa mieltä, joutuu sovittelija ratkaisemaan, onko työriita sovittelutoimen piiriin kuuluva riita-asia vai työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva työehtosopimusta koskeva riita-asia.

Epäselvissä rajatapauksissa olisi käytännössä paras, jos sovittelija kehottaisi työriidan osapuolia saattamaan riidan työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Tällöin työtuomioistuin joutuu sekä riidan osapuolia että sovittelijaa sitovalla tavalla ratkaisemaan, kuuluuko riita-asia sen toimivaltaan. Vaikka työtuomioistuin voisikin käsitellä tällaisen asian nopeasti, ei TRIitaL 7 §:ssä säädetty kahden viikon aika ennen työnseisaukseen ryhtymistä ole riittävä, varsinkaan jos ko. riidassa joudutaan sovittelemaan työtuomioistuimen jätettyä riidan toimivaltaansa kuulumattomana tutkittavaksi ottamatta. Tällaisessa tapauksessa on työnseisauksen alkamista siirrettävä työriidan osa-

⁴ Ks. myös *työrauhakomitean osamietintö* 2. s. 6, jossa todetaan, että »16 § taas koskee oikeusriitoja, jotka johtuvat työehtosopimuksista ja jotka sen takia on käsiteltävä ja ratkaistava työtuomioistuimessa tai välimiesoikeudessa. Sikäli kuin tällaisista riidoista on kysymys, on sovittelijan ilmoitettava, etteivät ne kuulu sovittelutoiminnan piiriin ja osoitettava riitapuolet saamaan niihin ratkaisun työtuomioistuimessa tai välimiesoikeudessa.»

puolten välisellä *sopimuksella* TRIitaL 10³ §:ssä edellytetyllä tavalla siksi, kunnes saadaan tietää, kuuluuko työriita sovittelutoimen piiriin vai työtuomioistuimen toimivaltaan.⁵

5. *Sovittelun suhde muiden tuomioistuinten toimivaltaan.* Käytännössä yleisten tuomioistuinten toimivallan ja sovittelun välisen suhteen selvittämisellä on huomattavasti pienempi merkitys kuin sovittelun ja työtuomioistuimen toimivallan välisen suhteen selvittämisellä. Käytännön sovittelutoiminnassa on TRIitaL 7 §:n mukainen ilmoitus tehty kuitenkin esimerkiksi sellaisissa tapauksissa, joissa työnseisaukseen on ilmoitettu ryhdyttävän, koska työnantaja ei ole noudatanut vuosilomalain tai työaikalain säännöksiä jne.

Tätä kysymystä selvitellessä on lähtökohtana nähdäkseni pidettävä sitä, että *TRIitaL:n tarkoituksena* on nimenomaan *työehtosopimuksia koskevien eturistiriitojen sovittelun turvaaminen*. Sekä TRIitaL:n säännöksistä että lain esitöistä käy ilmi, että lakia säädettäessä ei ole edes otettu huomioon sellaista mahdollisuutta, että sovittelijat toimisivat »tuomareina».⁶ TRIitaL:n tarkoitusperät huomioon ottaen vastakkainen käsitys johtaisi sovittelutoiminnan väärinkäyttämiseen.

Syy siihen, että TRIitaL 16 §:ssä on säädetty vain sovittelun ja työtuomioistuimen toimivallan välisestä suhteesta, lienee se, että TRIitaL:ia säädettäessä ei otettu huomioon sellaista mahdollisuutta, että sovittelutoimen piiriin yritettäisiin saattaa yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluvia riita-asioita. Pidän luonnollisena, että *TRIitaL 16 §:stä ilmi käyvä periaate ulotetaan koskemaan yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluvia työoikeudellisia riitoja*. Ellei näin olisi, joutuisivat sovittelijat sovittelemaan mm. työsopimuslain 17 §:n mukaan yleissitoviksi katsottavien työehtosopimusten tulkintaa koskevilla yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluvissa riita-asioissa.

⁵ Ks. tässä yhteydessä myös *työrauhakomitean osamietintö 2* s. 6, jossa todetaan, että »tällaisiinkin riitaisuuksiin sovittelija voi kuitenkin joutua puuttumaan sikäli, että hänen on otettava selkoa, onko kysymyksessä intressiriita, vai sellainen riita, joka on ratkaistava oikeustietä. Jos kysymys tästä jää tulkinnan alaiseksi ja jompikumpli puoli pitää kiinni siitä, että kysymyksessä on oikeusriita, niin lienee sovittelijan syytä kehoittaa osapuolia saattamaan asian työtuomioistuimeen tai väli miesten ratkaistavaksi ja kehoittaa siirtämään työtaistelun alkamisen siihen asti kunnes oikeudellinen ratkaisu riidan luonteesta on saatu.»

