

Työntekijöiden edustus työaikapankista sovittaessa

Pauliina Palmgren

Työoikeus

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

OTM-tutkielma

Ohjaaja: Annika Rosin

Marraskuu 2020

PAULIINA PALMGREN: Työntekijöiden edustus työaikapankista sovittaessa

Pro gradu -tutkielma, 60 s.

Työoikeus

Marraskuu 2020

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, miten työntekijöiden edustus on järjestettävä työaikapankista sovittaessa. Lakiin perustuvasta työaikapankista voivat sopia työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu, muu työntekijöiden edustaja, henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä. Työehtosopimukseen perustuvasta työaikapankista sovitaan lähtökohtaisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Tutkielmani tavoitteen kannalta ratkaisevaa on selvittää luottamusmieheen ja luottamusvaltuutettuun liittyviä seikkoja, sillä kyseisten toimijoiden voidaan lähtökohtaisesti katsoa edustavan työntekijöitä. Sen sijaan esimerkiksi henkilöstön ja henkilöstöryhmän edustukselliset asiat eivät vaadi tarkempaa arviointia työaikapankkiin liittyen, sillä yleisesti on katsottu, että näiden toimijoiden tekemä työaikapankkisopimus vaatii kaikkien osallisten hyväksynnän.

Tutkielmani tavoitetta parhaiten palveleva metodi on lainopillinen, sillä tarpeen on systematisoida ja tulkita työaikalain 4 luvun 14 §:n sisältöä suhteessa työaikalain 8 luvun 34 §:n sisältöön. Ensiksi mainittu säännös ilmentää lakiin perustuvaa työaikapankkia, jälkimmäinen säännös työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkia. Lisäksi tutkielmassa on laajasti hyödynnetty yleissitovia työehtosopimuksia, sillä luottamusmiesjärjestelmämme perustuu pitkälti työehtosopimusjärjestelmään.

Näkemykseni siitä, kuinka laaja on luottamusmiehen edustusosoikeus järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden, ei ole selkeä. Laajaa edustusosoikeutta puoltaa tietyt vakiintuneet työoikeudelliset kannat. Toisaalta luottamusmiehen laaja edustusosoikeus on nähty ongelmallisena esimerkiksi yhdistymisvapauden kannalta.

Tutkielmani keskeinen johtopäätös on, että työaikapankkiin liittyvien edustuksellisten asioiden arviointiin vaikuttaa se, sovelletaanko työpaikalla lakiin perustuvaa työaikapankkia vai työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkia. Lakiin perustuvan työaikapankin kohdalla katson, että sanonta ”edustajan katsotaan edustavan”, tarkoittaa lainsäätäjän *mahdollistamaa* luottamusmiehen laajaa edustusosoikeutta. Työehtosopimukseen perustuvan työaikapankin kohdalla katson, että merkitystä on puolestaan sillä, tuleeko työaikapankkisopimuksesta työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus.

Toinen johtopäätökseni on, että luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun edustusosoikeuden laajuus ei ole kaavamaisesti kuvattavissa, vaan edustusosoikeuden laajuutta on arvioitava aina tapauskohtaisesti, osana isompaa kokonaisuutta.

Asiasanat: työaikapankki, luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työehtosopimus, paikallinen sopimus, paikallinen sopiminen, edustusosoikeus, ammatillinen järjestäytymisvapaus.

Sisällysluettelo

| | |
|---|-----------|
| LÄHTEET | V |
| LYHENTEET | XIII |
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 1.1 TUTKIMUKSEN TAUSTA | 1 |
| 1.2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 4 |
| 1.3 TUTKIMUKSEN KÄSITTEET JA RAJAUS | 5 |
| 1.4 METODI JA TUTKIMUSAINESTO | 7 |
| 1.5 RAKENNE | 8 |
| 2 TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖÖNOTON EDELLYTYKSET | 10 |
| 2.1 YLEISESTI | 10 |
| 2.2 LAKIIN PERUSTUVA TYÖAIKAPANKKI | 10 |
| 2.3 TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVA TYÖAIKAPANKKI | 12 |
| 2.3.1 Työehtosopimuksen yleissitovuus sekä normaalisitovuus | 14 |
| 2.3.2 Paikallinen sopiminen työaikapankista | 15 |
| 3 TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJA TYÖAIKAPANKISTA SOVITTAESSA | 18 |
| 3.1 YLEISESTI | 18 |
| 3.1.1 Luottamusmies | 18 |
| 3.1.2 Luottamusmiehen edustusoikeus suhteessa työntekijöihin | 20 |
| 3.2 LUOTTAMUSVALTUUTETTU SEKÄ MUU TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJA | 22 |
| 3.3 HENKILÖSTÖ TAIKKA HENKILÖSTÖRYHMÄ | 25 |
| 3.4 YHTEENVETO | 26 |
| 4 TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS TYÖAIKAPANKKIIN LIITTYEN YLEISSITOVIER TYÖEHTOSOPIMUSTEN MUKAAN | 28 |
| 4.1 YLEISESTI | 28 |
| 4.2 MÄÄRÄYKSET LIITTYEN PAIKALLISEEN SOPIMISEEN | 29 |
| 4.3 MÄÄRÄYKSET LIITTYEN LUOTTAMUSMIEHEEN | 33 |
| 4.4 YHTEENVETO | 37 |
| 5 EDUSTAJAN EDELLYTYKSET EDUSTAA TYÖNTEKIJÖITÄ TYÖAIKAPANKISTA SOVITTAESSA | 39 |
| 5.1 YLEISTÄ | 39 |
| 5.2 TYÖOIKEUDELLINEN NÄKÖKULMA | 39 |
| 5.2.1 Luottamusmies ja ammattiosasto | 39 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5.2.2 | <i>"Edustajan katsotaan edustavan"</i> | 41 |
| 5.3 | SOPIMUSOIKEUDELLINEN NÄKÖKULMA | 43 |
| 5.3.1 | <i>Sopimusvapaus</i> | 43 |
| 5.3.2 | <i>Edustus</i> | 44 |
| 5.4 | PERUSOIKEUDELLINEN NÄKÖKULMA | 46 |
| 5.4.1 | <i>Yleistä</i> | 46 |
| 5.4.2 | <i>Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus</i> | 46 |
| 5.4.3 | <i>Yhdenvertaisuus</i> | 50 |
| 5.5 | YHTEENVETOA | 53 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 55 |

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Andersin, Toni – Koskinen, Seppo, Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edilex 2004. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/1146.pdf>). (Luettu 1.10.2020).
- Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Vilajnen, Veli-Pekka, Perusoikeudet. Alma Talent Oy. <https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/FAIBCXJTBF#kohta:PERUSOIKEUDET/piste:t8>. (Hallberg ym.).
- Hemmo, Mika – Hoppu, Kari, Sopimusoikeus. Alma Talent Oy. [https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/IACBXXBTAFJB#kohta:3.\(\(20\)SOPIMUSOIKEUDEN\(\(20\)NORMISTO\(\(20\)JA\(\(20\)SOPIMUSRISKIT/piste:tW](https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/IACBXXBTAFJB#kohta:3.((20)SOPIMUSOIKEUDEN((20)NORMISTO((20)JA((20)SOPIMUSRISKIT/piste:tW) (päivitetty 18.6.2020).
- Hemmo, Mika, Sopimusoikeus. 2., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2003.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, Yhteistoimintalaki käytännössä. 2., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2012.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Uusi työaikalaki käytännössä. Alma Talent Oy 2019.
- Hölttä, Kalevi, Paikallinen sopiminen työoikeudessa. Defensor Legis N:o 3/2020, s. 343–354.
- Hölttä, Kalevi, työsopimuslaki tulonjaon välineenä. Oikeus 3/2020, s. 379–387.
- Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri, Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2015.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari, Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2008.
- Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. 2., uudistettu painos. Työelämän Tietopalvelu oy 2009.
- Kilpailukyky sopimus. SAK. <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/kilpailukyky sopimus> (Luettu 14.9.2020).
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika. Työoikeus. Alma Talent Oy. [https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/HAIBCXJTBF#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:tEWu](https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/HAIBCXJTBF#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:tEWu). (päivitetty kokonaisuudessaan vuosina 2017 ja 2018). (Koskinen ym.).
- Koskinen, Seppo, Oikeus valita luottamusvaltuutettu. Edilex 2004. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/2287.pdf>, Luettu 12.10.2020).
- Kröger, Tarja: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1992, s. 31–58.

- Kyselytutkimus: Joka neljäs palkansaaja ei ymmärrä mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa. ERTO 2019. <https://www.erto.fi/tietoa-ertosta/tiedotteet/mediatiedotteet/3958-kyselytutkimus-joka-neljaes-palkansaaja-ei-yymmaerrae-mitae-paikallinen-sopiminen-tarkoittaa>, (Luettu 4.5.2020).
- Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>. (Luettu 1.10.2020).
- Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu. ERTO. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhde/luottamusmies-ja-valtuutettu> (Luettu 28.9.2020).
- Metsäteollisuuden rykäisi irti työehtosopimuksista on historiallinen käänne ja Amerikan mallia, sanovat tutkijat: “Väitän, että tätä on valmisteltu pitkään”. Yle uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-11575411>. (Luettu 5.10.2020).
- Murto, Jari, Ryhmänormit yrityksessä. Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen lakimiesyhdistys 2015.
- Normaalisitova työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto. <https://www.pam.fi/wiki/normaalisitova-tyoehtosopimus.html>. (Luettu 12.5.2020).
- Paikallisen sopimisen edistämistä valmisteleva työryhmä ei ole päässyt yksimielisyyteen. Edilex-toimitus. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/65570?allWords=paikallinen+sopiminen&offset=1&perpage=20&sort=timedesc&searchSrc=1&advancedSearchKey=1008103> (Luettu 24.9.2020).
- Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162069/TEM_2020_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Luettu 12.5.2020).
- Professori KKO:n päätöksestä: Luottamusmieslukko ainakin hieman avautuu. Yrittäjät 2017. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/559366-professori-kkon-paatoksesta-luottamusmieslukko-ainakin-hieman-avautuu#b0a5a883> (Luettu 5.10.2020).
- Prof. Seppo Koskinen: Korkein oikeus linjasi oikeutta valita luottamusvaltuutettu. Edilex-toimitus 2017. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/52498> (Luettu 12.10.2020).
- Prof. Seppo Koskinen: Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies. Edilex-toimitus 2017. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/52614> (Luettu 13.10.2020).
- Puranen Pekka, Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Kirjapaino Jaarli 2000.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2008.
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, Sopimusoikeuden perusteet. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2018.

Salo, Marika – Viitala, Riitta – Haarala, Laura – Henttonen – Kaisa, Paikallinen sopiminen pk-yrityksissä – haasteena luottamus. Oikeus 1/2019, s. 46–66.

Talousarvioneuvottelut 16.9.2020. Hallituksen työllisyystoimenpiteet budjettiriihessä 2020. <https://vnk.fi/documents/10616/37498572/Tyollisyyskirjaus+budjettiriihi+16092020.pdf/6bedbe56-b73d-5cfc-02e8-57b8d5f6b876?t=1600258601721>, (luettu 24.9.2020).

TT-SAK yleissopimus. file:///Users/pauliinapalmgren/Downloads/kjs10282-TT116TtSakyl.pdf, (Luettu 1.10.2020).

Työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja ja tutkija Ilkka Ruponen: Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. Edilex-toimitus 2017. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/52540> (Luettu 14.10.2020).

Äimälä, Markus & Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. 5., uudistettui painos. Alma Talent Oy 2017.

