

JUHLAJULKAISU

**SUOMALAINEN
LAKIMIESYHDISTYS**

1898 · 22/10 · 1948

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

TOIMITUSKUNTA:

AARNE REKOLA

V. MERIKOSKI

TAUNO TIRKKONEN

ILMARI MELANDER

TYRVÄÄN KIRJAPAINO OY - VAMMALA 1948

ISSN 0356-7222

ISBN 978-951-855-702-2 (PDF)

Arvo Sipilä

Työoikeudellinen perussuhde

Itsenäistä oikeudenalaa edustavan työoikeuden syntyminen, joka on kiinteässä yhteydessä työntekijäin edun valvontaa tarkoittavaan sosiaalipoliittiseen lainsäädäntöön, edellyttää tämän lainsäädännön ja työsuhdetta koskevien yksityisoikeudellisten normien yhteenkuuluvuuden oivaltamista. On helposti ymmärrettävissä, että työoikeus ei lue syntymäpäiväkseen sitä ajankohtaa, jolloin tuotannon koneellistumiseen kytkeytyvät olosuhteiden muutokset pakottivat lainsäätäjän liberalististen oppien määräämästä perusasenteesta riippumatta ryhtymään vapautta rajoitaviin toimenpiteisiin työntekijäin suojelemiseksi. Tuo uusissa oloissa kehittyvä lainsäädäntö, jota pian täydennettiin sosiaalipoliittisella huoltolainsäädännöllä, lähinnä sairaus- ja tapaturmavakuutuslaeilla — meidän maassamme, kuten tunnettua, vain viimeksimainituilla — näytti edustavan sellaista omalaatuista uutuutta, jota aikansa mukaisen opin saaneet lakimiehet pikemminkin väheksyivät kuin pitivät vuosisataisperintöä oleviin oppeihin liitettäväksi kelvollisena aineksena. Joidenkin vuosikymmenien aikana kuitenkin kysymys siitä, mihin oikeussuhteisiin mitäkin »tehdaslakia» ja muuta sosiaalipoliittista työväenlainsäädäntöä oli sovellettava, oli omansa muokkaamaan maaperää uudelle kasvulle oikeustieteellisen tutkimuksen työsaralla. Niinpä myrskyisen vuosisatamme ensimmäisen suursodan päätyttyä ryhdyttiin selvää päämäärää tavoitellen tutkimaan sitä yhteyttä, joka tuolla nopeasti kehittyvällä uudella lainsäädännöllä oli työntekijäin työsuhteiden perusteena oleviin sopimuksiin. Tuo yhteys oli ilmeinen, mutta yhtä ilmeistä ei ollut, että noiden työsuhteiden oikeudellinen luonne olisi määriteltävissä yhtenäisesti. Onkin todettava, että niissä maissa, joissa on kehitetty itsenäinen työoikeus, työoikeudellisten

työsuhteiden yhteisistä tunnusmerkeistä, siis työoikeudellisen työsuhteen määritelmästä, on erimielisyyttä. Ainakin Saksan tieteisopista, jolla on suurimmat ansiot työoikeuden tutkimisessa, voidaan kuitenkin sanoa, että mielipiteiden eroavuudet ovat pohjimmalta vähäiset ja että yhtenäisen työoikeudellisen työsuhteen olemassaolosta vallitsee yksimielisyys.

