

26.4.2016

---

## Korkeimman oikeuden käytäntö työntekijöiden edustuksesta

---

Työsopimuslain, sen esitöiden ja nykyisen oikeuskirjallisuuden perusteella luottamusmiestä koskevia työehtosopimuksen määräyksiä ei sovelleta järjestäytymättömän työnantajaan.<sup>1</sup> Luottamusvaltuutettua koskevia säännöksiä ei ollut ennen nykyisen työsopimuslain säätämistä. Luottamusvaltuutettua koskeva sääntely katsottiin tarpeelliseksi, koska muuten oli mahdollista, että jollakin työntekijäryhmällä ei olisi lainkaan mahdollisuutta valita itselleen työnantajaa sitovasti edustajaa.<sup>2</sup> Tälle saattoi olla kaksi syytä:

- 1) työntekijät eivät olleet järjestäytyneet ammattiliittoon, tai
- 2) ammattiliittojen välisen sopimuksen mukaan työntekijöiden valitsemaa edustajaa ei ollut pidettävä luottamusmiehenä.

Ensimmäisessä tapauksessa kyse on siitä, että vaikka luottamusmiehellä on katsottu olevan *kelpoisuus* toimia myös järjestäytymättömien työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa, hänellä *ei ole velvollisuutta* siihen.<sup>3</sup> Järjestäytymättömillä työntekijöillä ei siten ole automaattista edustusta, vaikka työpaikalle olisikin valittu järjestäytyneiden työntekijöiden toimesta luottamusmies.

Toinen mahdollinen tilanne oli se, ettei työntekijäryhmän itselleen valitsemaa edustajaa pidetty luottamusmiehenä, kuten tapauksessa KKO 1993:163:

### KKO 1993:163

Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelukunnan välisen perussopimuksen ja sen täydentämisestä yhteishenkilöjärjestelmällä laaditun pöytäkirjan nojalla valittua ylempien toimihenkilöiden yhteyshenkilöä ei hänen asemansa ja tehtävänsä huomioon ottaen pidetty työsopimuslain 53 §:n ja 54 §:n 1 momentin tarkoittamana luottamusmiehenä.

Korkeimman oikeuden tapauksessa ylemmillä toimihenkilöillä ei ollut mahdollisuutta valita muuta kuin ”yhteyshenkilö”, joka ei ollut muodollisesti samassa asemassa kuin luottamusmies. Näin ollen yhdellä henkilöstöryhmällä ei ollut mahdollisuutta valita itselleen edustajaa, jolla olisi ollut

---

<sup>1</sup> Ks. 26.4.2016 päivätty SY:n taustamuistio 1.

<sup>2</sup> HE 157/2000 vp, s. 123.

<sup>3</sup> Tiitinen - Kröger: Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, v. 2012. s. 86.

samantasoinen irtisanomissuoja tehtävää hoitaessaan kuin luottamusmiehellä.

Korkein oikeus on varhemmassa oikeuskäytännössään ottanut joitakin kertoja kantaa luottamusmiehen asemaan järjestäytymättömässä yrityksessä:

**KKO 1991:174**

Järjestäytymätön työnantaja oli yleissitovuussäännöksen nojalla velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle alan työehtosopimuksen ja sen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen luottamusmieskorvaukset.

**KKO 2001:119**

Järjestäytymätön työnantaja oli perusteettomasti purkanut luottamusmiehen työsopimuksen. Tästä tuomittuun korvaukseen sovellettiin yleissitovuussäännöksen nojalla alan työehtosopimuksen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen määräyksiä.

Molemmissa tapauksissa on ollut kysymys siitä, tuleeko järjestäytymättömän työnantajan noudattaa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia luottamusmiehelle maksettavia korvauksia koskevia määräyksiä. Korkein oikeus katsoi, että työehtosopimuksen määräykset luottamusmieskorvauksesta (KKO 1991:174) ja luottamusmiehen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta (KKO 2001:174) olivat työehtosopimuksen työnormeja, jotka koskivat luottamusmiehen työsuhteen ehtoja. Myös järjestäytymättömän työnantajan oli noudatettava tällaisia työnormeja.<sup>4</sup>

Ratkaisun 1991:174 perusteluissa korkein oikeus totesi, että myös järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen.

Korkeimman oikeuden mainitut ratkaisut ovat ajalta ennen uuden työsopimuslain (55/2001) säätämistä. Luottamusvaltuutettua koskevaa sääntelyä ei tuolloin ollut olemassa, jolloin ainoa taho, joka tunnustettiin työntekijöiden edustajaksi työehtoja koskevissa asioissa, oli työehtosopimuksen määräyksiin perustuva luottamusmies.

Korkeimman oikeuden ratkaisuista ilmeneviä oikeusohjeita ei voi enää luottamusvaltuutettua koskevan sääntelyn antamisen jälkeen pitää sitovina. Niiden tulkintaohjeet koskivat tilannetta, jossa järjestäytymättömillä työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta edustajan valintaan. Oikeuskäytännöllä on heikosti velvoittavan oikeuslähteen asema. Korkeimman

---

<sup>4</sup> Ratkaisussa KKO 2001:119 on huomattava myös eri mieltä olleen jäsenen lausunto, jonka mukaan yleissitovuuden ulottuvuutta on tulkittava suppeasti ja yleissitovuuden korostettiin olevan poikkeuksellinen järjestely, jolla työnantajan suora sopimisoikeus syrjäytetään ja korvataan alan liittojen välisellä neuvottelutuloksella.

oikeuden vanhaa työsopimuslakia koskevista ratkaisuista ei voi tehdä johdopäätöksiä nykylain soveltamisesta, ottaen huomioon nykyisen työsopimuslain esityöt ja oikeuskirjallisuudessa esitetyt kannat.