Virallislähteet

PeVM 25/1994, Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

PeVL 41/2000, Perustuslakivaliokunnan lausunto, hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 157/2000, Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 44/2003, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 158/2018, Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Yleissitovat työehtosopimukset

Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus, (01.05.2019 - 30.04.2021)

Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimus, (01.02.2018 - 30.04.2021)

Ahtausalan työehtosopimus, (01.02.2019 - 31.01.2021)

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus, (01.03.2018 - 31.03.2021)

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimus, (06.03.2020 - 31.01.2022)

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus, (01.04.2020 - 30.04.2022)

Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, (01.11.2019 - 30.11.2021)

Asfalttialan työehtosopimus, (01.05.2020 - 28.02.2022)

Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus, (10.03.2020 - 28.02.2022)

Autoala toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (28.02.2020 - 30.11.2021)

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus, (13.01.2020 - 30.11.2021)

Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (26.01.2017 - 31.03.2021)

Autonrengasalan työehtosopimus, (04.03.2020 - 31.01.2022)

Bingotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus, (30.04.2020 - 28.02.2022)

Elintarvikealan automiesten työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, (13.02.2020 - 28.02.2022)

Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry:n välinen Elintarvikealojen työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Elokuvateattereita koskeva työehtosopimus, (20.03.2020 - 28.02.2022)

Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus, (10.01.2020 - 31.01.2022)

Golf-alan työehtosopimus, (30.04.2020 - 31.01.2022)

Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus, (04.03.2020 - 28.02.2022)

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus, (01.02.2018 - 31.01.2021)

Hiihtokeskusalan työehtosopimus, (01.11.2019 - 31.10.2021)

Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus, (26.01.2017 - 31.03.2021)

Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus, (24.02.2020 - 31.01.2022)

Huoltokorjaamoiden työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus, (01.02.2018 - 31.03.2020)

ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille, (17.02.2020 - 30.11.2021)

Infra-alan työehtosopimus, (01.05.2020 - 28.02.2022)

Jalometallialan työehtosopimus, (02.03.2020 - 31.12.2021)

Kaupan automiesten työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Kaupan työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Kemianalan toimihenkilösopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Kemianteollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (11.02.2020 - 31.01.2022)

Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, (17.04.2020 - 28.02.2022)

Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimus, (01.03.2019 - 28.02.2021)

Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus, (09.03.2020 - 31.01.2022)

Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, (21.02.2020 - 31.01.2022)

Kuorma-autoalan työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus, (01.04.2020 - 28.02.2022)

Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, (25.02.2020 - 31.01.2022)

Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimus, (13.02.2020 - 31.01.2024)

Lattianpäällystysalan työehtosopimus, (01.05.2020 - 28.02.2022)

Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus, (17.03.2020 - 15.03.2022)

Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (25.02.2020 - 31.01.2022)

Liha-alan työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Liikenneopetusalan työehtosopimus, (19.03.2020 - 31.01.2021)

Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Losseja koskeva työehtosopimus, (01.02.2018 - 31.01.2021)

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus, (13.03.2020 - 28.02.2022)

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Malmikaivosten työehtosopimus, (16.01.2020 - 30.11.2021)

Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus, (01.02.2017 - 30.04.2021)

Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus, (01.02.2019 - 31.01.2022)

Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus, (11.02.2020 - 31.05.2022)

Medialiiton ja Ammattiliitto Pron välinen viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen kustannustoimittajien työehtosopimus, (18.02.2020 - 31.08.2022)

Medialiiton ja Teollisuusliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus, (01.02.2020 - 28.02.2022)

Meijerityöntekijöitä koskeva työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, Työehtosopimus (04.05.2020 - 28.02.2022)

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus, (23.02.2020 - 31.12.2021)

Metsäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (11.03.2020 - 31.12.2022)

Metsäalan työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Metsäkonealan työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (01.03.2020 - 28.02.2022)

Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus, (05.03.2020 - 28.02.2022)

Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen työehtosopimus, (10.02.2020 - 31.12.2021)

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Museoiden työehtosopimus, 20.03.2020 - 28.03.2022)

Neuvonta-alan runkosopimus, (26.03.2020 - 31.01.2022)

Ohjelmapalvelualan työehtosopimus, (01.11.2019 - 31.10.2021)

Optikoiden työehtosopimus, (01.02.2018 - 28.02.2021)

Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimus, (10.03.2020 - 28.02.2022)

Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimus, (27.02.2020 - 28.02.2022)

Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus, (01.02.2017 - 31.01.2021)

Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus, (19.02.2020 - 31.12.2021)

Paperiteollisuuden työehtosopimus, (10.02.2020 - 31.12.2021)

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus, (13.01.2020 - 31.11.2021)

Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, (04.05.2020 - 28.02.2022)

Puusepänteollisuuden työehtosopimus, (23.02.2020 - 28.02.2022)

Puutarha-alan työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Rahoitusalan siivoojia koskeva työehtosopimus, (31.03.2020 - 28.02.2022)

Rahoitusalan työehtosopimus, (31.03.2020 - 28.02.2022)

Rakennusaine- ja betonteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (01.05.2020 - 30.04.2022)

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluiheen, (01.05.2020 - 28.02.2022)

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus, (01.05.2020 - 28.02.2022)

Rautatiealan työehtosopimus, (01.03.2020 - 28.02.2023)

Seminologiain ja keinosiemennysasemien työehtosopimus, (09.04.2020 - 31.01.2022)

Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus, (01.05.2020 - 31.05.2022)

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus, (01.12.2017 - 30.11.2020)

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, (15.11.2017 - 31.10.2020)

Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimus, (06.05.2020 - 31.03.2022)

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus, (01.02.2018 - 31.03.2020)

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus, (01.02.2021 - 31.01.2023)

Taimitarha-alan työehtosopimus, (01.01.2020 - 28.02.2022)

Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus työntekijöille, (01.05.2020 - 28.02.2022)

Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimus, (09.03.2020 - 28.02.2022)

Tanssinopettajien työehtosopimus, (24.04.2020 - 31.01.2022)

Teknoliateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, (14.02.2020 - 30.11.2021)

Teknoliateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, (14.02.2020 - 30.11.2021)

Teknoliateollisuuden työehtosopimus, (04.01.2020 - 30.11.2021)

Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimus, (01.02.2018 - 30.11.2020)

Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus, (18.02.2020 - 31.12.2021)

Tekstiilihuoltoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus, (12.02.2020 - 31.01.2022)

Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus, 01.02.2017 - 31.01.2021)

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus, (20.02.2020 - 30.11.2021)

Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus, (01.12.2017 - 30.11.2020)

Turkistuotantoalan työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Turvetuotantoalan työehtosopimus, (01.11.2018 - 31.10.2020)

Työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskeva työehtosopimus, (18.06.2020 - 31.01.2021)

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus, (01.03.2019 - 28.02.2021)

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus, (01.03.2019 - 28.02.2021)

Urheilujärjestöjen valmentajien työehtosopimus, (13.03.2020 - 31.01.2022)

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus, (13.03.2020 - 31.01.2022)

Vakuutusalan työehtosopimukset, (01.03.2020 - 31.01.2022)

Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Vedeneristysalan työehtosopimus, (01.05.2020 - 28.02.2022)

Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus, (08.05.2020 - 28.02.2022)

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus, (26.11.2019 - 31.10.2021)

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, (11.03.2020 - 31.10.2021)

Viher- ja ympäristörakentamisan työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus, (01.02.2020 - 31.01.2022)

Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimus, (09.04.2020 - 28.02.2022)

Yksityisen opetusalan työehtosopimus, (01.03.2018 - 31.03.2021)

Ylioppilaskuntien työehtosopimus, (06.03.2020 - 31.01.2022)

Äänilevytuottajayhtiöiden palveluksessa olevia muusikkoja, laulajia ja kapellimestareita koskeva työehtosopimus, (23.06.2020 - 31.01.2022)

Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimus, (05.02.2020 - 31.12.2021)

Oikeustapaukset

KKO 1997:211

KKO 2017:29

TT 2013-63

TT 2014-93

LYHENTEET

HE Hallituksen esitys

KKO Korkein oikeus

TES Työehtosopimus

TT Työtuomioistuin

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Vuoden 1996 työaikalaki astui voimaan 23.11.1996. Kyseinen laki oli voimassa yli 23 vuotta, sillä uusi työaikalaki korvasi vuoden 1996 työaikalain vasta 31.12.2019.¹ Uuden työaikalain säätämällä tavoiteltiin vanhan lain ajantasaistamista, jotta sen säännökset vastaisivat paremmin muuttunutta elinkeinorakennetta sekä työntekomuotoja. Tämän lisäksi vanha työaikalaki vaati monenlaisia tarkistuksia liittyen esimerkiksi Euroopan unionin työaikadirektiiviin sekä muihin kansainvälisiin reunaehtoihin.²

Vanhasta työaikalasta ei löytynyt säännöstä koskien työaikapankkia, vaikka kyseisestä työaikajärjestelystä oli ollut jo vuosia määräyksiä joidenkin alojen työehtosopimuksissa.

Kyseisen työaikajärjestelyn esiintyminen valtakunnallisissa työehtosopimuksissa vakiinnutti paikkansa viimeistään helmikuussa 2016, kun työmarkkinoiden keskusjärjestöt pääsivät neuvottelutulokseen työmarkkinoiden kilpailukyky sopimuksesta. Kyseisen kilpailukyky sopimuksen tavoitteena oli muun muassa parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua, luoda uusia työpaikkoja sekä edistää paikallista sopimista työ- ja virkaehtosopimusten kautta.³ Kyseisen kilpailukyky sopimuksen kuudennessa luvussa käsitellään paikallista sopimista ja siinä todetaan keskusjärjestöjen olevan sitä mieltä, että työehtosopimuksissa tulisi edistää paikallista sopimista ja samalla kiinnittää huomiota henkilöstön edustajien toimintaedellytysten parantamiseen. Lisäksi keskusjärjestöt pitivät tärkeänä, että työehtosopimusosapuolet ottaisivat työehtosopimuksiinsa mukaan muun muassa määräyksiä, jotka mahdollistaisivat työaikapankkijärjestelmän käyttöönoton.⁴ Edellä mainitun

¹ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 7.

² HE 158/2018 vp, s. 1.

³ Kilpailukyky sopimus. SAK.

⁴ Kilpailukyky sopimus. SAK.

takia, työaikapankkijärjestelmästä lienee nykyään määräykset lähes kaikissa valtakunnallisissa työehtosopimuksissa.⁵

Työaikapankilla tarkoitetaan yleisesti työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyä, joka mahdollistaa työajan, ansaittujen vapaiden tai vapaa-ajaksi muutettujen rahanmääräisten etuuksien säästämisen ja toisiinsa yhdistämisen. Kyseisellä järjestelyllä on tarkoitus edistää muun muassa yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta.⁶

Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020. Kyseisen lain 4 luvun 14 §:stä löytyy säännös koskien työaikapankkia. Lainkohdan ensimmäisen momentin mukaan ”*työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöönotosta. Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan*”.

Työaikalain 4 luvun 14 §:n lisäksi, uudesta työaikalasta löytyy toinenkin säännös liittyen työaikapankkiin. Työaikalain 8 luvun 34 §:ssä säädetään, että *valtakunnallisissa työehtosopimuksissa saadaan lisäksi sopia 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitetun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitetun työaikapankin käyttämistä*.

Edellä mainitut kaksi säännöstä liittyvät molemmat sisällöllisesti työaikapankkiin, mutta kyseisten säännösten perustat poikkeavat toisistaan. Työaikalain 14 §:ssä mainittu työaikapankki perustuu lainsäädäntöön, jolloin kyseisen työaikapankkijärjestelyn käyttöönotto on lähtökohtaisesti mahdollista kaikilla työpaikoilla. Työaikalain 34 §:ään perustuva työaikapankkijärjestelmä perustuu puolestaan työehtosopimukseen, jolloin niissä työpaikoissa, joissa ei ole työehtosopimusta noudatettavanaan taikka noudatettavassa työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä liittyen työaikapankkiin, ei voida kyseistä säännöstä soveltaa.⁷

⁵ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 129.

⁶ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 128–129.

⁷ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 129.

Vaikka työaikalain 14 §:n ja 34 §:n perustat ovat taustaltaan erilaiset, yhdistää säännöksiä työntekijöiden edustuksellisuus. Kumpikaan säännös ei nimittäin ensisijaisesti mahdollista sitä, että yksittäinen työntekijä sopisi itse työaikapankin käyttöönotosta. Työaikalain 14 §:n taustalla on idea siitä, että työntekijöiden edustaja, ensisijaisesti luottamusmies, solmii sopimuksen työaikapankista ja tällöin luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen katsotaan edustavan. Työaikalain 34 § konkretisoituu puolestaan työehtosopimusmääräyksin, jotka käsitykseni mukaan myös edellyttävät työntekijäpuolelta edustajaa, esimerkiksi luottamusmiestä.

