

SUOMALAISEN
LAKIMIESYHDISTYKSEN
JULKAISUJA

C-SARJA N:o 9

Yhteiskirjapaino Oy, Helsinki 1972

ISBN — 951 — 26 — 0000 — 5

ISBN 978-951-855-877-7 (PDF)

ARS BONI ET AEQUI

JUHLAJULKAISU
Y. J. HAKULISEN
70-VUOTISPÄIVÄNÄ
21. 1. 1972

TYÖSOPIMUKSEN PÄTEMÄTTÖMYYDEN VAIKUTUKSISTA

ANTTI SUVIRANTA

I

Uuden, vuoden 1971 alusta voimaan tulleen työsopimuslain (TSL) tärkeimpänä perusteena on presidentti *Y. J. Hakulisen* puheenjohtajana toimineen työsopimuslakikomitean mietintö (Komiteanmietintö 1969: A 25). Tosin komitean lakiehdotusta muutettiin eduskunnassa melkoisesti, ja suurimmat tulkintaongelmat aiheutuvat juuri näistä muutoksista. Tämän juhlakirjoituksen aiheeksi olen kuitenkin valinnut työsopimuksen pätemättömyyttä koskevat uuden lain säännökset, jotka tulivat lakiin miltei sellaisinaan työsopimuslakikomitean mietinnöstä.

Uusi työsopimuslaki tuli vanhan, vuonna 1922 annetun työsopimuslain (VTSL) tilalle. Uuden ja vanhan lain pätemättömyyssäännöksillä on sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Huomattavin yhtäläisyys liittyy siihen, että kummassakin laissa on lukuisia pakottavia säännöksiä. Pakottavuus on yleensä ilmaistu sanonnalla »muu sopimus on mitätön». Jo vanhan työsopimuslain aikana pidettiin selvänä, että työsopimuslain jonkin pakottavan säännöksen vastainen sopimusehto ei ainakaan yleensä aiheuttanut koko työsopimuksen pätemättömyyttä, vaan lainvastaisen sopimusehdon sijasta oli sovellettava ko. pakottavaa säännöstä sopimuksen pysyessä muutoin voimassa. Uudessa työsopimuslaissa on sama kanta pyritty sanomaan nimenomaisesti TSL 50 §:ssä.¹

Erot vanhan ja uuden lain välillä liittyvät lähinnä koko työsopimuksen pätemättömyyteen. Vanhassa laissa oli muutamia säännöksiä pätemättömyysperusteista (3₂, 12₁, 16₂ §), mutta vain hyvin niukat säännökset pätemättömyyden oikeusvaikutuksista (lähinnä 12₂ §). Uudessa laissa ei ole ainoatakaan säännöstä, jossa koko työsopimus olisi nimenomaisesti säädetty pätemättömäksi, vaikkakin lain oikeustoimikelpoisuutta koskevat säännökset (5 §) samoin kuin vanhankin lain vastaavat säännökset (9 §) asiallisesti merkitsevät sitä, että vastoin niitä solmittu työsopimus on pätemätön.

Koko työsopimuksen pätemättömäksi säätävien säännösten poistaminen johtui kahdesta eri syystä. Eräissä tapauksissa on aikai-

sempien pätemättömyyssäännösten tavoitteet katsottu voitavan saavuttaa tarkoituksenmukaisemmin muilla keinoin. Siten ei sopimus yli vuoden kuluttua aloitettavasta työstä ole enää sinänsä pätemätön, vaan työntekijän irtisanottavissa ennen työn alkamista (VTSL 3₂ §; TSL 2₄ §). Ja jos joku tekee kahden työnantajan kanssa sellaiset työsopimukset, ettei hän voi niitä kumpaakin täyttää, ei kumpikaan ole enää sinänsä pätemätön, vaan työntekijä joutuu vastaamaan jommallekummalle sopimuskumppanilleen (tai mahdollisesti heille molemmille) pätevän työsopimuksen täyttämättä jättämisestä (VTSL 16₂ §; TSL 16₃ §).²