⁶ Tämä tarkoitus käy ilmi *työrauhakomitean osamietintö 2*:sta kokonaisuudessaan. Viitataan kuitenkin erityisesti sivulle 5, jossa todetaan, että »valtion on pidettävä osapuolten käytettävissä mahdollisimman tehokas sovittelujärjestelmä niitä tapauksia varten, jolloin osapuolet työehtosopimusten päättyessä eivät pääse neuvotteluissaan yksimielisyyteen ja työnseisaukset ovat uhkaamassa tai päässeet puhkeamaan.»

Esittämäni tulkintaa voidaan perustella myös sillä, että TRIitaL:n säännöksillä pyritään sovittelutoimen mahdollisimman tarkoituksen mukaiseen toteuttamiseen, kuten lain esitöistä selvästi käy ilmi.⁷ Täten myös TRIitaL 16 §:ää on tulkittava sovittelutoimen tarkoituksen mukaisesti.

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että jos sovittelija huomaa työriidan kuuluvan muun tuomioistuimen kuin työtuomioistuimen toimivaltaan, hänen on saatettava tämä seikka osapuolten tietoon. Tällöin sovittelijalla ei ole TRIitaL 9 §:n mukaista velvollisuutta ryhtyä sovitteluun riidassa eikä osapuolilla puolestaan TRIitaL 10₂ §:n mukaista velvollisuutta osallistua pakkosovitteluun. Mahdollisuus turvautua vapaaehtoiseen sovitteluun on olemassa näissäkin tapauksissa, jos sovittelija joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa katsoisi tällaisen menettelyn tarkoituksen mukaiseksi. Koska näissä tapauksissa työehtosopimusten yleissitovuussäännökseen liittyviä riitakysymyksiä lukuun ottamatta ei ole kysymys edes työehtosopimukseen liittyvistä riita-asioista, joihin TRIitaL:n säännökset ja sovittelu-toiminta liittyvät, tullee edes vapaaehtoinen sovittelu näissä tapauksissa erittäin harvoin kysymykseen. Lisäksi on syytä muistaa, että suuri osa työoikeudellisten lakien säännöksistä on ehdottomia työntekijäin suojeluperiaatteen toteuttamisen turvaamiseksi. Näiden säännösten tehosteeksi on myös usein asetettu sakko- tai muu rangaistus. Koska tällaisista ehdottomista säännöksistä ei työntekijän vahingoksi saada sopia toisin, ei niistä voida poiketa myöskään tällaisessa vapaaehtoisessa sovittelussa. Eräänä lähinnä piirisovittelijoita koskevana esimerkkinä voidaan tässä yhteydessä mainita, että vapaaehtoisessa sovittelussa ei saada pyrkiä sellaiseen sovintoon, jossa työntekijän vahingoksi poikettaisiin työsopimuslain 17 §:n mukaisen yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä.⁸

6. *Eräitä uudistusajatuksia.* Edellä esitetyn pohjalta voidaan todeta, että TRIitaL:n säännöksiä voitaisiin eräiltä kohdin selventää turhien epäselvyyksien välttämiseksi. Laista olisi selvemmin käytävä ilmi sovittelijain tehtävä eturistiriitojen sovittelijoina. Nähdäkseni työriidan käsite voitaisiin laissa määrittää siten, että sen piiriin eivät kuuluisi muiden tuomioistuinten kuin työtuomioistuimen toimi-

⁷ Ks. *työrauhakomitean osamietintö* 2. mm. s. 13 s.

⁸ Työsopimuslain 17₁ §:stä käy ilmi, että yleissitova työehtosopimus velvoittaa kaikkia ko. alan työnantajia. Lain 17₂ §:stä käy puolestaan ilmi yleissitovan työehtosopimuksen määräysten pakottavuus.

Työriitojen sovittelu

valtaan kuuluvat riita-asiat. En pidä oikeuspoliittisesti hyväksyttävänä enkä TRIitaL:n tarkoituksena vastaavana tällaisten riita-asioiden »vetämistä» sovittelutoimen piiriin. Mikäli joissakin aivan poikkeuksellisissa tapauksissa vapaaehtoinen sovittelu osoittautuisi tarkoituksenmukaiseksi näiden riita-asioiden kohdalla, on sovittelu mahdollista ilman TRIitaL:n siihen liittyviä säännöksiäkin. Vapaaehtoinen sovittelu edellyttää joka tapauksessa sekä sovittelijan että riidan molempien osapuolten suostuvan sovitteluun.

Työtuomioistuinta koskeva TRIitaL 16 §:n säännös on syytä säilyttää laissa. Voidaan kuitenkin harkita, eikö olisi syytä ottaa lakiin nimenomaista säännöstä siitä, että epäselvissä tapauksissa työtuomioistuimen tehtävänä olisi ratkaista, kuuluuko työriita sen toimivaltaan vai sovittelutoimen piiriin. Mikäli tällaisen ratkaisun tekeminen voitaisiin hoitaa tavallista työtuomioistuinprosessia nopeammalla tavalla, voitaisiin harkita säännöstä työnseisauksen siirtämisestä ratkaisun tekemiseen tarvittavaksi ajaksi. Työntekijäin oikeutettujen etujen turvaamiseksi tämä siirtämisaika ei saisi olla paria päivää pitempi.