Lainsäädäntömme jättää kuitenkin varsin paljon avoimia kysymyksiä liittyen työntekijöiden edustukseen työaikapankista sovittaessa. Työaikalain 14 §:n sanamuoto: ”*edustajan katsotaan edustavan*” on avoin monenlaiselle tulkinnalle. Ketä esimerkiksi luottamusmies edustaa, kun edustusosoikeuden laajuudesta ei ole olemassa nimenomaista lain säännöstä? Voiko ammattiliiton luottamusmies edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä? Entä mihin edustusosoikeus silloin voidaan perustaa? Kenellä on puolestaan oikeus valita edustajakseen luottamusvaltuutettu?

Edellä esitetyt ongelmalliset seikat on tunnistettu myös korkeammalla tasolla, sillä eduskunta on uuteen työaikalakiin liittyvässä lausumassaan edellyttänyt, että työntekijöiden edustusjärjestelmiä ja heidän edustajiensa valtuutuksia tulisi selvittää tavalla, joka mahdollistaisi työntekijöiden oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet työpaikoilla.⁸ Kyseisen lausuman johdosta työ- ja elinkeinoministeriö on luvannut toimittaa eduskunnan käyttöön työntekijöiden edustusjärjestelmiä koskevan vastauksen, maaliskuuhun 2021 mennessä.⁹

Kaikkia edellä mainittuja kysymyksiä on mahdollista lähestyä sekä sopimusoikeudellisesta että työoikeudellisesta näkökulmasta. Sopimusoikeudellisesta näkökulmasta käsin arvioitavaksi tulee ensiksi se, onko edustajalla valtuutus edustaa tiettyä työntekijää/työntekijöitä. Työoikeudellisesti katsottuna asiaa voitaisiin puolestaan lähteä arvioimaan siitä näkökulmasta, onko työntekijä järjestäytynyt vai ei.

⁸ Paikallisen sopimisen edistämistä valmisteleva työryhmä ei ole päässyt yksimielisyyteen.

⁹ Talousarvioneuvottelut 16.9.2020. Hallituksen työllisyys-toimenpiteet budjettiriihessä 2020.

Työntekijöiden edustukseen liittyvien asioiden tärkeys konkretisoitui mielestäni lisää, kun metsäteollisuus ilmoitti irrottautuvansa työehtosopimusjärjestelmästä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kaikkien metsäteollisuuden alojen neuvottelut tullaan jatkossa käymään paikallisella tasolla, yritysten ja niiden työntekijöiden välillä. Mikäli muutkin alat seuraavat metsäteollisuuden polkua, Suomen työmarkkinamalli tulee kulkemaan yhä tiiviimmin kohden paikallisen sopimisen mallia, keskitetyn sopimismallin sijaan.¹⁰

Kyseinen kehityskulku johtaa mielestäni siihen, että työpaikoilla tullaan tarvitsemaan yhä enemmän tietoa siitä, miten edustus on järjestettävä lainmukaisella tavalla. Mikäli työpaikalla ei sovelleta mitään työehtosopimusta, tukea lähdetään etsimään yksinomaan työläinsäädännöstä, joka työehtosopimusjärjestelmämme takia on paikoin hyvinkin avointa¹¹. Toisaalta mikäli työpaikoilla otetaan käyttöön yrityskohtaisia työehtosopimuksia, tarvitaan sen laadintavaiheeseen vankkaa työoikeudellisista osaamista sekä selkeää tietoa siitä, miten työntekijöiden edustus olisi järjestettävä.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, miten työntekijöiden edustus on järjestettävä työaikapankista sovittaessa.

Koska työaikapankkijärjestelmä voidaan ottaa käyttöön joko lakiin perustuen taikka työehtosopimukseen perustuen, on tarpeen tutkia sekä työaikalain 4 luvun 14 §:ää että työaikalain 8 luvun 34 §:ää.

Työaikalain 4 luvun 14 §:n kohdalla on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mitä sanamuoto ”*edustajan katsotaan edustavan*” tarkoittaa. Työaikalain 8 luvun 34 §:n tulkinta puolestaan vaatii tuekseen työehtosopimusmääräysten yksityiskohtaista tarkastelua. Työehtosopimusmääräysten vertailu on tarpeen, sillä yleisen käsitykseni mukaan, niiden määräykset esimerkiksi työntekijöiden edustukseen liittyvissä asioissa voivat poiketa

¹⁰ Metsäteollisuuden rykäisi irti työehtosopimuksista on historiallinen käänne ja Amerikan mallia, sanovat tutkijat: “Väitän, että tätä on valmisteltu pitkään”.

¹¹ Hölttä 2020, s. 353. Ks. myös Hölttä 2020, s. 380.

huomattavastikin toisistaan. Lisäksi on huomattava, että työehtosopimusmääräyksillä on vaikutusta myös työaikalain 14 §:n tulkintaan, sillä kyseisen säännöksen mukaan ensisijainen työntekijöiden edustaja on luottamusmies. Luottamusmiesjärjestelmämme pohjautuu puolestaan työehtosopimusmääräyksiin¹².

Tutkimukseni tarkemmat tutkimuskysymykset voin muotoilla seuraavasti:

1. Mitkä ovat työaikapankin käyttöönoton edellytykset?
2. Miten työntekijöiden edustus on järjestettävä työaikapankista sovittaessa?
3. Millä edellytyksin edustajan tekemä sopimus työaikapankista sitoo työntekijöitä?

1.3 Tutkimuksen käsitteet ja rajaus

Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitustajärjestelyä, joka mahdollistaa työajan, ansaittujen vapaiden tai vapaa-ajaksi muutettujen rahamääräisten etuuksien säästämisen ja toisiinsa yhdistämisen.¹³ Kuten edellä on esitetty, löytyy uudesta työaikalain kaksista eri säännöstä liittyen työaikapankkiin. Tarkennuksena onkin syytä korostaa, että mainitessani *lakiin perustuvan työaikapankin*, tarkoitan sillä työaikapankkia, joka pohjautuu työaikalain 4 luvun 14 §:ään. Sen sijaan, kun käytän termiä *työehtosopimukseen perustuva työaikapankki*, tarkoitan sillä työaikalain 8 luvun 34 §:ään pohjautuvaa työaikapankkia.

Lisäksi on tarpeen huomioida, että työehtosopimukseen perustuva työaikapankki voi lainsäädännön mukaan olla joko lakiin perustuvaa työaikapankkia vastaava järjestely taikka muu vastaava järjestely. Tutkimuksessani *vastaavalla järjestelyllä* tarkoitetaan työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkijärjestelmää, jonne ei lakisääteisen työaikapankkijärjestelmän tavoin saada säännöllisen työajan tunteja siirtää, eikä kyseessä näin ole säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmää ilmentävä työaikajärjestely. *Muulla vastaavalla järjestelyllä* ymmärrän puolestaan tarkoitettua työehtosopimukseen perustuvaa

¹² Murto 2015, s. 97.

¹³ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 128–129.

työaikapankkijärjestelmää, johon saadaan siirtää myös säännöllisen työajan tunteja ja jota voidaan näin pitää myös eräänlaisena säännöllisen työajan tasoittavana työaikajärjestelyinä.

Perustan tulkintani *vastaavasta järjestelystä ja muusta vastaavasta järjestelystä* hallituksen esitykseen 158/2018, jossa todetaan työehtosopimukseen perustuvien työaikapankkimääräysten voivan erota paljonkin toisistaan sekä toiminnaltaan että luonteeltaan. Esityksessä todetaan osan työaikapankkijärjestelmistä muistuttavan keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvia työaikajärjestelmiä tasoittumissuunnitelmineen, jolloin järjestelmään voidaan siirtää myös säännöllisen työajan tunteja. Tämän lisäksi työehtosopimuksista on löydettävissä kuitenkin myös työaikapankkijärjestelmiä, joihin säännöllisen työajan tunteja ei voi siirtää. Työehtosopimukseen perustuvissa järjestelmissä voi siis olla pohjimmiltaan kyse järjestelmästä, jolla tasataan säännöllisen työajan tunteja. Lopuksi hallituksen esityksessä täsmennetään, että lakiin perustuvan työaikapankkijärjestelmän tarkoitus ei kuitenkaan olisi olla tasoittava työaikajärjestely.¹⁴

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtojen asettamista jotakin sopimusmenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Koska kyseinen määritelmä on laaja, voidaan sen merkityssisällöstä erottaa sekä suppea että laaja tulkintasisältö.

Suppean merkityssisällön mukaan paikallista sopimista on se, mitä valtakunnallisissa työehtosopimuksissa tarkoitetaan.¹⁵ Tällöin on otettava huomioon se, että työehtosopimuksessa olevan paikallista sopimista koskevan määräyksen kautta syntyy paikallinen sopimus, joka lähtökohtaisesti saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.¹⁶ *Laajasti* ymmärrettynä paikallista sopimista voi puolestaan olla kaikki muutkin työehdoista sopimiset, jolloin paikallinen sopimus ei läheskään aina saa itselleen työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia.¹⁷

Lisäksi koen tarpeelliseksi selventää, että tutkielmassani *järjestäytyneellä työntekijällä* tarkoitetaan ammattiliiton jäsentä. *Järjestäytymättömällä työntekijällä* tarkoitetaan ensisijaisesti työntekijää, joka ei kuulu ammattiliittoon, mutta on silti tietyn työehtosopimuksen

¹⁴ HE 158/2018 vp, s. 90.

¹⁵ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s.14.

¹⁶ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 69.

¹⁷ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s.14 ja s.69.

soveltamispiirin alaisena. Mikäli tutkielmassani tarkoitetaan työntekijää, joka ei kuulu minkään työehtosopimuksen soveltamispiirin alle, mainitsen asiasta nimenomaisesti.

Rajaan tutkimukseni ulkopuolelle työaikapankkiin liittyvät aineellisoikeudelliset ja menettelylliset asiat, kuten esimerkiksi työaikapankkiin mahdollisesti talletettavat erät sekä työaikapankkisopimuksen päättämiseen taikka irtisanomiseen liittyvät asiat. Työehtosopimusmääräyksistä en ole tutkinut niitä työaikajärjestelyihin liittyviä määräyksiä, joissa ei nimenomaisesti mainita sanaa ”työaikapankki”. Kyseiset työaikajärjestelyt voivat käsitykseni mukaan edustaa esimerkiksi niitä lakisääteisiä työaikapankkeja vastaavia muita järjestelyjä, jotka toimivat muun muassa säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelyinä työpaikoilla.

Työntekijöiden edustajiin liittyen käsittelen hyvin monipuolisesti esimerkiksi luottamusmiehen edustusoikeuden laajuutta sekä järjestäytyneisiin että järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden. Tarpeen on myös tarkastella luottamusvaltuutetun asemaa, kiinnittäen huomiota erityisesti luottamusvaltuutetun asemaan suhteessa luottamusmieheen sekä luottamusvaltuutetun edustusoikeuden laajuuteen. Tutkimuksessani ei käsitellä tarkemmin esimerkiksi luottamusmiehen työoikeudellista asemaa taikka irtisanomissuojaa.

1.4 Metodi ja tutkimusaineisto

Tutkimustehtävänä on selvittää työntekijöiden edustukseen liittyviä asioita työaikapankista sovittaessa. Tutkimustehtävääni parhaiten palveleva metodi on lainopillinen, sillä tarkoitukseni on tutkia voimassaolevaa oikeutta ja systematisoida sen sisältämiä asioita. Tutkimuksen kohteena olevat lainkohdat ovat työaikalain 4 luvun 14 § sekä 8 luvun 34 §.

Tutkimukseni ei ole empiirinen, vaikka olen käynyt laajasti läpi yleissitovia työehtosopimuksia niiden määräysten osalta, joissa on liityntöjä työaikapankkijärjestelmään taikka työntekijöiden edustuksellisiin seikkoihin. Tarkoitukseni ei ole luoda tutkimistani työehtosopimusmääräyksistä analysoitavaa kokonaisuutta, vaan esille nostamani työehtosopimusmääräykset toimivat tutkielmassani esimerkkeinä, jotka konkretisoivat ja auttavat lukijaa tulkitsemaan sekä ymmärtämään luottamusmiesjärjestelmää, joka pitkälti rakentuu työehtosopimusmääräyksiin.