Pätemättömyyttä kiskonnan perusteella koskevan säännöksen (VTSL 12₁ §) jättämiselle pois uudesta laista oli toinen syy. Vanhaa työsopimuslakia säädettäessä ei meillä vielä ollut yleisiä säännöksiä kiskonnan yms. syiden vaikutuksesta sopimusten pätevyyteen, mutta nyt tästä on säännökset vuoden 1929 oikeustoimilaissa. Tämän lain 31 §:n pätemättömyysperusteet ovat ehkä suppeampia kuin VTSL 12 §:n. Toisaalta ovat oikeustoimilain säännökset täsmällisempiä ja niiden tulkinta vakiintuneempaa kuin vanhan työsopimuslain vastaavien säännösten. Uuteen työsopimuslakiin ei katsottukaan tarpeelliseksi enää ottaa säännöstä työsopimuksen pätemättömyydestä kiskonnan ja siihen verrattavien syiden perusteella, vaan kysymys sopimuksen pätemättömyydestä kiskonnan perusteella määräytyy nyt myös työsopimussuhteissa oikeustoimilain mukaan.³

Jos siis säännökset koko työsopimuksen pätemättömyysperusteista on jätetty laista pois, on lakiin otettu paljon entistä laajemmat säännökset työsopimuksen pätemättömyyden oikeusvaikutuksista. Pätemättömyyden vaikutusten osalta ei sopimuksia yleensä koskevien oikeustoimilakiin tai muuhun lainsäädäntöön sisältyvien taikka oikeuskäytännön tai -tieteen tietä muodostuneiden sääntöjen ole katsottu sellaisinaan soveltuvan työsopimuksiin. Tähän on eri syitä. Jo aikaisemmin on oikeustieteessämme ja -käytännössämme kiinnitetty huomiota siihen, että työsopimusta koskevilla säännöksillä pyritään ennen kaikkea turvaamaan toisen sopimuskumppanin, työntekijän etua ja ettei työntekijän suojaksi tarkoitettu pätemättömyys siis saisi tosiasiallisesti koitua hänen vahingokseen.⁴ Vähemmälle huomiolle on sen sijaan jäänyt se, että työsopimuksella perustetaan kestovelkasuhde ja että sopimuksen pätemättömyyteen näin ollen voidaan vedota paitsi ennen sopimuksen täyttämistä ja sen jälkeen myös kesken sopimuksen täyttämisen.⁵

² Ks. Km. 1969: A 25 s. 22, 33—34.

³ Ks. Km. 1969: A 25 s. 59.

⁴ Ks. *Arvo Sipilä*, Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä (1938) s. 193—197, 202—203; *sama*, Suomen työoikeuden pääasiat (1968) s. 4; *Jorma Vuorio*, Työsuhteen ehtojen määrittäminen (1955) s. 134.

⁵ Ks. *Antti Suviranta*, Työsopimuslain pakottavat säännökset työsopimuskaudesta (Helsingin yliopiston yksityisoikeuden laitoksen tiedonantoja B 1, 1966) s. 1—2.

Erityissääntelyn ovat koko työsopimuksen pätemättömyyden oikeusvaikutukset saaneet kahta tapausryhmää, oikeustoimilaissa tarkoitettua tahto- ja ilmaisuvirhettä (TSL 48 §) sekä vajaavaltaisuusvirhettä (TSL 49 §) silmällä pitäen. Kummassakin ryhmässä koskee nimenomainen sääntely vain niitä tapauksia, joissa virhe on työntekijän puolella.

Tahto- tai ilmaisuvirheen aiheuttama pätemättömyys on oikeustoimilain mukaan relatiivista. Siihen voi vedota vain se sopimus-kumppani, jonka tahtoa tai sen ilmaisemista virhe rasittaa. VTSL 12 § olisi ankaran sananmukaisesti tulkittuna ehkä johtanut päinvastaiseen tulokseen, mutta nyt koskee oikeustoimilain sääntö selvästi myös työsopimuksen pätemättömyyttä kiskonnan perusteella.

