

26.4.2016

Luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja Suomen perustuslain 13 §:n turvaama yhdistymisvapaus

Työntekijöiden edustuksen nykytila

Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu

Luottamusmiehen *valitsee tai hyväksyy* työpaikalla järjestetyn vaalin perusteella *paikallinen ammattiosasto* tämän työpaikan oloihin perehtyneistä työntekijöistä.¹ Luottamusmiehen vaaliin saavat osallistua *vain ammattiosaston jäsenet*.²

Luottamusmies toimii *ammattiosaston edustajana* työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa. Luottamusmiehellä ei ole yhdistyslakiin tai ammattiosaston sääntöihin perustuvaa *velvollisuutta* toimia järjestäytymättömien työntekijöiden puolesta, mutta työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla sidotun yhdistyksen edustajana hänellä on tähän kelpoisuus.³ Luottamusmiehen valinta, tehtävät ja toimivalta määräytyvät yksinomaan työehtosopimusosapuolten (eli liittojen) sopiman työehtosopimuksen perusteella.

Tilanteessa, jossa työnantaja on *järjestäytynyt* eli se on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työehtosopimuslain nojalla *normaalisitovana*, on *ensisijaisesti* aina sovellettava työehtosopimuksen määräyksiä luottamusmiehestä.

Järjestäytyneissäkin yrityksissä voidaan tietyissä tilanteissa valita työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:n mukainen luottamusvaltuutettu henkilöstön tai henkilöstöryhmän edustajaksi. Näin voidaan toimia, jos työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä.⁴ Myös silloin, kun järjestäytynyt yritys ei ole tiettyyn henkilöstöryhmään (esimerkiksi ylempiin toimihenkilöihin nähden) velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, henkilöstöryhmä voi valita luottamusvaltuutetun.

Lähtökohtana on, että

luottamusmies toimii *ammattiosaston* edustajana järjestäytyneessä yrityksessä, joka noudattaa työehtosopimusta normaalisitovana työehtosopimuslain nojalla.

¹ Tiitinen - Kröger: Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, v. 2012. s. 84

² Tiitinen - Kröger: Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, v. 2012. s. 84

³ Tiitinen - Kröger: Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, v. 2012. s. 85

⁴ Tiitinen - Kröger: Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, v. 2012. s. 87

Sitä vastoin *järjestäytymättömän työnantajan työntekijät* voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun tai luottamusvaltuutettuja - joko kaikki yhdessä taikka henkilöstö- tai ammattiryhmittäin riippumatta siitä, onko työnantaja velvollinen työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla noudattamaan yleissitovaa sopimusta.⁵

Luottamusvaltuutettua koskeva sääntely lisättiin lakiin vuonna 2001 nykyistä työsopimuslakia säädettäessä. Luottamusvaltuutetusta säädetään työsopimuslain 13:3:ssa. Sen mukaan

”Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa *työehtosopimuslain nojalla* sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työläinsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.”

Säännöksestä käy suoraan ilmi, että jos työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla (normaalisitovuus), eli työnantaja on *järjestäytymätön, tällaisen työnantajan työntekijät* voivat valita luottamusvaltuutetun, jonka tehtävät ja toimivalta määritellään *laissa*.

Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi on todettu (HE 157/2000 s. 50), että työntekijöillä olisi oikeus valita luottamusvaltuutettu edustajakseen niissä tapauksissa, joissa työntekijöitä ei edusta *työehtosopimuslain mukaisen työehtosopimuksen* (=normaalisitova työehtosopimus) *perusteella* valittu luottamusmies.

Myös tästä kirjauksesta käy ilmi se lähtökohta, *ettei järjestäytymättömässä yrityksessä voi lähtökohtaisesti olla työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä*, koska luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimuksen kiinteä osa, joka voi tulla sovellettavaksi vain silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työehtosopimuslain perusteella (eli normaalisitovana).

Järjestäytymättömän yrityksen velvollisuus noudattaa työehtosopimusta voi perustua ainoastaan työsopimuslaissa säädettyyn yleissitovuuteen. Yleissitovuuden perusteella työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimuksen työehtoja ja työoloja koskevia määräyksiä (työsopimuslaki 2 luvun 7 §). Näitä ovat esimerkiksi palkkausta koskevat ehdot, yleiskorotukset, työaikaehdot, vuosilomaehdot jne. Yleissitovuuden ideana on siis järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden *vähimmäisehtojen turvaaminen* normaalisitovuusjärjestelmän vaikutusalueetta laajentamalla.

Luottamusmiesjärjestelmä ja luottamusmiehen valintaa yms. koskevat määräykset eivät koske työntekijöiden työehtoja ja työoloja. Näin ollen tällaiset määräykset eivät tule noudatettaviksi yleissitovuuden perusteel-

⁵ Tiitinen - Kröger: Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, v. 2012. s. 88

la. Mikään ei tietenkään estä sitä, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja vapaaehtoisesti sitoutuu näihin määräyksiin. Tämä on mahdollista yleisen sopimusvapauden perusteella, mutta mitään pakkoa noudattaa luottamusmiesjärjestelmää ei yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä tällä hetkellä ole.⁶

Näin ollen

luottamusvaltuutettu on järjestäytymättömissä yrityksissä *työntekijöiden* edustaja, jonka tehtävät ja asema on määritelty laisassa.