Hyödynnän tutkimuksessani laajasti eri oikeuslähteitä. Työaikalain 4 luvun 14 §:n arvioinnissa tukeudun vahvasti lain esitöihin ja yleisiin oikeustieteen periaatteisiin, sillä lainopillista tukimusta kyseisestä säännöksestä ei juuri ole olemassa.

Työaikalain 8 luvun 34 § on myös uusi, mutta käsitykseni mukaan säännöksen pohjautuessa usein paikalliseen sopimiseen,¹⁸ voin hyödyntää paikalliseen sopimiseen liittyvää oikeustieteellistä tukimusta laajasti. Edellä mainittujen oikeuslähteiden ohella tulen hyödyntämään yleisiä työ- ja sopimusoikeudellisia oppeja edustukseen liittyvissä asioissa sekä yleistä kirjallisuutta esimerkiksi luottamusmiehen asemasta ja tehtävistä. Koen tarpeelliseksi käydä yleisellä tasolla läpi myös kaikki voimassa olevat yleissitovat työehtosopimukset, jotta löytäisin niiden joukosta havainnollistavia esimerkkejä, tukemaan tutkielmani kokonaisvaltaista hahmottamista sekä ymmärtämistä.

Tutkielmani pohjautuu pitkälti kollektiiviseen työoikeuteen, jolloin kansalliset oikeuslähteet ovat keskiössä. Aiheeni kannalta koen järkeväksi pitäytyä kotimaisissa oikeuslähteissä, joten tutkimuksessani ei tulla käyttämään kansainvälisiä oikeuslähteitä taikka oikeuskirjallisuutta.

1.5 Rakenne

Tutkimuksen toisessa luvussa käsitellään työaikapankin käyttöönoton edellytyksiä. Mitkä säännökset luovat pohjan koko työaikapankin käyttöönotolle? Ensiksi käsitellään työaikalain 4 luvun 14 §:ää, jonka mukaan työnantaja saa sopia lakisääteisen työaikapankin käyttöönotosta työntekijöiden edustajan kanssa. Toiseksi tarkastelen työaikalain 8 luvun 34 §:ää, jonka mukaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan sopia lakisääteistä työaikapankkijärjestelmää vastaavasta järjestelystä työpaikalla. Työaikapankkiin liittyvien säännösten ja niiden esitöiden tarkastelun lisäksi, kyseisessä luvussa käydään läpi niitä edellytyksiä, joiden on täyttyttävä, jotta työnantaja voi paikallisesti sopia työaikapankin käyttöönotosta.

Tutkimuksen kolmannessa luvussa avaan lukijalle yleisesti sitä, ketä tai ketkä voivat sopia työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta työpaikalla. Kyseisessä luvussa tarkastellaan yleisellä tasolla luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua, henkilöstöä, henkilöstöryhmää sekä

¹⁸ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 245.

työntekijöiden mahdollista muuta edustajaa. Lisäksi kyseisessä luvussa kiinnitetään huomiota siihen, ketä työntekijöitä voi edustaa työaikapankista sovittaessa.

Ennen tutkimuksen neljännen luvun kirjoittamista, minun on tarpeen käydä läpi kaikki voimassa olevat valtakunnalliset työehtosopimukset, niiden määräysten osalta, jotka liittyvät joko välillisesti taikka välittömästi työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoon. Kokonaisvaltaisen läpikäynnin avulla kerään tutkimukseeni konkreettisia esimerkkejä havainnollistamaan asiaani, mutta toisaalta kokonaisvaltaisen läpikäynnin avulla voin myös hyvin yleisellä tasolla todeta tiettyjä linjoja liittyen työaikapankkijärjestelmiin. Kyseisessä luvussa tarkasteltavia asioita ovat muun muassa määräykset liittyen työaikapankkiin, paikalliseen sopimiseen sekä luottamusmiehiin.

Tutkimuksen viidennessä luvussa tarkastellaan, minkälaisia perusteluita, puolesta ja vastaan, voidaan esittää edustajan oikeudesta sopia työaikapankkisopimus toisen työntekijän puolesta. Kyseisessä luvussa arvioidaan sekä työoikeudellisesti että sopimusoikeudellisesti sitä oikeutusta, joka edustajalla tarvitsee olla, jotta hänen katsotaan voivan edustaa toista työntekijää. Luvussa nostetaan esille myös perusoikeudellinen näkökulma asiaan ja konkretisoidaan arvioitavia asioita oikeuskäytännön valossa.

Tutkimuksen viimeisessä luvussa on tarkoitus koota edellä esitettyä tietoa yhteen ja analysoida tietoa eri näkökulmista käsin. Tarkoitus on luoda tulkintaohjeita siitä, miten työaikalain 4 luvun 14 §:ää ja työaikalain 8 luvun 34 §:ää tulisi tulkita työntekijän edustajan edustusosoikeuden laajuuteen liittyen.

2 TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖNOTON EDELLYTYKSET

2.1 Yleisesti

Lainsäätäjä on tarkoittanut pitää työaikapankkiin liittyvät kaksi eri säännöstä selvästi erillään toisistaan, korostamalla sitä, että työehtosopimukseen perustuvan työaikapankin kohdalla sovelletaan siihen yksinomaan työehtosopimuksen määräyksiä, kun taas lakisääteiseen työaikapankkiin sovelletaan yksinomaan työaikalain 4 luvun 14 §:ää.¹⁹

Mikäli yritys on työehtosopimuksen soveltamispiirin alaisena ja kyseisessä työehtosopimuksessa on työaikapankkiin liittyviä määräyksiä, on lakiin perustuva työaikapankki työehtosopimukseen perustuvalla työaikapankille vaihtoehtoinen työaikajärjestely. Mahdollista ei siis ole tilanne, jossa samalla työpaikalla, samoihin työntekijöihin sovellettaisiin rinnakkain sekä lakiin perustuvaa työaikapankkia että työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkia. Huomattavaa kuitenkin on, että eri työehtosopimusten piiriin kuuluvilla taikka työehtosopimusten ulkopuolella olevilla työntekijöillä voi samasta työpaikasta huolimatta olla erilaiset työaikapankkijärjestelyt.²⁰

Seuraavaksi on tarpeen tarkastella tutkimukseni kannalta relevantteja säännöksiä yksityiskohtaisesti, kiinnittämällä huomiota säännöksen sanamuotoon ja esitöihin.

2.2 Lakiin perustuva työaikapankki

Lakiin perustuvaa työaikapankkia koskeva säännös löytyy työaikalain 4 luvun 14 §:stä. Kyseinen säännös on pitkä, mutta tutkimukseni kannalta relevantti asia löytyy säännöksen ensimmäisestä momentista;

¹⁹ HE 158/2018 vp, s. 90.

²⁰ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 129–130.

”Työaikapankilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttönotosta. Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.”

Momentin sanamuodosta huomaa, että lakiin perustuvasta työaikapankista on sovittava kirjallisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajan välillä. Ensisijainen työntekijöiden edustaja on luottamusmies, joka johtaa esimerkiksi siihen, että työnantaja ei voi sopia työaikapankin käyttönotosta esimerkiksi suoraan henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa. Tilanne tietysti muuttuu, mikäli kyseisellä työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä. Muita kyseisen säännöksen mukaisia toimijoita, jotka voivat työaikapankista sopia ovat luottamusvaltuutettu, muu työntekijöiden edustaja, henkilöstö taikka henkilöstöryhmä.

Työaikalain 4 luvun 14 §:n ensimmäisen momentin mukaan edustajan tekemä sopimus työaikapankin käyttönotosta sitoo kuitenkin vain työntekijää, jota edustajan voidaan katsoa edustavan. Tästä seuraa, ettei yksittäinen työntekijä voi jäädä käyttönotetun työaikapankkijärjestelmän ulkopuolelle, jos häntä edustava henkilö on kyseisestä järjestelmästä asianmukaisesti sopinut.²¹

Seuraavaksi on tarpeen tarkastella työaikalain 4 luvun 14 §:n 1 momentin sisältöä sen esitöiden kautta. Hallituksen esityksen 158/2018 mukaan, lakiin perustuvasta työaikapankista voidaan sopia kaikilla työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantajan esimerkiksi noudatettava jonkin alan työehtosopimusta sen yleissitovuuden taikka normaalissitovuuden perusteella. Mikäli työnantajaa sitoo jokin työehtosopimus, jossa on määräyksiä työaikapankin käytöstä, voi lakiin perustuva työaikapankki toimia vaihtoehtoisena järjestelynä työehtosopimukseen perustuvalla työaikapankille. Lisäksi hallituksen esityksessä toistetaan jo lainsäädännöksen sanamuodosta tuttu lauseke, että luottamusmies, luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön edustaja, henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia työnantajan kanssa työaikapankin käyttönotosta. Ainoa tarkennus, jonka hallituksen esitys tässä kohtaa lisää verrattuna lainsäädännöksen sanamuotoon on se, että luottamusvaltuutetulla tarkoitetaan edustajaa työehtosopimuslain 13 luvun

²¹ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 130.

3 §:n mukaisesti. Lisäksi hallituksen esityksessä todetaan, että edustajan katsotaan edustavan työntekijää joko asemansa taikka henkilöstön antaman valtuutuksen perusteella. Mikäli henkilöstöryhmä tekee sopimuksen työaikapankin käyttöönotosta, sitoo kyseinen järjestely kaikkia niitä työntekijöitä, jotka ovat kyseisen henkilöstöryhmän työntekijöitä. Jos työaikapankista puolestaan sovitaan henkilöstön kesken, sitoo työaikapankkia koskeva sopimus koko henkilöstöä.²²

Kuten edellä mainitusta huomaa, hallituksen esitys ei tuo merkittävää lisätietoa työaikalain 4 luvun 14 §:n 1 momentin sisältöön. Lain sanamuodon lisäksi hallituksen esitys tarkoittaa vain luottamusvaltuutetun asemaa viittaamalla sen tulkinnassa työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Lisäksi edustajan edustusta tarkennetaan sillä, että edustus voi syntyä joko edustajan aseman taikka valtuutuksen perusteella. Kuitenkin moni edustukseen liittyvä asia jää vielä hallituksen esityksen jälkeenkin epäselväksi. Kyseisessä esityksessä ei esimerkiksi tarkenneta luottamusmiehen roolia taikka edustusosoikeuden laajuutta.

Työaikalain 4 luvun 14 § jättää näin sanamuotonsa ja esitöidensä perusteella varsin paljon avoimia kysymyksiä liittyen työntekijöiden edustukseen työaikapankista sovittaessa. Vastauksia muun muassa edellä mainittuihin kysymyksiin on lähdettävä etsimään muualta. Seuraavaksi otan kuitenkin lainopillisen tarkastelun kohteeksi toisen työaikapankkiin liittyvän säännöksen eli työaikalain 8 luvun 34 §:n 4 momentin.

2.3 Työehtosopimukseen perustuva työaikapankki

Työaikalain 8 luvussa määrätään työaikalain säännösten pakottavuudesta. Lähtökohtaisesti sopimus, jolla heikennetään työaikalaisissa säädettyjä työntekijöiden etuja, on mitätön. Työaikalain 34 § muodostaa tästä pääsäännöstä poikkeuksen, sillä siinä säädetään mahdollisuudesta poiketa työehtosopimuksella työaikalain pakottavista säännöksistä myös työntekijöiden etuja heikentäen. Työaikalain 34 §:n 4 momentin mukaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan sopia työaikalain 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettua työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Momentin lopussa todetaan, että työehtosopimuksella ei

²² HE 158/2018 vp, s. 90–92.

saada kieltää laissa tarkoitetun työaikapankin käyttämistä. Lisäksi 34 §:n 7 momentin mukaan näitä edellä mainittuja työehtosopimusten määräyksiä työnantaja saa soveltaa myös niiden työntekijöiden työsuhteisiin, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa on noudatettava työehtosopimusten määräyksiä työehtosopimuslain mukaisesti. Kun työehtosopimus lakkaa, saa työnantaja soveltaa kyseisen työehtosopimuksen määräyksiä niiden työntekijöidensä työsuhteisiin, joihin työehtosopimusta saadaan soveltaa, siihen saakka, kunnes uusi työehtosopimus on tullut voimaan.

