

LUOTTAMUSMIEHEN JA LUOTTAMUSVALTUUTETUN ASEMA PAIKALLISEN SOPIMISEN OSAPUOLENA

Suomen Yrittäjät ry:n pyynnöstä tässä lausunnossa on otettu kantaa luottamusmiehen sekä luottamusvaltuutetun asemaan paikallisen sopimisen osapuolina sekä siihen, millä tavoin vaatimus luottamusmiehestä ainoana mahdollisena paikallisen sopimisen osapuolena vaikuttaisi järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten sekä työntekijöiden mahdollisuuksiin tehdä paikallisia sopimuksia.

Luottamusmiehen sekä luottamusvaltuutetun asemasta ja valinnasta

Luottamusmies

Luottamusmiehen asema on työsopimuslaissa säädetty vain joiltakin osin. Luottamusmiehen oikeusasema määräytyy pääsääntöisesti järjestöjen välisten luottamusmiessopimusten mukaan.

Esimerkiksi PT:n ja SAK:n välisen luottamusmiessopimuksen mukaan (2 – 3 §)

”Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Pääluottamusmiehen valintaperusteista sovitaan liittojen välisellä sopimuksella. Luottamusmiehen tulee olla ammattiosaston jäsen ja asianomaisen yrityksen työehtosopimusalan työntekijä. Luottamusmies toimii ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen ja työläinsäädännön soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä sekä paikalliseen sopimiseen liittyvissä asioissa silloin, kun työehtosopimus tai lainsäädäntö sitä edellyttää. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä työrauhan ylläpitämiseksi. Luottamusmiehen toimivaltansa puitteissa tekemä sopimus sitoo myös hänen edustamiaan työntekijöitä. Ammattiosastoon kuuluvat yrityksen työntekijät valitsevat pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen sekä tarvittaessa luottamusmiehen varamiehen. Mikäli luottamusmiehiä esitetään valittavaksi yrityksen jollekin työehtosopimusosalalle enemmän kuin yksi, on valinnasta sovittava työnantajan kanssa.”

Luottamusmiehen valinta edellyttää sekä ammattiosastoa että työntekijän / työntekijöiden liittymistä ammattiosastoon. Yrityksen työntekijät eivät voi valita luottamusmieheksi ammattiosastoon kuulumatonta työntekijää. Pääperiaate on se, että ammattiosastoon järjestäytyneet työntekijät valitsevat luottamusmiehen ja, jos työntekijät eivät ole järjestäytyneet ammattiosastoon eikä siten ammattiosastoa edustavaa luottamusmiestä työpaikalla ole, työntekijät voivat valita luottamusvaltuutetun.

Järjestösopimusten mukainen luottamusmiesjärjestelmä perustuu ammattiosastoihin. Ammattiosasto on paikallinen ammattiyhdistys, joka kuuluu ammattiliittoon. Työntekijät kuuluvat yleensä ammattiosaston kautta valtakunnalliseen ammattiliittoon. Osastot voivat olla paikkakunta-, työnantaja- tai työpaikkakohtaisia. Ammattiosasto on itsenäinen oikeushenkilö eikä sen olemassaolo riipu työnantajan järjestäytymisestä.

Työpaikan työntekijät eivät voi valita luottamusmiessopimusten mukaista luottamusmiestä järjestäytymättä ensin ammattiosastoksi. Tämä lähtökohta koskee sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä työnantajia. Valtakunnallisilla työntekijäliitoilla on aina myös ammattiosastojärjestelmä, koska työntekijät kuuluvat yleensä tätä kautta valtakunnalliseen liittoon. Myös työnantajaliittoon kuuluvat työnantajat ovat sidoksissa ammattiosastoihin ja heidän luottamusmiehiinsä, koska nämä ovat osa työehtosopimuksen toisen osapuolen organisaatiota.

Luottamusvaltuutettu

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 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 työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määräytyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.” Työsopimuslain mukaan luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetykset. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen henkilökohtaisella irtisanomisperusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla taikka työnantajan konkurssi- ja kuolematilanteissa vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Työsopimuksen purkamisen osalta molemmat ovat saman sääntelyn piirissä kuin muutkin työntekijät.