Jos työntekijä voisi oikeustoimilain nojalla vedota työsopimuksen pätemättömyyteen, hän voi TSL 48₁ §:n mukaan pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta irtisanoa työsopimuksen heti lakkaamaan, edellyttäen että hän oli jo tehnyt sopimuksen tarkoittamaa työtä. Tällainen irtisanominen kohdistuu vain tulevaisuuteen eli vaikuttaa ex nunc: työsuhteen katsotaan olleen pätevänä voimassa irtisanomiseen asti, ja työntekijällä on siis siltä ajalta oikeus sopimuksen ja lain mukaisiin etuihin, niin kuin palkkaan, ylityö- ja vuosilomakorvaukseen, eläke- ja tapaturmaturvaan jne. Työntekijä voi kuitenkin 48₂ §:n mukaan irtisanomisen rinnalla vedota sopimuksen palkkamääräysten pätemättömyyteen, jolloin hänen palkkansa jo suoritetusta työstä määräytyy TSL 17 §:n mukaan, mutta sopimusta muuten pidetään pätevänä.⁶ Oikeudella tällä tavoin vedota irtisanomisen rinnalla palkkaa koskevan sopimusehdon pätemättömyyteen ei TSL 17 §:ään eduskunnassa tehtyjen muutosten johdosta kuitenkaan ole sanottavaa merkitystä, sillä TSL 17 §:n mukaisiin palkkaetuihinhan työntekijällä olisi oikeus oikeustoimilain mukaiseen pätemättömyyteen vetoamattakin. Vain siinä tapauksessa, että asianomaiseen työsuhteeseen sovellettavaa yleissitovaa työehtosopimusta ei ole, saattaa oikeudella vedota työsopimuksen palkkamääräysten pätemättömyyteen oikeustoimilain nojalla olla itsenäistä merkitystä.⁷

Voidakseen vedota palkkaa koskevan sopimusehdon pätemättömyyteen työntekijän ei tarvitse käyttää TSL 48₁ §:n mukaista irtisanomisoikeuttaan. Tällöin hänellä on, työsuhteen edelleen jatkuessa, sekä menneeltä että tulevalta ajalta oikeus TSL 17 §:n mukaan määräytyvään palkkaan. Tässäkään tapauksessa ei oikeudella vedota palkkasopimuksen pätemättömyyteen oikeustoimilain nojalla ole itsenäistä merkitystä, paitsi sikäli kuin yleissitovaa työehtosopimusta ei ole.

⁶ Ks. Km. 1969: A 25 s. 59—60.

⁷ Ks. *Suviranta*, Den nya lagen om arbetsavtal, Codex 30 år (1970) s. 51—52.

Työsopimuksen irtisanominen pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta on työntekijän käytettäväksi annettu uusi vaihtoehto. Tämän vaihtoehtoon käyttämisen sijasta työntekijä voi edelleen saattaa pätemättömyyden koko sopimukseen nähden voimaan. Irtisanominen on oikeustoimi, joka saa tarkoitetut vaikutukset vasta kun se on pätevästi toimitettu työnantajalle. Jos irtisanominen olisi jätetty ainoaksi mahdollisuudeksi, olisi työntekijä siis ollut velvollinen pätemättömyysperusteen olemassaolosta huolimatta jatkaamaan työntekoa pätevästi toimitettuun irtisanomiseen saakka. Pätemättömyyden voimaansaattamismahdollisuuden säilyttäminen sen sijaan merkitsee sitä, että työntekijä voi yksinkertaisesti jäädä pois työstä; jos työnantaja sitten esittää hänelle vaatimuksia sopimuksen täyttämättä jäämisen perusteella, voi työntekijä puolustautua vetoamalla sopimuksen pätemättömyyteen. Saman puolustuksen työntekijä voi esittää, jos häneltä (työnteon edelleen jatkuessa tai sen päätyttyä sopimuksen edellyttämällä tavalla) vaaditaan vahingonkorvausta sopimukseen perustuvien velvollisuuksien rikkomisesta muulla tavoin kuin jäämällä kerta kaikkiaan pois työstä.⁸