Kuten edellä lausutusta huomaa, ei lainsäädännön sanamuodosta ole juurikaan apua, kun arvioidaan työntekijöiden edustukseen liittyviä seikkoja työaikapankista sovittaessa. Hallituksen esityksessä 158/2018 ei tarkenneta työaikalain 8 luvun 34 §:n 4 momentin sisältöä, vaan tyydytään toistamaan vain momentin sanamuoto sellaisenaan. Kyseisen säännöksen 7 momenttia hallituksen esitys tarkentaa toteamalla, että työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa kyseisen työehtosopimuksen määräyksiä myös niihin työntekijöihin, joiden työsuhteisiin on työehtosopimuslain 4 §:n nojalla noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Tässä kohtaa esityksessä tarkennetaan, että näitä työntekijöitä ovat järjestäytymättömät työntekijät sekä työntekijät, jotka ovat järjestäytyneet johonkin muuhun kuin sovellettavana olevan työehtosopimuksen tehneeseen liittoon.²³

Edellä mainitusta huomaa, että työaikalain 34 §:n sisältö ja esityöt määrittävät hyvin niukasti säännöksen soveltamisalaa ja esimerkiksi työntekijöiden edustukseen liittyviä menettelyllisiä seikkoja ei virallislähteissä käsitellä ollenkaan. Tämä johtuu siitä, että työehtosopimukseen perustuvaan työaikapankkiin sovelletaan yksinomaan työehtosopimusten määräyksiä kyseisistä asioista.

Tutkimustani varten olen käynyt laajasti läpi yleissitovia työehtosopimuksia ja huomasin, että usein työehtosopimuksen työaikapankkiin liittyvissä määräyksissä edellytettiin työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa nimenomaisesti paikallisesti sopien.²⁴ Myös oikeuskirjallisuudessa on todettu työehtosopimukseen perustuvan työaikapankin käyttöönoton edellyttävän usein paikallista sopimista.²⁵ Kyseinen lähestymistapa on mielestäni looginen,

²³ HE 158/2018 vp, s. 117.

²⁴ Ks. esim. Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, s.23.

²⁵ Ks. esim. Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 129.

sillä työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto koko valtakunnan tasolla, tuskin huomioisi eri työpaikkojen tarpeita ja eroja kovinkaan kattavasti.

Koska työaikapankkiin liittyvissä työehtosopimusmääräyksissä edellytetään usein paikallista sopimista²⁶, on seuraavaksi tarpeen tarkastella paikallisen sopimisen edellytyksiä hieman tarkemmin. Tätä ennen on kuitenkin syytä avata työehtosopimuksen yleissitovuuden ja normaalissitovuuden käsitteitä, sillä yleisesti paikallisen sopimisen on katsottu olevan mahdollista vain työehtosopimuksen normaalissitovuuden piirissä olevien työnantajien keskuudessa.²⁷

2.3.1 Työehtosopimuksen yleissitovuus sekä normaalissitovuus

Työehtosopimuksen normaalissitovuudesta on kyse, kun työnantaja on velvollinen noudattamaan tiettyä työehtosopimusta siksi, että se kuuluu sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon tai koska työehtosopimus on tehty koskemaan juuri kyseistä yritystä. Tässä tutkimuksessa en käsittele tarkemmin yrityskohtaisia työehtosopimuksia, joten tutkimukseni kannalta relevantteja ovat työehtosopimukset, joita noudatetaan sen takia, että on järjestäytytty kyseiseen liittoon. Työnantajan on sovellettava normaalissitovaa työehtosopimusta kaikkiin työntekijöihinsä, jotka kuuluvat kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalaan.²⁸

Työehtosopimuksen yleissitovuudella tarkoitetaan puolestaan sitä, että työnantajan pitää vähintään noudattaa niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka työntekijän työstä tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä on määrätty noudatettavaksi. Yleissitovuusjärjestelmä on näin luotu turvaamaan työntekijöiden oikeuksia ja etuja, ilman että se oikeuttaa työnantajaa vastasuoritukseen. Huomionarvoista yleissitovuusjärjestelmässä on lisäksi se, että yleissitovuus liittyy vain osaan työehtosopimukseen. Tällöin työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaiset edellytykset on täytyttävä, jotta työehtosopimus voi olla yleissitova. Edellä mainitun

²⁶ Tutkielmaani varten kävin laajasti läpi yleissitovia työehtosopimuksia, jotta saisin tutkielmaani mukaan konkreettisia esimerkkejä siitä, minkälaisia työehtosopimusmääräyksiä Suomessa on olemassa.

²⁷ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 22–23.

²⁸ Normaalissitova työehtosopimus.

säännöksen mukaan, yleissitovan työehtosopimuksen on oltava *valtakunnallinen* sekä *asianomaisella alalla edustettu*.²⁹

Valtakunnallisen työehtosopimuksen soveltamisala kattaa koko maan ja lähtökohtaisesti työehtosopimuksen osapuolina ovat tällöin työmarkkinajärjestöt, joiden toiminta on maanlaajuinen. Toinen työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytys on sen soveltaminen asianomaisella alalla. Kyseistä termiä ei ole tarkemmin avattu työ sopimuslaissa taikka sen esitöissä. Kyseisellä termillä on kuitenkin vakiintuneesti katsottu tarkoittavan vallitsevan työehtosopimuskäytännön mukaan määräytyvää alaa. Tällöin tarkastelussa on viitattu sekä teollisuuslinja että ammattialaperiaatteeseen.³⁰ Työehtosopimuksen edustettavuuden ratkaisee puolestaan yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Lähtökohtana on tällöin noin 50 %:n sääntö, jolloin laskutoimituksen jakajana toimii työehtosopimuksen soveltamisalalla olevien työntekijöiden yhteismäärä siten, että työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja tämän sidonnaisuuden ulkopuolella olevien työnantajien työntekijöiden määrä summataan keskenään. Jaettavana toimii työehtosopimukseen sidottujen työnantajien työntekijöiden kokonaismäärä. Tällöin, jos edellä mainitun jakolaskun tulos on vähintään puolet, voidaan työehtosopimusta pitää työ sopimuslain mukaisesti edustavana.³¹

2.3.2 Paikallinen sopiminen työaikapankista

Työaikapankin käyttöönottoaminen työehtosopimuksen perusteella edellyttää siis usein työehtosopimusmääräyksen mukaan paikallista sopimista.³² Paikalliseen sopimiseen liittyviä lausekkeita voi työehtosopimuksista löytyä esimerkiksi seuraavissa muodoissa: ”Asiasta on sovittava paikallisesti” taikka ”ellei paikallisesti toisin sovita”. Mikäli työehtosopimuksessa esiintyy viimeiseksi mainitsemani esimerkki, on kyseessä paikallinen toisin sopiminen. Tällöin

²⁹ Andersin – Koskinen 2004, s. 1–2.

³⁰ Andersin – Koskinen 2004, s. 6. Teollisuuslinjaperiaatteella tarkoitetaan sitä, että kunkin työehtosopimuksen soveltamismääräykset koskevat määrättyä teollisuuden alaa kokonaisuudessaan. Työehtosopimuksen ammattialaperiaatteella tarkoitetaan puolestaan sitä, että työehtosopimuksen soveltamisala määräytyy työntekijäryhmittäin.

³¹ Andersin – Koskinen 2004, s. 10.

³² Hietala – Kaivanto – Schön 2019 s. 129.

työehtosopimuksen määräys esiintyy ns. perälautana, jolloin sitä noudatetaan vain, mikäli asiasta ei ole paikallisesti toisin sovittu.³³ Perälautamallin lisäksi työehtosopimuksissa voi esiintyä määräyksiä, jotka määrittelevät ne rajat, joiden sisällä paikallisen sopimisen on pysyttävä. Tällöin voimme puhua ns. sivulaudoista.³⁴ Edellä mainittujen, työehtosopimuksessa olevien paikallisen sopimisen kelpuuttavien määräysten avulla, paikallisilla osapuolilla on mahdollisuus tehdä paikallinen sopimus, joka korvaa ns. viitetyöehtosopimuksen³⁵ kyseisen määräyksen taikka täydentää työehtosopimusta paikallisella ratkaisulla. Edellä mainittu paikallinen sopimus saa näin lähtökohtaisesti syntyessään työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, mikäli se on tehty työehtosopimuksen sallimissa puitteissa.³⁶

Työehtosopimuksissa tarkoitetun paikallisen sopimisen osalta on puolestaan syytä huomioida, että kyseiset joustot eivät lähtökohtaisesti salli toisin sopimista työnantajilta, jotka noudattavat kyseistä työehtosopimusta vain sen yleissitovuuden perusteella. Tällöin paikallisen toisin sopimisen mahdollistamat joustot ovat lähtökohtaisesti vain järjestäytyneiden työnantajien etu, ei järjestäytymättömien työnantajien. Kyseistä järjestäytyneiden työnantajien etua on perusteltu muun muassa sillä, että järjestäytyneet työnantajat ovat liittonsa kautta työehtosopimusjärjestelmään tiukasti sidottuja ja näin samalla myös valvonnan alaisia.³⁷

Edellä mainittu, järjestäytymättömiä työnantajia koskeva kielto olla hyödyntämättä paikallisen toisin sopimisen mahdollisuuksia perustuu työaikalain 8 luvun 35 §:ään, jonka mukaan työnantaja, joka noudattaa työehtosopimusta vain sen yleissitovuuden takia, ei voi noudattaa työaikalain 34 §:n 2 momentin nojalla sovittuja määräyksiä, jos ne edellyttävät paikallista sopimista.

Tässä kohtaa tutkielmani kannalta relevanttia on kuitenkin se, että työaikapankkiin liittyvä säännös ei sisälly työaikalain 34 §:n 2 momenttiin vaan 34 §:n 4 momenttiin. Tällöin epäselväksi jää se, onko lainsäätäjät tarkoittanut jättää kiellon ulkopuolelle esimerkiksi

³³ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 140–141.

³⁴ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 24.

³⁵ Viitetyöehtosopimuksella tarkoitetaan valtakunnallista työehtosopimusta, johon paikallinen sopiminen perustuu. Ks. esimerkiksi Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 38.

³⁶ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset.

³⁷ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 22–23.

työaikapankkia koskevan kohdan, vaikka se työehtosopimusmääräyksen mukaan vaatisi paikallista sopimista.³⁸

Olemme nyt käsitelleet työaikapankin käyttöönoton edellytyksiä sekä lakiin perustuvan työaikapankin että työehtosopimukseen perustuvan työaikapankin osalta. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää työntekijöiden edustukseen liittyviä asioita työaikapankista sovittaessa ja olemme huomanneet, että kummankaan lainsäännöksen sanamuoto taikka esityöt eivät tuo selvyyttä työntekijöiden edustuksellisiin asioihin nähden.

Seuraavassa luvussa käydään tarkemmin läpi niitä toimijoita, jotka voivat sopia työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta työpaikalla. Lisäksi luvussa tarkastellaan lähemmin sitä, kuka voi edustaa työntekijää ja miten määräytyy esimerkiksi hierakia eri toimijoiden välillä. Tämän jälkeen kiinnitetään huomio työehtosopimusmääräyksiin, jotta edustukseen liittyvät asiat ja erityisesti työehtosopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä voisi avautua paremmin.

³⁸ Hietala – Kaivanto – Schön 2019 s. 259.

3 TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJA TYÖAIKAPANKISTA SOVITTAESSA

3.1 Yleisesti

Työntekijöitä on työpaikalla mahdollista edustaa eri tahot, joten tarkat määräykset muun muassa edustajien välisestä keskinäisestä hierarkiasta ovat tarpeen. Ensinnäkin työehtosopimuksista löytyy määräyksiä liittyen työntekijöiden edustajiin. Työehtosopimusmääräysten lisäksi myös lainsäädännöstä voi löytyä säännöksiä, joissa yksilöidään työntekijäpuolta edustava taho taikka tahot, joilla voi olla oikeus edustaa esimerkiksi henkilöstöryhmää. Mahdollista on myös se, että lainsäädännös tarkoittaa työntekijöiden edustajien keskinäistä järjestystä toisiinsa nähden. Tämän tyylistä tarkennusta ilmentää tutkimukseni kannalta relevantti työaikalain 4 luvun 14 §:ä, jossa luottamusmies on määritelty työntekijöiden ensisijaiseksi edustajaksi.