Luottamusmiespakko

”Luottamusmiespakko” ja yhdistymisvapaus

Edellä mainitusta seuraa se, että sääntely, joka asettaisi luottamusmiehen *yksinomaiseen asemaan* työntekijöiden edustajana, merkitsisi tosiasiasa *työnantajan järjestäytymispakkoa*: jotta luottamusmies voitaisiin ylipäänsä pätevästi valita, työnantajan pitäisi olla työehtosopimukseen sitottu normaalisitovuuden perusteella. Vähintään yrityksen tulisi sopia työntekijäliiton kanssa siitä, että se sitoutuu erikseen noudattamaan myös luottamusmiesjärjestelmää. Tällöin on käytännössä kysymys ns. liityntäsopimuksesta, joka johtaa työehtosopimuksen normaalisitovuuteen.

Luonnollisesti myös työntekijäpuolen olisi järjestäydyttävä, jotta paikallisesti sopien voitaisiin poiketa työehtosopimuksen sellaisista määräyksistä, jotka edellyttävät sopimista luottamusmiehen kanssa. Tällöin työpaikalle syntyy vastaava tilanne kuin on olemassa työnantajaliiton ja työntekijäliiton välillä: yritys on työnantajaliiton ”jatke” ja luottamusmies on ammatiliiton ”jatke”.

Tämä olisi *ensinnäkin* merkittävä muutos nykytilaan ottaen huomioon, että vuodesta 1996 alkaen työaikalain 10 § on mahdollistanut myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle yritykselle säännöllisestä työajasta sopimisen työehtosopimusmääräysten puitteissa. Työnantajan sopijakumppanina voi kyseisen säännöksen mukaan olla myös työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.

Toiseksi ”luottamusmiespakkoa” koskeva sääntely olisi vakavasti ristiriidassa Suomen perustuslain 13 §:ssä suojatun negatiivisen yhdistymisvapauden kanssa. Yhdistymisvapaus on perusoikeus, johon kuuluu oikeus kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen, mukaan lukien työntekijöiden tai työnantajien valtakunnalliset yhdistykset. Yhdistymisvapaus on turvattu perustuslain lisäksi myös Euroopan ihmisoikeussopimuksella, YK:n KP-

⁶ Ks. KKO:n ennakkopäätösten analyysi taustamuistiosta 2.

sopimuksella ja TSS-sopimuksella, Euroopan sosiaalisella peruskirjalla sekä ILO:n yleissopimuksilla.

Myös työsopimuslain 13 luvun 1 §:ssä säädetään, että työnantajalla ja työntekijällä on vapaus olla kuulumatta yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

- ➔ **Luottamusmiespakko edellyttäisi paitsi työntekijöiden järjestäytymistä, myös työnantajan järjestäytymistä. Luottamusmiespakko johtaa siten perustuslain ja työsopimuslain yhdistymisvapauden vastaiseen lopputulokseen ja on sen vuoksi oikeudellisesti toteuttamiskelvoton.**

Luottamusmiespakko estäisi paikallista sopimista yleissitovassa kentässä ja pienissä yrityksissä

Paikallinen sopiminen olisi luottamusmiespakon seurauksena mahdollista vain normaalisitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä, jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen osapuoleksi on määrätty luottamusmies. Mikäli nykyisin yleissitovaa sopimusta noudattava työnantaja haluaisi jatkossa tehdä tällaisia paikallisia sopimuksia, yrityksen täytyisi liittyä työnantajaliitton tai tehdä työntekijäliiton kanssa erillinen liityntäsopimus (ks. edellä).

Toisin sanoen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaa yritystä ei saatettaisi muutoksen seurauksena järjestäytyneiden yritysten kanssa samaan asemaan, koska yritykselle tulisi uutena velvoitteena joko järjestäytyminen tai velvollisuus tehdä erillinen liityntäsopimus ammattiliiton kanssa luottamusmiesjärjestelmän soveltamisesta.

Keskusjärjestöjen välisen kilpailukyky sopimuksen kirjaus ei toteutuisi. Tosiasiassa kävisi niin, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan sopimismahdollisuudet kaventuivat, koska työaikalain 10 §:stä jouduttaisiin poistamaan nykyinen oikeus tehdä sopimus säännöllisestä työajasta luottamusvaltuutetun kanssa.

Pienissä, muutaman työntekijän yrityksessä sopiminen kävisi myös käytännössä erittäin vaikeaksi. Esimerkiksi kahden työntekijän yrityksessä ei voitaisi enää sopia yhteisesti yrittäjän ja näiden kahden työntekijän välillä, vaan toisen työntekijöistä tulisi liittyä ammattiliittoon, hänet valittaisiin luottamusmieheksi ja hän sitten edustaisi toista työntekijää.

Yhden työntekijän yrityksessä sopiminen estyisi täysin sellaisten työehtosopimuksen määräysten osalta, joissa työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen osapuoleksi on määrätty luottamusmies⁷.

⁷ Oikeuskäytännössä (KKO 1997:211 ja TT 2001-11) on katsottu, että kukaan ei voi pätevästi valita itseään luottamusmieheksi.

Luottamusmiespakko johtaisi ammattiliittojen kanneoikeuteen

”Luottamusmiespakosta” seuraisi, että tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies, *vain luottamusmies* olisi kelpoinen tekemään paikallisen sopimuksen.

Toisin sanoen luottamusmiespakko aiheuttaisi sen, että paikallinen sopimus voitaisiin tehdä ainoastaan luottamusmiehen kanssa, joka siis *edustaa ammattiliittoa*. Näin ollen paikallinen sopimus syntyisi työnantajan ja ammattiliiton välille. Tästä puolestaan seuraisi se, että ammattiliitolle syntyisi kanneoikeus paikallisia sopimuksia koskevissa asioissa myös nykyisin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä vastaan.

- ➔ **Luottamusmiespakko johtaisi siten ammattiliittojen kanneoikeuden toteutumiseen.**