Laki ei vastaa kysymykseen, vaikuttaako tällainen koko sopimuksen pätemättömyyteen vetoaminen ex nunc niin kuin irtisanominen vai ex tunc (sopimuksen teosta lukien). Jo vanhan työsopimuslain aikana katsottiin, että sopimuksen pätemättömyydestä huolimatta työsuhde oli olemassa niin kauan kuin sopimuksen perusteella tehtiin työtä ja että työntekijällä oli tältä ajalta oikeus kaikkiin lakisääteisiin etuihin. Pelkästään sopimukseen perustuviin etuihin, niin kuin sovittuun palkkaan, hänellä ei sen sijaan katsottu olevan oikeutta, vaan palkan sijasta hän voi vaatia omien suoritusensa (tekemänsä työn) arvon palauttamista.⁹ Lakisääteisten etujen osalta ei saattane olla mitään perustetta luopua tähänastisesta kannasta; uuden lain tarkoituksena ei ollut työntekijän aseman huonontaminen. Mutta omasta puolestani rinnastaisin sopimukseen

⁸ Työsopimuslakikomitean mietinnön perusteluissa käytetään tosin sanontoja, jotka viittaavat siihen, että pätemättömyysperusteen olemassaolosta huolimatta työsopimus tulisi työn alettua työntekijää sitovaksi. Työntekijän reaktiomuotoina olisivat tällöin vain sopimuksen irtisanominen TSL 48₁ §:n mukaisesti sekä vetoaminen palkkaa koskevan sopimusehdon pätemättömyyteen (48₂ §) tai muu sopimusehdon kohtuuttomuuteen (48₃ §). Ks. Km. 1969: A 25 s. 59—60. Lain sanamuoto ei minusta kuitenkaan oikeuta tällaiseen reaktiomuotojen rajoittamiseen, eikä se myöskään ole säännösten tarkoituksen mukaista. Perustelujen sanonta vastaa erästä työsopimuslakikomiteassa esillä ollutta vaihtoehtoa ko. säännökseksi, ja komitean työn kiireisessä loppuvaiheessa jäivät perustelut muuttamatta säännöksen hyväksytyn sisällyksen mukaisiksi. Perusteluissa esitetyistä näkökohdista saadaan mielestäni kuitenkin tukea sille, mitä seuraavassa kappaleessa sanotaan pätemättömyyden voimaan saattamisen rajoittamisesta vaikuttamaan vain ex nunc.

⁹ Ks. *Sipilä*, Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä s. 193—197; *sama*, Suomen työoikeus I (1947) s. 88—89; *Vuorio*, m.t.s. 133—137, 188; *Raimo Pekkanen*, Sekatyypinen työsopimus (1966) s. 83—85.

perustuvat edut lakisääteisiin ainakin silloin, kun on kysymys työn kertakaikkisesta lopettamisesta. Tosin olisi suotavaa, että asianomaiset saisivat välinsä mahdollisimman pikaisesti selviksi, ja tähän irtisanominen tietysti antaa paremmat mahdollisuudet kuin työstä pois jääminen muutta mutkitta. En kuitenkaan pitäisi tätä riittävänä syynä työntekijän jättämiseksi huonompaan asemaan sillä perusteella, että hän esim. pelosta, vastenmielisyydestä tai tietämättömyydestä jättää työstä pois jäämisensä ilmoittamatta työnantajalle. Tätä tukee mielestäni myös jäljempänä käsiteltävä uuden lain kanta vajaavaltaisuudesta johtuvan pätemättömyyden vaikutuksista (49 §). Mutta jos sovittu palkka on huonompi kuin TSL 17 §:n edellyttämä, on työntekijällä tietysti myös tässä tapauksessa oikeus 17 §:n mukaisiin etuihin.