Seuraavaksi käydään yleisellä tasolla läpi niitä eri toimijoita, jotka voivat sopia työaikapankista. Yleisen esittelyn rinnalla huomio tullaan kiinnittämään erityisesti siihen, kenellä kyseisistä toimijoista voi olla oikeus edustaa työntekijöitä työaikapankkiin liittyvässä sopimistilanteessa.

3.1.1 Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan työpaikan pääluottamusmiestä taikka työsastoa, ammattiryhmää taikka henkilöstöryhmää varten valittua luottamusmiestä.³⁹ Luottamusmiesjärjestelmän avulla pyritään hoitamaan joustavasti työntekijöiden ja työnantajan välisiä asioita työpaikoilla.⁴⁰

Luottamusmiesjärjestelmästä on olemassa hyvin vähän lainsäädännöllisiä normeja, koska kyseinen järjestelmä perustuu pitkälti työehtosopimusmääräyksiin. Työehtosopimusmääräysten lisäksi työehtosopimuksissa voidaan viitata luottamusmiessopimukseen, joita on laadittu sekä keskusjärjestöjen että liittojen välillä.⁴¹

³⁹ Paikallisen sopimisen edistämistä valmisteleva työryhmä ei ole päässyt yksimielisyyteen.

⁴⁰ Koskinen ym. 2017, V kollektiivinen työoikeus: 6 luottamusmiesjärjestelmä.

⁴¹ Koskinen ym. 2017, V kollektiivinen työoikeus: 6 luottamusmiesjärjestelmä.

Vaikka luottamusmiesjärjestelmä perustuu lähinnä työehtosopimukseen ja niiden määräyksiin, on työehtosopimuslaissa joitain säännöksiä koskien luottamusmiestä. Nämä työehtosopimuslain sisältämät, luottamusmiehiä koskevat säännökset, koskevat nimenomaisesti luottamusmiehiä, joita työehtosopimuksissa tarkoitetaan.⁴²

Työehtosopimuslain 7 luvun 10 § on säädetty luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Tutkimukseni aiheen kannalta luottamusmiehen irtisanomissuojaan liittyvät asiat eivät ole relevantteja, mutta kyseisessä säännöksessä viitataan lyhyesti myös luottamusmiehen valintaan. Säännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa *työehtosopimuksen perusteella valitun* luottamusmiehen työehtosopimuksen vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa suostumuksensa.

Edellä mainittu säännös ilmentää muun muassa sitä, kuinka luottamusmiesjärjestelmä on lainsäädännöllisten normien vähyydestä huolimatta tunnustettu lainsäädännössämme.⁴³ Lisäksi säännöksestä huomaa, että esimerkiksi luottamusmiehen valintaan liittyvät tarkemmat ja yksityiskohtaisemmat määräykset löytyvät eri alojen työehtosopimuksista. Toisin sanoen, saadaksemme selkeämpää kuvaa luottamusmiesjärjestelmästä, on tarpeen tutkia laajemmin työehtosopimuksia ja niiden määräyksiä liittyen luottamusmiesjärjestelmään.

Työehtosopimusmääräysten lisäksi luottamusmiesjärjestelmän hahmottamisen avuksi voi tukeutua myös niin yleisten tuomioistuinten ratkaisukäytäntöön kuin työtuomioistuimenkin ratkaisukäytäntöön. Työtuomioistuimen ratkaisukäytännöstä saattaa löytyä apua työehtosopimusmääräysten tulkintaan, kun taas yleisten tuomioistuinten ratkaisukäytännöstä voi löytää joitain linjavetoja liittyen esimerkiksi luottamusmiehen kelpoisuuteen. Edellä mainitusta hyvänä esimerkkinä muun muassa korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1997:211, jossa korkein oikeus linjasi, että luottamusmiehen asema edellyttää aina edustettavia työntekijöitä.

Työehtosopimuksissa on yleisesti katsottu luottamusmiehen pääasialliseksi tehtäväksi ammattiosaston⁴⁴ edustaminen työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Myös

⁴² Rautiainen – Äimälä 2008, s. 336.

⁴³ Koskinen ym. 2017, V kollektiivinen työoikeus: 6 luottamusmiesjärjestelmä.

⁴⁴ Ammattiosasto on määritelty työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityneeksi alayhdistykseksi. Katso lisää esim. Koskinen ym. 2017, kollektiivinen työoikeus: 6 luottamusmiesjärjestelmä.

työlainsäädännön sekä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvät asiat ovat kiinteästi yhteydessä luottamusmiehen tehtäviin. Työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa luottamusmiehen edustus perustuu lain säännöksiin, vaikka varsinaista listaa luottamusmiesten tehtävistä ei työlainsäädännöstä löydykään.⁴⁵ Kuitenkin esimerkiksi lomautukseen ja irtisanomiseen liittyvissä työsopimuslain säännöksistä löytyy kohtia, joissa viitataan työntekijöiden edustajan asemaan. Esimerkiksi työsopimuslain 5 luvun 4 §:n mukaan lomautusilmoitus on annettava myös työntekijöiden edustajalle, eli lähtökohtaisesti luottamusmiehelle.⁴⁶

3.1.2 Luottamusmiehen edustusoikeus suhteessa työntekijöihin

Työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies edustaa kaikkia hänet nimittäneeseen työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat kyseisen luottamusmiehen toimintapiirin alle. Edellä mainitun lisäksi, oikeuskirjallisuudessa on katsottu luottamusmiehen voivan edustaa myös niitä järjestäytymättömiä työntekijöitä ja toiseen työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, jotka samalla kuuluvat luottamusmiehen kanssa saman toimintapiirin alle.⁴⁷

Edellä mainittu perustuu muun muassa työsopimuslain esitöihin, joissa todetaan, että työntekijöitä edustaa yleensä työehtosopimuslain nojalla työnantajaa velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Esitöiden mukaan luottamusmies edustaa näin kaikkia (myös järjestäytymättömiä) kyseiseen työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä ainakin työehtosopimusta koskevissa asioissa. Lisäksi esitöissä todetaan, että työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies edustaa työntekijöitä myös työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa, kunhan asiasta on nimenomainen lain säännös.⁴⁸ Esimerkkinä kyseisessä kohdassa on käytetty jo kumotun työsopimuslain 30 b §:ää, joka koski lomautusilmoituksen antamista. Kyseisessä säännöksessä viitattiin nimenomaisesti luottamusmieheen, jota tarkensi vielä kumotun lain luottamusmiehiä koskeva erillinen 53 §.

⁴⁵ Koskinen ym. 2017, kollektiivinen työoikeus: 6 luottamusmiesjärjestelmä.

⁴⁶ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 677.

⁴⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 680.

⁴⁸ HE 157/2000 vp, s. 123.

Kyseisen säännöksen mukaan luottamusmies valittiin ammattiryhmää taikka työosastoa varten.

49

Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työehtosopimusosapuolet ovat lähtökohtaisesti halunneet antaa luottamusmiehelle laajan edustusoikeuden suhteessa myös järjestäytymättömiin työntekijöihin.⁵⁰

Tässä kohtaa on kuitenkin huomioitava, että luottamusmiehen toimintapiiriä on myös mahdollista rajata. Tällöin luottamusmies edustaa vain niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat hänen toimintapiirinsä alle.⁵¹ Luottamusmiehen toimintapiirin rajaaminen on mahdollista, sillä vaikka lainsäädäntömme ei nimenomaisesti aseta estettä laajalle edustusoikeudelle, ei työehtosopimuksessa ole kyseistä laajaa edustusoikeutta luottamusmiehelle myöskään annettava. Tällöin on mahdollista, että paikallisesti⁵² taikka työehtosopimusmääräyksiin voidaan sopia myös niin, että luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo vain järjestäytyneitä työntekijöitä.⁵³ Tämä johtaa puolestaan siihen, että luottamusmiehen edustusoikeuden laajuudesta voi löytyä eroja, jotka ovat selvitettävissä vain työehtosopimusten yksityiskohtaisella tarkastelulla.

Työ- ja elinkeinoministeriö on lisäksi todennut, että luottamusmiehellä voi olla kelpoisuus edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä, mutta hänellä ei ole siihen velvollisuutta.⁵⁴ Kyseistä kohtaa ilmentää mielestäni esimerkiksi kristillisiä järjestöjä koskevan työehtosopimuksen 5 §, jonka mukaan luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana, mutta hän voi harkintansa mukaan toimia myös järjestäytymättömien työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa

⁴⁹ Ks. Työsopimuslaki 30.4.1970/320.

⁵⁰ Ks. esim.; Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 149.

⁵¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 680.

⁵² Esim. Medialiiton ja Ammattiliitto Pron välinen viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan konsernissa voidaan paikallisesti sopia usean yrityksen teknisiä toimihenkilöitä edustavasta yhteisestä luottamusmiehestä, jonka tehtävistä sovitaan kuitenkin paikallisesti, s. 63.

⁵³ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 148–149.

⁵⁴ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset, s. 54.

asioissa.⁵⁵ Tällöin työehtosopimus käsittääkseni antaa luottamusmiehelle kelpoisuuden edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä, mutta toisaalta ei velvoita luottamusmiestä edustamaan kyseisiä järjestäytymättömiä työntekijöitä. Näin ymmärrän, että luottamusmies voi vain omaan harkintaansa perustuen kieltäytyä edustamasta järjestäytymätöntä työntekijää.

3.2 Luottamusvaltuutettu sekä muu työntekijöiden edustaja

Luottamusvaltuutettua koskeva säännös löytyy työsopimuslain 13 luvun 3 §:stä, jonka mukaan ne työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Edellä mainittua täsmentää vielä kyseisen lain hallituksen esitys, jonka mukaan kaikilla työntekijöillä taikka henkilöstöryhmillä ei ole mahdollista valita itselleen luottamusmiestä esimerkiksi siksi, että kyseisen henkilöstöryhmän työehdoista ei ole olemassa työehtosopimusta taikka sovellettavassa työehtosopimuksessa ei ole lainkaan mainintaa luottamusmiehestä. Edellä mainituissa tilanteissa, työntekijöillä tulisi näin olla lakisääteinen oikeus valita keskuudestaan edustaja, luottamusvaltuutettu.⁵⁶

Lisäksi huomionarvoista luottamusvaltuutetun asemassa on se, että sovellettaessa työntekijän edustajaa koskevia lainsäännöksiä, luottamusvaltuutettu rinnastetaan luottamusmieheen. Mikäli sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä luottamusmieheen liittyen, ei luottamusvaltuutetulla kuitenkaan ole oikeutta näihin määräyksiin vedota.⁵⁷

Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työlainsäädännön mukaan, mutta tämän lisäksi on mahdollista, että työntekijät voivat enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä esimerkiksi tietyissä työsuhteita taikka työoloja koskevissa asioissa.⁵⁸

⁵⁵ Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus, s. 39.

⁵⁶ Ks. HE 157/2000 vp, s. 123.

⁵⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 684.

⁵⁸ Ks. Työsopimuslaki 13 luku 3 § 1 mom.

Koska oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että luottamusmies voisi edustaa kaikkia hänet nimittäneeseen työntekijäjärjestöön kuuluvia järjestäytyneitä työntekijöitä sekä lähtökohtaisesti myös niitä hänen toimintapiiriinsä kuuluvia järjestäytymättömiä työntekijöitä taikka eri työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, olisi luottamusvaltuutetun asema selvästi toissijainen luottamusmiehen asemaan nähden. Toissijainen asema näkyisi muun muassa siinä, että järjestäytymättömät tai toiseen työntekijäjärjestöön kuuluvat työntekijät eivät voisi valita itselleen luottamusvaltuutettua, jos työpaikalla olisi valittu työehtosopimukseen perustuva luottamusmies, joka edustaa kyseisten työntekijöiden työntekijäryhmää.⁵⁹ Tässä kohtaa on kuitenkin mainittava, että oikeuskirjallisuudessa esiintyvä kanta on jälleen mahdollista riitauttaa, niin kuin tutkimukseni edetessä tulemme huomaamaan. Lisäksi on löydettävissä kantoja, jotka puhuvat edellä mainittua vastaan. Esimerkiksi Koskinen on jo vuonna 2004 todennut, että työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies ei olisi järjestäytymättömän työntekijän luottamusmies⁶⁰.