Tässä, lähinnä Suomen työoikeuden erään »suuren kysymyksen» selvittelyä tarkoittavassa kirjoituksessa ei ole tilaisuutta puuttua äsken mainittuihin erimielisyyksiin eikä muutenkaan kosketella ulkomaista tieteistöä enempää kuin on välttämätöntä käsiteltäväksi tulevan asian yleisen luonteen valaisemiseksi. Siihen riittänee, että huomautan nimenomaan työsopimusta koskevan erillislain puuttuvan useimmissa maissa ja että samalla totean toiselle tehtävää työtä tarkoittavan sopimuksen olevan eräiden maiden yleisessä siviililaissa siten määriteltynä, ettei sen sinänsä voida katsoa ilmentävän työoikeudellista työsuhdetta. Niinpä Saksan BGB:n Dienstvertrag on katsottava työoikeudellisen työsuhteen yläkäsitteeksi, joten siis tämän sopimuksen tunnusmerkistöön on liitettävä lisätunnusmerkkejä tai lisätunnusmerkki osoittamaan työoikeudellisen työsuhteen erityistä luonnetta. Tämä määrittelemine näin ollen säädännäisdefinition puutteessa on jäänyt tieteisopin tehtäväksi. Tällöin ilmenneestä erimielisyydestä huolimatta voitaneen kuitenkin yleisesti sanoa, että työntekijän riippuvaisuus (Abhängigkeit) työnantajasta on se lisätunnusmerkki, joka eri tavoin esitettynä muodostaa Saksan tieteisopin mukaista työoikeudellista työsuhdetta ilmentävän yhteispiirteen, joka samalla on tavallaan yleismaailmallinen.

Suomen työoikeuteen saksalaisia oppeja ei ole paikallaan välittömästi soveltaa. Tämä johtuu, paitsi oikeuspiirien eroavuuksista, varsinkin siitä, että meillä, kuten tunnettua, on säädetty työsopimuksesta erityinen laki, joka koskee, mikäli erityislaki, esim. merimieslaki, ei sitä syrjäytä, kaikkia sopimuksia, joissa toinen, työntekijä, sitoutuu palkasta tekemään työtä toiselle, työnantajalle, tämän johdon ja valvonnan alaisena (TSL 1 §). Onko tällöin — näin lähennymme kysymystä työoikeudellisesta perussuhteesta — katsottava, että lainsäätäjä on säästänyt Suomen tieteisopilta työoikeudellisen työsuhteen selvittämisen vaivan ja antanut siitä »valmiin» säädännäismääritelmän? Tähän kysymykseen on vastattava myöntävästi. Jättämällä kokonaan sopimusvapauden periaatteen mukaisesti

määräytyväksi sen sopimuksen, jossa toinen sitoutuu tekemään työtä toiselle olematta tämän johdon ja valvonnan alaisena, oli työnteko vastikkeellista tai vastikkeetonta, lainsäätäjä on katsonut tarpeelliseksi säännöstellää sen työsuhteen, jossa työ tehdään vastikkeesta toisen johdon ja valvonnan alaisuudessa ja johon työntekijäin suojelua ja huoltoa koskevia säännöksiäkin ennen muuta on tarpeellista soveltaa. Kun työntekijän subordinaatio, mainitun »yleismaailmallisen» kriteerin kotimainen ilmentymä, joka syntyy juuri työnantajan johto- ja valvontaoikeudesta, hänen direktio-oikeudestaan, on ominainen nimenomaan niille suhteille, joihin pakollista työntekijäin suojelu- ja huoltolainsäädäntöäkin sovelletaan, herää kysymys, onko TSL:ssa mainitut tunnusmerkit toteuttava työsuhde myös sellainen työoikeudellinen perussuhde, että työntekijäin edunsuojaa tarkoittava laki tulee sovellettavaksi ainoastaan tällaiseen suhteeseen. (Selvennykseksi on samalla mainittava, että tällöin ei ole kysymys siitä, että työsuhteen tulisi olla nimenomaan TSL:n alainen, vaan siitä, että suhde toteuttaa työoikeudellisen työsuhteen mainitun tunnusmerkistön, siis että se tarkoittaa vastikkeellista työn tekemistä toiselle tämän direktion alaisuudessa.) Myöntävä vastaus tähän kysymykseen merkitsee työoikeutemme kiinteän yhtenäisyyden toteutumista, kieltävä taas työoikeuden pirstoutumista palasiksi, joiden kokoaminen on toivoton tehtävä.