Vaikeammin ratkaistavissa on se tilanne, että työntekijä, joka on rikkonut sopimuksen mukaisia velvollisuuksiaan ennen työn päättymistä, vetoaa sopimuksen pätemättömyyteen. Jos hän on ollut osan sopimuksen mukaisesta työajasta poissa työstä, ei hän tältä ajalta saa sen enempää palkkaa ex nunc -ratkaisun mukaisesti kuin työn arvon palautustakaan ex tunc -vaihtoehtoa noudattaen. Urakatyössä alenee hänen ansionsa kummankin vaihtoehdon mukaisesti myös työn vähäisen tuloksen ja TSL 20 §:n puitteissa työn heikon laadun perusteella. Deliktiperusteella, esim. työnantajan omaisuuden tuottamuksellisen vahingoittamisen johdosta työntekijä vastaa sopimuksen pätevyydestä riippumatta. Kaikissa edellä mainituissa tapauksissa johtaa ex nunc -vaihtoehto (palkan maksaminen sopimuksen mukaan) minusta oikeimpaan tulokseen. Jäljellä ovat ne tapaukset, joissa työnantajalle on työntekijän poissaolosta aiheutunut vahinkoa, jota suhteellinen palkan alentaminen ei korvaa, tai joissa työn heikko tulos tms. seikka ei aiheuta sen enempää urakka-ansion alenemista kuin deliktivastuutakaan. Nämäkään tapaukset eivät minusta ole perusteena ex nunc -vaihtoehdon hylkäämiselle työnantajan velvollisuuksien osalta, sillä se seikka, omaksutaanko työnantajan velvollisuuksiin nähden ex nunc -vai ex tunc -linja, ei nähdäkseni ratkaise sitä ongelmaa, missä määrin työnantajan maksuvelvollisuutta, olipa se palkkaa tai työntekijän suorituksen palautusta, vastaa työntekijän velvollisuus korvata ennen työn päättymistä aiheuttamansa vahinko sopimusperusteista vastuuta koskevien sääntöjen mukaan.

TSL 48, §:n viimeisten sanojen mukaan ei säännöksessä tarkoitettu irtisanominen tule kysymykseen, jos pätemättömyysperuste on menettänyt merkityksensä, ts. jos työntekijä ei enää voisi saattaa pätemättömyyttä voimaan myöskään jäämällä muutta mutkitta pois työstä. Merkityksensä pätemättömyysperuste on menettänyt ensinnäkin oikeustoimilain 28, §:n edellyttämässä tapauksessa: jos työsopimus on työntekijäpuoleen kohdistetun törkeän pakon johdosta pätemätön, mutta työnantajapuoli on vilpittömässä mielessä, voidaan pätemättömyyteen vedota vain jos se tapahtuu ilman aiheutonta viivytystä pakon lakattua. Mutta niissäkin tapauksissa, joita

tämä säännös ei koske, voi työntekijä nimenomaisella tai konkludenttisella toimella osoittaa hyväksyvänsä sopimuksen pätemättömyysperusteen olemassaolosta huolimatta; ja jos tämä hyväksyminen on tapahtunut pätevästi, ei hän voi enää muuttaa mieltään ja vapautua sopimuksesta sen pätemättömyyteen vetoamalla.¹⁰

III

Oikeustoimilain 3 luvun sääntelemä pätemättömyys on relatiivista, vain toisen sopimuskumppanin hyväksi voimassa olevaa. Jos tämä ei tahdo vedota pätemättömyyteen, ei toinen voi vapautua sopimuksen mukaisista velvoitteistaan samaan pätemättömyysperusteeseen vetoamalla. Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys on osittain toisessa asemassa. Siihen voi vedota paitsi vajaavaltainen itse useissa tapauksissa myös hänen sopimuskumppaninsa.¹¹

Työsopimuksen pätemättömyyden työntekijän vajaavaltaisuuden perusteella on uusi työsopimuslaki (49 §) tehnyt kokonaan relatiiviseksi. Työnantaja on sopimukseen sidottu niin kauan kuin työntekijä sen täyttää. Jos taas työntekijä saattaa pätemättömyyden voimaan, pääsee työnantaja velvoituksistaan vain ex nunc: ajalta ennen pätemättömyyden voimaan saattamista kuuluvat työntekijälle kaikki sopimuksen mukaiset palkka- ja muut edut.