Lisäksi on katsottu, että luottamusvaltuutetun toissijainen asema verrattuna luottamusmieheen ilmenisi tilanteessa, jossa suurin osa työntekijöistä olisivat järjestäytymättöminä valinneet itselleen luottamusvaltuutetun, mutta järjestäytyneiden työntekijöiden vähemmistö valitsisi edustajaksi luottamusmiehen, joka näin lähtökohtaisesti syrjäyttäisi enemmistön valitseman luottamusvaltuutetun.⁶¹

Hallituksen esityksen 157/2000 vp. mukaan luottamusvaltuutettu valitaan henkilöstöryhmittäin eli lähtökohtaisesti työntekijöittäin, toimihenkilöittäin sekä ylempin toimihenkilöin. Koska lain esitöissä viitataan yhteistoimintalain mukaisiin henkilöstöryhmiin, yleisesti on voitu päätyä tulkintaan, jonka mukaan luottamusvaltuutettu voisi edustaa kerralla koko henkilöstöryhmää.⁶²

Koska työaikapankkijärjestelmän tarkoitus on tuoda joustoa *yrityksen tarpeisiin*, koen, että kyseinen tulkinta luottamusvaltuutetun oikeudesta edustaa kerralla koko henkilöstöryhmää toteuttaa parhaiten tätä tarkoitusta. Lisäksi se seikka, että luottamusvaltuutetun valintaan saavat

⁵⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 680.

⁶⁰ Koskinen 2004, s. 6–7.

⁶¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 681.

⁶² HE 157/2000 vp, s.123.

osallistua kaikki kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvat henkilöt, puoltavat mielestäni kyseisen tulkinnan oikeudenmukaisuutta⁶³.

Tässä kohtaa koen kuitenkin tarpeelliseksi nostaa esille sen, että työntekijöiden edustajiin liittyvät asiat ovat yleisesti käsitetty moninaisiksi ja usein myös päällekkäisiksi eri neuvottelu- ja sopimusputkissa, kuten työehtosopimusasioissa ja yhteistoimintamenettelyssä. Päällekkäisyys ja moninaisuus voivat aiheuttaa tulkinnanvaraisuutta ja lisätä riskiä asioiden sekoittumisesta eri sopimismenettelyissä. Tästä voi puolestaan syntyä tilanne, jossa neuvotteluosapuolet eivät enää itsekään tiedä, missä menettelyssä eri tyyppisiä asioita olisi käsiteltävä.⁶⁴

Myös Hölttä on kirjoituksessaan katsonut, että käytännön kannalta olisi parempi, että yhteistoimintalakiin perustuvat sopimukset pidetään erillään työehtosopimusasioista.⁶⁵ Lisäksi yhteistoimintalaista löytyy säännöksiä, jotka mielestäni myös puhuvat kyseisen erottelun puolesta. Ensinnäkin yhteistoimintalain 2 §:n mukaan kyseistä lakia sovelletaan lähtökohtaisesti vain niihin yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Toiseksi yhteistoimintalain 19 §:ssä on määrätty ne muuhun lainsäädäntöön perustuvat suunnitelmat, periaatteet ja käytännöt, joiden käsittely tapahtuu yhteistoimintaneuvotteluin. Kyseinen lista ei sisällä viittauksia työaikajärjestelyistä. Kolmanneksi yhteistoimintalain 58 §:n mukaan työehtosopimuksen mukainen neuvottelujärjestys syrjäyttää yhteistoimintamenettelyn, jos luottamusmies niin vaatii.

Edellä mainitut asiat huomioon ottaen koen, että liiallinen analogia yhteistoimintalain kanssa voi pahimmassa tapauksessa sekoittaa eri neuvottelu- ja sopimusputkia. Mielestäni henkilöstöryhmän käsite vaatisikin itselleen legaalinen määritelmän, sillä kyseessä on merkittävä työoikeudellinen käsite, joka rakentuu alun perin vain työehtosopimusten neuvottelusuhteille⁶⁶.

Neuvotteluputkien sekaannusvaaran lisäksi konkreettisissa tilanteissa ongelmalliseksi saattaa siis muodostua myös henkilöstöryhmän juridinen määritelmä, sillä lainsäädännössä ei ole

⁶³ TSL 13 luku 3 § 1mom.

⁶⁴ Murto 2015, s. 102.

⁶⁵ Hölttä 2020, s. 345.

⁶⁶ Murto 2015, s. 89.

yksiselitteisesti määritelty sitä, mitä henkilöstöryhmällä tarkoitetaan. Henkilöstöryhmän tarkempaa sisältöä/määritelmää pohdin seuraavassa alaluvussa.

Lopuksi on syytä mainita, että henkilöstöryhmä voi olla työehtosopimuksen piirissä, mutta kyseinen työehtosopimus ei velvoita luottamusmiehen valintaa. Tällöin olisi mahdollista, että järjestäytyneet työntekijät eivät haluaisi valita itselleen edustajaksi luottamusmiestä, vaan kyseiselle työpaikalle valittaisiinkin luottamusvaltuutettu.⁶⁷

Muu työntekijöiden edustaja on puolestaan kyseisen yrityksen työntekijä, joka on saanut valtuutuksen edustaa työntekijöitä. Tällöin kyseinen edustaja edustaa vain niitä työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet hänen valintaansa.⁶⁸ Lisäksi, kun asema perustuu kokonaisuudessaan valtuutukseen, määrittelee kyseinen valtuutus myös ne toimivallan rajat, joiden sisällä muu edustaja voi valtuuttajiaan edustaa.⁶⁹ Tällöin on nähdäkseni mahdollista esimerkiksi se, että työntekijä valtuuttaa muun edustajan edustamaan häntä esimerkiksi vain työaikapankkiin liittyvissä asioissa.

3.3 *Henkilöstö taikka henkilöstöryhmä*

Henkilöstöryhmän tekemä sopimus työaikapankista sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat kyseiseen henkilöstöryhmään. Koko henkilöstön tekemä sopimus työaikapankista sitoo puolestaan koko henkilöstöä. Laista taikka lain esitöistä ei kuitenkaan ole suoraa luettavissa, riittääkö edellä mainittujen työaikapankkisopimusten tekoon henkilöstöryhmän taikka henkilöstön enemmistö vai vaatiiko pätevä työaikapankkisopimus kaikkien yksimielisen hyväksynnän. Paikallisen sopimisen luonne ja lain sanamuoto yhdessä antavat kuitenkin ymmärtää, että sekä henkilöstön että henkilöstöryhmän tekemä sopimus työaikapankista vaatisi kaikkien osallisten hyväksynnän. Toisaalta mikäli hyväksyntää ei kaikilta yksipuolisesti saada, voi henkilöstön taikka henkilöstöryhmän enemmistö valita itselleen luottamusmiehen taikka luottamusvaltuutetun, jonka tekemä sopimus työaikapankista sitoo lähtökohtaisesti koko henkilöstöä taikka henkilöstöryhmää.⁷⁰

⁶⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 682.

⁶⁸ HE 34/1996, vp, s. 48.

⁶⁹ Hemmo – Hoppu, kpl 5: kelpoisuus ja toimivalta.

⁷⁰ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 130–131.

Mikäli työaikapankista sovitaan henkilöstöryhmän taikka henkilöstön kesken kaikkien osallisten hyväksynnällä, ei henkilöstöryhmää voida ymmärtääkseni pitää erillisenä edustajana työaikapankista sovittaessa. Kyseessä on vain ”toimija”, joka voi työaikapankista sopia.

Lisäksi, kuten edellä on todettu, ei henkilöstöryhmän käsitettä ole tarkasti lainsäädännössä määritelty. Työsopimuslain esitöihin viitaten on kuitenkin todettava, että yleisesti myös henkilöstöryhmän käsitteen määrittelyssä on hyödynnetty yhteistoimintalakia.⁷¹

Jako yhteistoimintalain mukaisiin työntekijöihin, toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin ei aina kuitenkaan ole selkeästi eroteltavissa, vaikka jaottelu perustuu lähtökohtaisesti työsopimuksen mukaisten työtehtävien sijoittumiseen yrityksen organisaatiossa.⁷² Kuten edellä jo totesin, kyseinen käsite vaatisikin itselleen legaalín määritelmän, sillä kyseessä on merkittävä työoikeudellinen käsite, joka rakentuu alun perin vain työehtosopimusten neuvottelusuhteille⁷³.

3.4 Yhteenvetoa

Työntekijöitä edustaa yleensä työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Pelkkä luottamusmiesjärjestelmä ei kuitenkaan takaa riittävästi työntekijöiden edustuksen tasoa, sillä kaikki työntekijät eivät ole oikeutettuja valitsemaan itselleen edustajaksi luottamusmiestä. Tämän takia työsopimuslaista löytyy säännökset koskien luottamusvaltuutettua.⁷⁴

Kuten edellä on mainittu, luottamusmiehen asema muihin edustajiin nähden voidaan nähdä ensisijaisena.⁷⁵ Kuitenkin se, kuinka laaja luottamusmiehen edustus-oikeus on, esimerkiksi järjestäytymättömiin työntekijöiden nähden, on epäselvä. Epäselvyys johtuu siitä, että vaikka lähtökohtaisesti oikeuskirjallisuudessa on katsottu luottamusmiehelle voivan antaa oikeuden laajaan edustus-oikeuteen, voidaan työehtosopimusmääräyksin taikka paikallisesti tätä edustus-oikeutta rajata. Lisäksi kyseinen oikeuskirjallisuuden kanta on mahdollista altistaa

⁷¹ HE 157/2000 vp, s. 123.

⁷² Professori KKO:n päätöksestä: Luottamusmieslukko ainakin hieman avautuu.

⁷³ Murto 2015, s. 89.

⁷⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 673.

⁷⁵ Katso esimerkiksi tutkielmani s. 24.

kritiikille, kuten tutkielmani loppupuolella tulemme huomaamaan. Tämän lisäksi myös luottamusvaltuutetun edustusoikeuden laajuudella on vaikutusta luottamusmiehen edustusoikeuden laajuuteen. Luottamusvaltuutetun asemaa arvioitaessa huomio kiinnittyy lisäksi henkilöstöryhmän käsitteeseen, joka ei sekään ole yksiselitteisesti avattavissa.

4 TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS TYÖAIKAPANKKIIN LIITTYEN YLEISSITOVIER TYÖEHTOSOPIMUSTEN MUKAAN

4.1 Yleisesti

Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan yleissitovia työehtosopimuksia ja erityisesti niitä määräyksiä, jotka koskevat työntekijöiden edustusta työaikapankista sovittaessa. Tutkin laajasti yleissitovia työehtosopimuksia, sillä lähes kaikissa niissä on omat määräyksensä liittyen työaikapankkiin/sitä vastaavaan järjestelmään. Tämä johtuu siitä, että työmarkkinakeskusjärjestöjen välisessä vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksessa pidettiin tärkeänä, että työaikapankista otettaisiin määräykset myös niihin työehtosopimuksiin, joissa ei vielä kyseisiä säännöksiä esiintynyt.⁷⁶

Työaikalain 8 luvun 34 §:n mukaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan sopia työaikalain 14 §:ää vastaavasta järjestelystä taikka muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan lakisääteisen työaikapankin sijaan ottaa käyttöön.

Kun työaikapankista sovitaan työehtosopimusmääräykseen perustuen, joka edellyttää järjestelmän käyttöönottoa paikallisesti sopien, voimme luokitella lähestymistavan paikalliseksi sopimiseksi sen suppeassa merkityssisällössään.⁷⁷ Tällöin työehtosopimus edellyttää paikallista sopimista työaikapankin käyttöönottilanteessa. Kun kyseistä ”oikeutta” käytetään ja muodostetaan paikallinen sopimus, tulee kyseisestä sopimuksesta lähtökohtaisesti valtakunnallisen työehtosopimuksen osa.⁷⁸

Seuraavaksi käyn tarkemmin läpi yleissitovien työehtosopimuksien määräyksiä, jotta voin esimerkein konkretisoida tutkielmani kannalta relevantteja seikkoja. Kiinnitän huomiota niihin

⁷⁶ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 129.