Tästä huolimatta edellä esittämäni kanta ei näytä tulleen meillä vielä yleisesti omaksutuksi. Siitä tuoreen esimerkin mainitakseni totean, että uutta työaikalainsäädäntöä käsittelevissä kirjoissa kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annettua lakia (605/46) katsotaan olevan tulkittava siten, että sen ja työsopimuslain soveltamisala työsuhteen osalta ei ole sama, vaan että ensiksi mainittua lakia olisi sovellettava myös sellaiseen toiselle direktion alaisuudessa tehtävää työtä tarkoittavaan työsuhteeseen, jossa työnteko on palkatonta. On siis kysymys siitä, että katsotaan kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annetussa laissa tarkoitetun työsuhteen tunnusmerkkien eroavan työsopimuslaissa määritellystä työsuhteen essentiaalisesta tunnusmerkistöstä. Tälle kannalle asetuttaessa nojautetaan ensiksi mainitun lain säännökseen (2 §), minkä mukaan »Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka toisen johdon ja valvonnan alaisena työskentelee tämän lain alaisessa yrityksessä». Ennen kuin

tälle säännökselle annetaan mainittu laajakantoinen merkitys, on kuitenkin syytä panna merkille, että palkka-sanalla lainsäädännössämme paikka paikoin tarkoitetaan nimenomaan rahapalkkaa, jolloin siis poiketaan TSL:ssa (18 §) määritellystä palkan eli vastikkeen käsitteestä, minkä mukaan palkalla tarkoitetaan yleensä vastiketta, jolla on taloudellista arvoa. (Sivumennen mainittakoon, että tämä palkkakäsitteen laaja, työoikeutemme rakenteeseen soveltuva määrittelyminen tämän kirjoituksen julkisuu-teen tullessa lienee jo saanut expressis verbis ilmaistun vahvistuksensa myös julkisoikeudellisen lainsäädännön puolella, uudessa tapaturmava-kuutuslaissa (1 §), minkä mukaan »Työnantajan työntekijälle antamaksi vastikkeeksi katsotaan jokainen etu, jolla on taloudellista arvoa».) Se, että palkka-sanaa täten on käytetty kahdessa eri merkityksessä, näh-däkseni aiheuttaa, että laintulkitsijan ei välttämättä tarvitse johtua sel-laiseen kannanottoon, jonka mukaan myös vastikkeeton työsuhde kuu-luisi TyöoloL:n alaisuuteen. Myös esim. opikseen rahapalkatta työsken-televät — vastikkeena opinsaantitilaisuus — ovat TyöoloL:n alaisia, mut-ta tästä ei ole tehtävä sitä johtopäätöstä, että he eivät ole TSL:ssa tarkoi-tetussa työsuhteessa. Sellainen päätelmien teko, jonka mukaan Työ-oloL:ssa tarkoitettu työsuhde olennaisten tunnusmerkkiensä puolesta eroaa TSL:ssa tarkoitettusta, merkitsee lähtökohtaa, josta johdutaan kes-tämättömiin tuloksiin. Jos jokaisen työntekijän edunsuojaa tarkoittavan lain soveltamisalaa tulkittaisiin sen mukaan, millaisin sanoin työsuhde on siinä ilmaistu, ottamatta huomioon, ettei lainsäätäjä ilmeisestikään ole ollut tarkka työsuhteen määrittelemisessä tai ettei aina ole tarkoitettukaan nimenomaisen työsuhtetta koskevan määritelmän antamista, jouduttaisiin siihen, että laki, jossa ei ole ilmaistu edes direktion saati palkan tunnus-merkkiä, tulisi sovellettavaksi niin laajasti, ettei sitä ole siten sovellet-tavaksi tarkoitettu eikä myöskään siten sovellettu. Samalla tällainen asian luonteen vastainen tulkinta, kuten sanottu, hajoittaisi työoikeuden yhtenäisyyden: olisi lopuksi todettava, että nimenomaan työoikeudelle tunnusmerkillistä työsuhdetta ei ole olemassakaan. Työoikeudellisen työsuhteen olemassaolon kiistäminen taas sisältäisi sen, että työnteki-jällä tarkoitettaisiin muitakin henkilöitä kuin niitä, jotka työopimusta koskevassa peruslaissa on työntekijöiksi määritelty ja joita silmällä pitäen työntekijän edunsuojaa tarkoittavat lait on säädetty. TyöoloL:n tulkin-