Luottamusmies järjestäytymättömässä yrityksessä

Järjestäytymättömillä yleissitovuuden piirissä olevilla työnantajilla ei ole edellä mainittua sidosta ammattiosastoihin. Silti ammattiosasto ja sen luottamusmies voivat toimia myös järjestäytymättömän työnantajan työpaikalla. Luottamusmies on ja toimii tällöin työpaikalla, mutta hän ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies. Työsopimuslain mukaan työntekijöillä on tällöin oikeus valita luottamusvaltuutettu, mutta työntekijät eivät välttämättä edes yritä toteuttaa tätä oikeuttaan, jos työpaikalla on jo ammattiosastoon järjestäytyneitä työntekijöitä ja heillä luottamusmies. Jos työpaikka ei kuulu minkään ammattiosaston vaikutuspiiriin eikä siellä ole järjestäytyneitä työntekijöitä, kyseinen oikeus valita luottamusvaltuutettu on käytännössäkin toteutettavissa järjestäytymättömän työnantajan työntekijöiden toimesta.

Järjestäytymättömässä, yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä ei siis voida valita luottamusmiestä ilman, että kyseinen työpaikka kuuluu jonkun ammattiosaston ”vaikutuspiiriin”. Luottamusmiehen valinta on ammattiosastoon järjestäytyneiden työntekijöiden oikeus.

Mikäli järjestäytymättömässä yrityksessä työntekijät ovat valinneet edustajan, jota kutsuvat ”luottamusmieheksi”, kyse ei ole luottamusmiehestä ammattiosaston edustaja -merkityksessä eikä siten myöskään luottamusmiehestä, jota työehtosopimuksissa tarkoitetaan. Tällaista ”luottamusmiestä” ei voida pitää myöskään luottamusvaltuutettuna, koska tämän valinnan tulisi olla tietoista ja organisoitua.

Edellä tarkoitettu ”luottamusmies” on siis vain työntekijöiden valtuutettu niillä valtuuksilla ja tehtävillä, jotka hänelle on toisten työntekijöiden toimesta annettu. Hänellä ei siis ole lakisääteistä irtisanomissuojaa eikä myöskään lakisääteisiä tehtäviä. Hän ei siis myöskään voi solmia esimerkiksi työehtosopimuksen tarkoittamia sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa edellytetään luottamusmiestä toiseksi sopijapuoleksi.

Paikallisen sopimisen osapuolet

Luottamusmies edustaa yhtäältä ammattiosastoa ja samalla työehtosopimuksen solminutta työntekijäliittoa sekä ammattiosastoon kuuluvia työntekijöitä. Luottamusmies edustaa toisaalta kaikkia työehtosopimuksen soveltamisalalla työtä tekeviä silloin, kun luottamusmiehelle on annettu valta tehdä paikallisia sopimuksia asianomaisessa työehtosopimuksessa annetun valtuutuksen perusteella.

Työehtosopimusosapuolet ovat antaneet luottamusmiehelle siis vallan työehtosopimuksessa tarkemmin määrätyissä kysymyksissä tehdä työehtosopimuksen ”paikallisen soveltamissopimuksen” työnantajan kanssa. Tällainen sopimus, kun sen tekemisoikeus perustuu kyseiseen työehtosopimukseen, saa myös oikeusvaikutuksensa kyseisen sopimisen sallivan

työehtosopimusmääräyksen mukaisesti. Siitä tulee siis tuon työehtosopimuksen piiriin myös oikeusvaikutusten osalta kuuluva sopimus.

Luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus poikkeaa luonteeltaan työehtosopimuksen sallimasta työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä tehdystä paikallisesta sopimuksesta. Tämä sopimus koskee vain kyseistä yksilöä. Luottamusmiehen solmima sopimus on sen sijaan kollektiivinen ja koskee tällaisen sopimisen soveltamispiirissä olevia kaikkia työntekijöitä kyseisellä työpaikalla tai alueella, jolla luottamusmies toimii. Sen ulottuvuus on tällä alueella periaatteessa yhtä laaja kuin sopimisen sallivan työehtosopimuksen soveltamisala.

Paikallinen sopiminen ja yhdistymisvapaus

Työehtosopimusosapuolet voivat omissa toiminnassaan laillisesti lähteä siitä, että paikallinen sopiminen voi tapahtua vain luottamusmiehen ja työnantajan välillä. Työehtosopimusosapuolet voivat laillisesti estääkin paikallisen sopimisen kokonaisuudessaan.