Laki ei edellytä vajaavaltaisen samalla tavoin kuin pakon, kiskomisen tms. kohteeksi joutuneen voivan pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta irtisanoa työsopimuksen heti lakkaamaan. Irtisanominen on oikeustoimi, ja joka ei voi pätevästi solmia työsopimusta, ei voi sitä pätevästi irtisanoakaan (TSL 5 §). Normaalina pätemättömyyden voimaansaattamistapana on siis se, että vajaavaltainen yksinkertaisesti jää pois työstä. Jos vajaavaltainen kuitenkin on työsopimuksen tekemisen jälkeen saavuttanut työsopimuksen solmimiseen ja irtisanomiseen riittävän oikeustoimikelpoisuuden (esim. 15 vuoden iän), voi hän saattaa pätemättömyyden voimaan oikeustoimella, myös vain ex nunc vaikuttavalla ilmoituksella sopimuskumppanilleen eli irtisanomisella.

TSL 49, §:n sanamuoto näyttää johtavan siihen, että jos vajaavaltainen ei omalta osaltaan täytä sopimusta, saa työnantajakin peräytyä siitä sopimuskumppaninsa vajaavaltaisuuden perusteella. Mihin työnantaja tarvitsee tällaista peräytymisoikeutta? Sopimus ei velvoita vajaavaltaista mihinkään; mutta olisi ilmeisen kohtuutonta, jos työnantajan olisi pidettävä sopimussuhde voimassa vaikka vajaavaltainen jättäisi sopimuksen edellyttämän työn suurelta osalta tekemättä. Sopimuksesta peräytyäkseen työnantajan ei tarvitse sitä purkaa eikä irtisanoa, mikä voisi pätevästi tapahtua vain

¹⁰ Ks. Km. 1969: A 25 s. 59.

¹¹ Ks. *Martti Rautiala*, *Hölbousioikeus* (1952) s. 233—235.

vajaavaltaisen holhoojalle, vaan hän voi nähdäkseni yksinkertaisesti estää vajaavaltaisen työnteon ja sitten mahdollisessa prosessissa puolustautua peräytymisoikeudellaan. Mikä tahansa pieni sopimusrikkomus ei minusta kuitenkaan oikeuta peräytymiseen. Toisaalta jättäisin tässä yhteydessä avoimeksi sen kysymyksen, onko sopimuksen rikkomisen oltava niin törkeää, että se TSL 43 §:n mukaan kävisi purkamisperusteesta. Peräytyminenkin vaikuttaa tietysti vain ex nunc.

Edellä todettiin, ettei vajaavaltainen itse voi pätevästi irtisanoa oman vajaavaltaisuutensa vuoksi pätemätöntä työsopimusta. Työnantaja saanee kuitenkin pitää »irtisanomista» ilmauksena siitä, ettei vajaavaltainen enää täytä sopimusta omalta puoleltaan, ja siis katsoa työsuhteen päättyvän »irtisanomisen» mukaisesti. Ehkä hieman konstruktiivisesti tätä voisi perustella siten, että jos vajaavaltainen ei sitten annakaan suorittamalleen irtisanomiselle sen normaalia vaikutusta, vaan yrittää jatkaa työnteokoaan, hän ei täytä sopimusta omalta osaltaan, ja niin työnantaja saa peräytyä siitä. Mutta jos sopimus on holhoojan solmima ja sen takia pätevä, ei vajaavaltaisen itse tekemälle irtisanomiselle voida antaa tuollaista merkitystä, vaan se jää vaikutuksettomaksi.

Niin kauan kuin vajaavaltaiselta puuttuu TSL 5 §:n mukainen rajoitettu toimikelpoisuus, holhooja voi hänen puolestaan saattaa sopimuksen pätemättömyyden voimaan. Työnantaja voi tällöin katkaista työsuhteen, vaikka vajaavaltainen itse yrittäisi jatkaa sopimuksen täyttämistä. Mutta jos työnantaja holhoojan ilmoituksesta huolimatta sallii holhotin jatkaa työskentelyä, jatkuu myös työsuhte ja työntekijän oikeus kaikkiin lain ja sopimuksen mukaisiin etuihin.