nasta sen suuren periaatteellisen merkityksen takia vielä huomautettakoon, että tässä vastustettua tulkintaa ei voida puoltaa myöskään viittamalla siihen, että työaikalaissa (604/46) puhutaan henkilöstä, joka »palkasta tekee työtä toisen, työnantajan, lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena», ja että lainsäätäjä siten samana päivänä (2. 8. 1946) annetuissa laeissa on tahtonut selvästi erottaa toisessa tarkoitettun työsuhteen toisesta. Kysymys ei ole tällaisesta erottamisesta, vaan siitä, että suuri valiokunta, jonka ehdotuksen mukaiseksi laki tältä kohdin säädettiin, yhtyen kutsumansa asiantuntijan esittämiin näkökohtiin tahtoi täten korostaa kysymyksessä olevan laatuudessa lainsäädännössä tarkoitettujen työsuhteiden kytkeytymistä TSL:ssa määritelttyyn työsuhteeseen.

Kaikille työoikeudellisille työsuhteille on täten tunnusmerkillistä, että niissä on kysymys vastikkeellisesta työnteosta toisen lukuun tämän direktion alaisuudessa. Samalla tavoin kuin vastikkeellisuus, missä vastikkeella siis on tarkoitettava jokaista etua, jolla on taloudellista arvoa, on myös työnantajan direktio työoikeudellisen työsuhteen olennainen tunnusmerkki. Asian luonteesta kuitenkin johtuu, että direktion olemassaolo sinänsä ei aina ole riittävä siihen, että tiettyä työoikeudellista lakia on tarkoituksenmukaista soveltaa työsuhteeseen. Tästä on hyvänä esimerkkinä työturvallisuuslaki (1930, 1 §), jonka mukaan »Tätä lakia on sovellettava jokaiseen liikkeeseen tai yritykseen — —, jossa työntekijää käytetään työhön työnantajan lukuun». Tässä laissa siis ei ole mainittu muita työoikeudellisen työsuhteen tunnusmerkkejä kuin se, että työtä tehdään toisen lukuun, mutta on katsottava selväksi, että siinäkin on kysymys direktion alaisesta työstä. Kun direktio voi ilmetä sangen vähäasteisena ja samalla kuitenkin täyttää sen vaatimuksen, joka direktion olemassaololle, jotta olisi kysymys TSL:n tunnusmerkkien mukaisesta työsuhteesta, on asetettava, olisi epätarkoituksenmukaista ulottaa työturvallisuuslain säännökset kaikkiin työsuhteisiin, joita on pidettävä luonteeltaan työoikeudellisina. Työturvallisuuslaissa asetetaan työnantajalle velvollisuuksia, joiden täyttämistä ei voida kohtuudella vaatia kaikissa työoikeudellisissa työsuhteissa; nuo velvollisuudet soveltuvat ainoastaan työnantajille, joilla on niin sanoakseni kiinteämpi ote työntekijöihinsä kuin se, joka johdon ja valvonnan vähimmäismääränä on tarpeen, jotta olisi kysymys TSL:ssa tarkoitettusta direktiosta. Tämän mukaisesti työ-

turvallisuuslaissa on rajoittavana poikkeuksena — eräitä omaisia ja laiva-työtä koskevan poikkeuksen ohella — mainittu, että lain soveltamisalasta erotetaan »työ, jota tehdään työntekijän kotona tai muuten sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa sen järjestelyä». Työntekijän kotona tekemä työ ei yleensä ole työoikeudellisessa työsuhteessa tehtyä työtä, mutta silloinkin, kun se poikkeuksellisesti sitä on, ilmenee työnantajan direktio siinä niin vähäasteisena, »ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa sen järjestelyä». Muunkinlainen kuin kotona tehty työ tietenkin luonteensa mukaisesti voi kuulua samaan ryhmään.