Suomalaisen työehtojen määräytymisjärjestelmän varsinainen ongelma järjestäytymättömän työnantajan negatiivisen yhdistymisvapauden kannalta on itse yleissitovuusjärjestelmä. Järjestäytymätön työnantaja on sidottu toisten tekemään sopimukseen ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muutoin on noudatettava. Tämä sidonnaisuus on olemassa, vaikka työnantaja itsenäisenä oikeushenkilönä haluaisi muuta (esim. olla kuulumatta kyseisen sopimuksen tehneeseen työnantajajärjestöön) tai vaikka sekä kyseinen järjestäytymätön työnantaja että hänen työntekijänsä haluaisivat itse sopia työehtonsa.

Yleissitovuusjärjestelmä syntyi lähes olemattoman valmistelun pohjalta eduskunnassa vuoden 1971 työsuopimuslakia säädettäessä. Sen merkitystä ei osattu tuolloin riittävästi arvioida. Lisäksi sen merkitys on nykyisin aivan toisenlainen kuin lähes 50 vuotta sitten. Luonnollisesti valtion on jotenkin huolehdittava minimityöehtojen tasosta. Normaali ja luonnollisin tapa olisi säätää vain tietty minimipalkka.

Yleissitovuusjärjestelmä vastaa idealtaan monin osin kartellijärjestelmää. Se rajoittaa sopimusvapautta, kilpailuvapautta sekä yhdistymisvapautta (sen ns. negatiivista puolta). Näihin perusoikeuksiin on järjestelmässämme mahdollista lainsäädännöllä puuttua, mutta periaatteena tulee olla, että puuttuminen on mahdollisimman vähäistä. Yleissitovuusjärjestelmä puuttuu kyseisiin perusoikeuksiin huomattavasti syvällisemmin ja totaalisemmin kuin minimipalkkasäätely.

Nykyisessä asetelmassa yleissitovuuden mukainen paikallinen sopiminen kärsii yleissitovien työehtosopimusten toteuttajaosapuolten tavasta sallia paikallinen sopiminen heidän intressiensä mukaisena. Tästä on hyvä esimerkki vaatimus luottamusmiehestä paikallisen sopimisen sopijapuolena, mikä vaatimus on täysin luonnollinen näiden työehtosopimusosapuolten näkökulmasta mutta paikallisen sopimisen este järjestäytymättömälle yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle. On myös luonnollista, että yleissitovien

työehtosopimusten osapuolet eivät ole valmiita tai halukkaita luopumaan omasta kartellinomaisesta asemastaan.

Järjestäytyneen ja järjestäytymättömän työnantajan juridinen epätasa-arvoisuus johtuu siis etupäässä yleissitovuusjärjestelmästä. Luottamusmiehen edellyttäminen paikallisen sopimisen osapuoleksi on käytännössä yleissitovuusjärjestelmästä seuraava lisäeste kyseisten työnantajien juridiselle yhdenvertaisuudelle.

Järjestäytymätön ja järjestäytynyt työnantaja eivät nykyainsäädäntömme johdosta ole juridisesti yhdenvertaisessa asemassa. Jos paikallisen sopimisen työntekijäosapuoli voisi luottamusmiehen sijasta olla luottamusvaltuutettu, tämä ratkaisu lieventäisi kyseisten työnantajien juridista epätasa-arvoa.

Yleissitovuusjärjestelmän yksittäistapauksellista laillisuutta tulee arvioida kyseisten yksityiskohtien osalta perustuslakimyönteisesti. Yleissitovien työehtosopimusten osapuolten tulee laatia omat sopimuksensa perustuslakimyönteisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että paikallisen sopimisen työntekijäosapuolen määrittelyn tulee olla sellainen, että se toteuttaa myös kyseistä työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattavan työnantajan tosiasiallisesti samanlaisen oikeuden paikalliseen sopimiseen kuin mikä on työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä olevilla työnantajilla.

Luottamusmiestä paikallisen sopimisen osapuolena edellyttävä yleissitovan työehtosopimuksen määräys ei turvaa hallitusohjelman ja kilpailukyky sopimuksen mukaista tavoitetta saattaa järjestäytymättömät yritykset järjestäytyneiden yritysten kanssa paikallisen sopimisen osalta samaan asemaan.

20.5.2016



Seppo Koskinen

Työoikeuden professori

Turun Yliopisto