TSL 49 §:ssä ei ole niin kuin 48 §:ssä erikoismainintaa siitä tapauksesta, että pätemättömyysperuste on ennen pätemättömyyteen vetoamista menettänyt merkityksensä. Kuitenkin voi myös vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys korjautua, siten että holhooja tai toimikelpoisuuden saavuttanut vajaavaltainen hyväksyy sopimuksen.¹² Hyväksyminen voi tapahtua myös konkludenttisesti, esim. siten että vajaavaltainen 15 vuotta täytettyään, tietoisena alle 15-vuotiaana tekemänsä työsopimuksen pätemättömyydestä ja mahdollisuuksistaan pätemättömyyden voimaan saattamiseen, jatkaa työn tekemistä sopimuksen mukaan. Hyväksymisen jälkeen ei työnantajakaan enää voi vastapuolen sopimusrikkomusten perusteella peräytyä sopimuksesta, vaan hän voi nyt käyttää normaaleja vastatoimia, kuten sopimuksen purkamista ja vahingonkorvauksen vaatimista. In dubio vaikuttanee hyväksyminen — toisin kuin yleensä muunlaisten sopimusten osalta¹³ — kuitenkin vain ex nunc, niin ettei työnantaja voi tehdä ennen hyväksymistä sattuneiden tapausten perusteella mitään sellaisia vaatimuksia, mitä hän ei olisi

¹² Ks. *Rautiala*, m.t. s. 226.

¹³ Ks. *Rautiala*, m.t. s. 226.

voinut tehdä ilman hyväksymistäkin. Ex tunc vaikuttavasti ei TSL 5 §:n mukaan rajoitetusti toimikelpoinen voinekaan sopimusta hyväksyä, sillä taannehtivalta osalta ei hyväksymisessä ole kysymys sitoutumisesta työhön, vaan vastuuseen jo sattuneista tapahtumista.

IV

Koko työsopimus saattaa olla pätemätön muistakin kuin TSL 48 ja 49 §:ssä edellytetyistä syistä. Pätemättömyysperusteena voi olla esim. työnantajan vajaavaltaisuus tai häntä koskeva tahto- tai ilmaisuvirhe. Näiden pätemättömyystapausten käytännöllinen merkitys on melkoisesti vähäisempi kuin TSL 48 ja 49 §:ssä käsiteltyjen. Toisaalta ne ovat vaikeammin säänneltäviä, sillä niissä joutuu pätemättömyyden tarjoama suoja ristiriitaan työoikeudellisten säännösten tavallisen tarkoituksen, työntekijän edun suojaamisen kanssa. Asianmukaisten säännösten laatiminen olisi vaatinut erilaisten kysymykseen tulevien tilanteiden yksityiskohtaista analysointia — eikä kaikkia näitä tilanteita ehkä vuosikymmeniin esiintyisi käytännössä. Siksi oli mielestäni perusteltua jättää nämä tapaukset laissa sääntelemättä. Tässäkään en voi niistä esittää kuin muutamia näkökohtia.

Ensinnäkin täytynee työnantajalla aina olla oikeus halutessaan saattaa pätemättömyys voimaan vain ex nunc. Minkään hyväksyttävän intressin mukaista ei olisi pakottaa häntä valitsemaan vain ex tunc vaikutuksen ja pätemättömyyteen vetoamisesta luopumisen välillä.

Sen sijaan ei ole niinkään selvää, että työnantajan tulisi aina voida saattaa pätemättömyys voimaan myös ex tunc.¹⁴ Tämä koskee varsinkin tapauksia, joissa työntekijä ei ole tiennyt pätemättömyysperusteesta, esim. työnantajan alaikäisyydestä. Vaikka pätemättömyys vaikuttaisi ex tunc, olisi työnantajan palautettava saamansa suoritus, työn arvo. Molempien osapuolten intressit turvaisi varmaan useissa tapauksissa parhaiten TSL 48 §:n periaatteiden mukainen ratkaisu: pätemättömyys vaikuttaisi vain sopimuksen palkkalauskeeseen ex tunc, mutta muutoin ex nunc. Palkka siis alennettaisiin TSL 17 §:n mukaiseksi, mutta työsuhteen katsottaisiin olleen olemassa niin kauan kuin sopimuksen perusteella tehtiin työtä.

¹⁴ Vrt. toisaalta *Sipilä*, Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä s. 197—198.