Direktion tehtävä olennaisena työoikeudellisen työsuhteen tunnusmerkkinä on erotettava siitä, että joidenkin lakien luonteen mukaisesti niitä on syytä soveltaa ainoastaan sellaisiin työsuhteisiin, joissa direktiolla on tietynasteinen »voimakkuus». On, tekisi mieli sanoa, luonnollista, että kaikkiin niihin työsuhteisiin, joihin esim. työntekijäin tapaturmavakuutuslakia on sovellettu, mitä soveltamista muuten voitaneen pitää TSL:ssa tarkoitetun direktion vähimmäisasteen kriteerinä, ei ole sovellettava työturvallisuuslakia. Sen sijaan ei ole yhtä selvää, että jotakin muuta kysymyksessä olevissa suhteissa työturvallisuuslakiin verrattavaa lakia — ajattelen lähinnä työaikalakia — on sovellettava samoin kuin työturvallisuuslakia, vaikka se poikkeus, jonka direktion vähäasteisuus muodostaa, ei ole kyllin laajasti tai selvästi laissa ilmaistuna. Niiden tapausten joukossa, joissa työaikalakia ei ole sovellettava, laissa mainitaan »työ, jota työntekijä tekee kotonaan», mutta mainintaa ei ole työstä, jota muuten tehdään sellaisissa olosuhteissa, ettei sen järjestelyä voida pitää työnantajan asiana. Tästä puutteellisuudesta huolimatta olen sitä mieltä, että työturvallisuuden ja työajan järjestely ovat asioita, jotka puheena olevassa suhteessa ovat täysin toisiinsa verrattavia, ja että tämän mukaisesti maininta työstä, jota työntekijä tekee kotonaan, edustaa esimerkkiä nimenomaan sellaisesta työstä, jonka olosuhteet edellyttävät, että työn järjestelyn valvominen ei kuulu työnantajalle työntekijän suhteellisen suuren itsenäisyyden takia. Työnantajan valvontaoikeuden ja työn tarkemman järjestelyn välillä on olennainen ero, vaikka eroa direktion olemassaolon kannalta ei olekaan. Lakia toisin tulkittaessa johdutaan epäjohdonmukaisuuksiin ja siihen, että työnantaja mm. joutuisi vastaamaan

Työoikeudellinen perussuhde

asioista, joihin hän ei voi tarpeellisen tehokkaasti vaikuttaa. — Siinä tapauksessa, että esittämäni tulkintaa työaikalain sanamuotoon nähden pidetään liian rohkeana, on mielestäni lain tasapuolisen soveltamisen saavuttamiseksi tarpeellista, että laki puheena olleelta kohdalta muutetaan samansisältöiseksi kuin työturvallisuuslaki.

Työoikeudelliseen työsuhteeseen sisältyvä direktio näin ollen voi joissakin työsuhteissa ilmetä niin vähäasteisena, että tiettyä työoikeudellista lakia, nimenomaan työntekijäin suojelua koskevaa lakia, ei ole asiallista soveltaa tuohon suhteeseen, samalla kun työntekijäin huoltoa koskevan lain siihen soveltaminen voi olla hyvin paikallaan, mutta sen sijaan työoikeudellisesti merkityksellinen direktio ei voi missään työoikeudellisessa suojelu- eikä huoltolaissa tarkoittaa niin vähäasteista direktiota, ettei se riitä TSL:ssä määritellyn työsuhteen, työoikeudellisen perussuhteen, tunnusmerkiksi.