⁷⁷ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 14.

⁷⁸ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 37–38.

määräyksiin, jotka liittyvät välillisesti taikka välittömästi työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoon.

Jo tässä kohtaa koen kuitenkin tarpeelliseksi todeta, että läheskään kaikissa yleissitovissa työehtosopimuksissa ei ole nimenomaista mainintaa työaikapankkijärjestelmästä. Tämä ei kuitenkaan ymmärtääkseni tarkoita sitä, etteikö kyseisen työehtosopimuksen piirissä voisi olla työaikapankkijärjestelmää vastaavaa järjestelmää olemassa, kyseisessä työehtosopimuksessa ei vain nimenomaisesti käytetä sanaa ”työaikapankki”.

Niistä yleissitovissa työehtosopimuksissa, joista nimenomaisesti löytyi maininta työaikapankista, ulkomuoto muodostui pitkälti samanlaisen kaavan mukaan. Ensiksi työaikapankkia koskevasta määräyksestä, ohjeistuksesta taikka liitteestä löytyi lyhyt määritelmä siitä, mitä työaikapankilla tarkoitetaan. Toiseksi työaikapankkia koskevassa kohdassa oli määräys taikka ohjeistus siitä, miten työaikapankkijärjestelmä tulisi ottaa käyttöön.

4.2 Määräykset liittyen paikalliseen sopimiseen

Monessa yleissitovan työehtosopimuksen työaikapankkiin liittyvässä määräyksessä työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto edellyttää paikallista sopimista.

Esimerkiksi 1

Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 5 §:n mukaan työaikapankkijärjestelmästä sovitaan *paikallisesti* työehtosopimuksen 31 §:n mukaan siten, että sopijapuolina ovat ensisijaisesti työehtosopimuksen mukainen luottamusmies ja työnantaja.

Esimerkki 2

Autoalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §:n mukaan ”työaikapankin käyttöönotto tapahtuu *paikallisella sopimuksella* siten, kuin tämän työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevassa määräyksessä on todettu.”

Paikallisen sopimisen kelpuuttava taikka salliva ilmaus voi näin ilmetä esimerkiksi muodossa *paikallisesti*, mutta mahdollista on myös esimerkiksi käyttää muotoa *työpaikkakohtaisesti*.

Toisaalta yleissitovassa työehtosopimuksessa voi olla määräys työaikapankista, mutta kyseisessä määräyksessä ei nimenomaisesti määrätä asiasta sovittavan paikallisesti taikka työpaikkakohtaisesti.

Esimerkiksi lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 7 §:n mukaan työaikapankkisopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Kyseisen toteamuksen lisäksi kyseisessä määräyksessä todetaan, että liitot suosittelevat paikallisten osapuolten asettavan tavoitteet muun muassa tuottavuuden ja kilpailukyvyn huomioon ottamiselle työaikapankille.

Edellä mainittu kirjoitustapa ilmentää mielestäni paikallista sopimista sen laajassa merkitysisällössään, sillä yleisesti tunnetun käsityksen mukaan paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtojen asettamista jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla.⁷⁹

Sen sijaan se seikka, tarkoitetaanko kyseisessä kohdassa muodostuvan työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus, jää mielestäni kyseisen määräyksen sanamuodosta epäselväksi. Suppeasti ymmärrettynähän paikallista sopimista on vain se, mitä valtakunnallisissa työehtosopimuksissa tarkoitetaan⁸⁰. Edellä mainittu tulkintaongelma liittyy siihen, että valtakunnallisten työehtosopimusten mukaan tehdyt paikalliset sopimukset saavat lähtökohtaisesti työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, kun taas laajemmin ymmärretyt paikalliset sopimukset voidaan luokitella muihin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin, ilman työehtosopimuksen oikeusvaikutusta.⁸¹

Kuten edellä on esitetty, poikkeavat valtakunnallisten työehtosopimusten lähestymistavat työaikapankkiin liittyen jonkin verran toisistaan. Seuraavaksi on tarpeen kiinnittää huomiota niihin osapuoliin, jotka voivat sopia työaikapankkijärjestelmästä työntekijöiden puolesta.

Taustatietona kyseiseen edustukselliseen seikkaan voin tässä kohtaa mainita Turun yliopistossa vuonna 2005 – 2008 toteutetun työoikeuden tutkimusprojektin paikallisesta sopimisesta yksityisellä sektorilla, jossa selvitettiin, että paikallisissa neuvotteluissa sopijapuolina ovat enimmäkseen olleet työnantajat ja henkilöstöryhmien edustajat. Lisäksi todettiin, että henkilöstön edustajat osallistuivat lähes aina sopimuksia koskeviin neuvotteluihin ja niiden valmisteluun.⁸²

⁷⁹ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 13.

⁸⁰ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 14.

⁸¹ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 16.

⁸² Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 6.

Työehtosopimusmääräyksistä löytyy usein ohje siitä, ketkä työaikapankkijärjestelmästä saavat sopia. Mahdollista on esimerkiksi se, että työehtosopimuksen työaikapankkiin liittyvässä määräyksessä on esitetty ne osapuolet, jotka saavat työaikapankista sopia.

Esimerkiksi 1

Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 5 §:n mukaan työaikapankkijärjestelmästä sovitaan paikallisesti työehtosopimuksen 31 §:n mukaan siten, että sopijapuolina ovat ensisijaisesti työehtosopimuksen mukainen *luottamusmies ja työnantaja*.

Toisaalta työaikapankkiin liittyvä työehtosopimuksen määräys saattaa olla kirjoitettu myös niin, ettei kyseisestä määräyksestä voi suoraan tietää niitä osapuolia, jotka voivat sopia työaikapankin käyttöönotosta.

Esimerkki 2

Autoalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §:n mukaan ”työaikapankin käyttöönotto tapahtuu *paikallisella sopimuksella* siten, kuin tämän työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevassa määräyksessä on todettu.”

Tilanteessa, jossa työaikapankkiin liittyvästä määräyksestä ei ole suoraan luettavissa niitä osapuolia, jotka voivat työaikapankin käyttöönotosta sopia, on lisätietoa haettava samaisen työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevasta määräyksestä.

Esimerkiksi Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen, paikallista sopimista koskevan 33 §:n mukaan asioista voidaan sopia paikallisesti joko työnantajan ja työntekijän taikka työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Lisäksi on mahdollista, että paikalliseen sopimiseen liittyvästä työehtosopimusmääräyksestä on luettavissa tarkempaa ohjeistusta paikallisten osapuolten välisestä keskinäisestä hierarkiasta.

Esimerkiksi pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 27 §:n mukaan paikallisen sopimisen osapuolina ovat ensisijaisesti luottamusmies ja työnantaja, mikäli kyseinen sopimus koskee yleisesti luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, taikka jos yksilötason sopimuksella voisi olla olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on todettu, että vaikka työehtosopimusmääräyksestä ei paikallisia osapuolia tarkemmin määriteltäisiinkään, paikallisen sopimisen luonteesta voidaan kuitenkin päätellä, että kussakin tapauksessa käytetään menettelytapaa, joka parhaiten soveltuu kyseiseen tilanteeseen. Näin ollen suurempaa osaa työntekijöitä koskevaa asiaa on luontevaa

käsitellä ensisijaisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä.⁸³ Koska työaikapankkijärjestelmän tarkoitus on luoda joustava työaikajärjestely yrityksen tarpeisiin, tulkitseen, että työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu ottaa käyttöön usean työntekijän kesken ja näin työntekijöillä tulisi lähtökohtaisesti olla työaikapankkisopimuksesta päättävä edustaja.

Lisäksi huomioitavaa on, että vaikka useassa työehtosopimuksessa määräykset sallivat eroavaisuuksia nimenomaisesti työnantajan vastakkaisessa paikallisessa osapuolella, voi myös työnantaja puolelta löytyä eroavaisuuksia työehtosopimusten kesken.

Esimerkiksi golf-alan työehtosopimuksen 24 §:n mukaan paikallinen sopiminen voi tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän välistä sopimusta.

Osassa työehtosopimuksia ei puolestaan mainittu mitään työnantajan oikeudesta käyttää edustajaa, mutta toisaalta työehtosopimuksesta ei myöskään löytynyt kohtaa, joka olisi nimenomaisesti kieltänyt työnantajan oikeuden käyttää edustajaa paikallisen sopimisen tilanteissa.⁸⁴

Mikäli paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja työntekijän välillä, eroja löytyy myös siitä, edellyttääkö työehtosopimus paikalliseksi osapuoleksi yksittäistä työntekijää tai työntekijöitä.

Esimerkiksi 1

Apteekkialan työehtosopimuksen 20 §:n mukaan työpaikkakohtaisessa sopimisessa osapuolina voivat olla työnantaja ja luottamusmies, työntekijä, työntekijät.

Esimerkki 2

Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 37 §:n mukaan paikallinen osapuoli voi olla vain yksittäinen työntekijä taikka luottamusmies.

⁸³ Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 62.

⁸⁴ Katso esimerkiksi autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus, s. 11.

Yhtenäistä eri työehtosopimuksissa oli kuitenkin se, että pääsääntöisesti aina työnantajan vastapuolena voi paikallisen sopimisen tilanteessa toimia työntekijän edustaja, ensisijaisesti luottamusmies.⁸⁵

Koska työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto työehtosopimusmääräysten mukaisesti edellyttää usein paikallista sopimista työnantajan ja työntekijän edustajan välillä ja koska luottamusmies on ensisijainen työntekijöiden edustaja, on seuraavaksi tarpeen tutkia työehtosopimusmääräyksiä liittyen luottamusmieheen ja luottamusmiehen asemaan. Erityinen huomio tullaan kiinnittämään luottamusmiehen edustusoikeuden laajuuteen, sillä vain tällä tavoin voimme tarkemmin arvioida sitä, miten työntekijöiden edustus on järjestettävä työaikapankin käyttöönottilanteissa.

4.3 Määräykset liittyen luottamusmieheen

Yrityksessä voi toimia useita luottamusmiehiä, vaikka kaikki soveltaisivat samaa työehtosopimusta. Tämä perustuu siihen, että usein työehtosopimus sallii oman luottamusmiehen valinnan esimerkiksi työosastoittain taikka työvuoroittain. Toisaalta jos yritykseen on valittu vain yksi luottamusmies, on hän aina yrityksen pääluottamusmies.⁸⁶

Esimerkiksi lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan yleisesti ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja toisaalta myös työosaston, tai sitä vastaavan, yksikön luottamusmiestä.⁸⁷

Luottamusmiehen asemaa tarkasteltaessa on syytä nostaa esille eräs terminologinen seikka. Yleissovissa työehtosopimuksissa on nimittäin mahdollista, että luottamusmiehestä käytetään myös nimitystä yhdysmies taikka yhteyshenkilö. Terminologian ero rajautuu useasti siihen,

⁸⁵ Katso esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimus, s. 39. Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimus, s. 19. Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, s. 15.

⁸⁶ Hölttä 2020, s. 345.

⁸⁷ Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus, s. 92.

onko kyseessä esimerkiksi toimihenkilöiden työehtosopimus taikka ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus.⁸⁸

Yleissitovista työehtosopimuksista löytyy myös määräyksiä siitä, ketä voi työpaikalla toimia luottamusmiehenä. Yleisesti työehtosopimuksista voi löytyä muun muassa määräys, jonka mukaan luottamusmiehen tulee olla asianosaisen työpaikan työntekijä ja myös perehtynyt kyseisen työpaikan olosuhteisiin.⁸⁹ Lisäksi luottamusmiehen tulee olla ammattiliiton jäsen.⁹⁰

Myös luottamusmiehen valintaan liittyvät tarkemmat määräykset löytyvät yleissitovista työehtosopimuksista. Tarkemmat määräykset voivat löytyä suoraan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä taikka sitten työehtosopimuksen liitteenä olevasta, mahdollisesta luottamusmiessopimuksesta.⁹¹

Luottamusmiehen valintaan saavat osallistua järjestäytyneet työntekijät;

Esimerkki 1

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen mukaan ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varaluottamusmiehensä ja luottamusmiehen.⁹²

Esimerkki 2

Sähköalan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimuksen allekirjoittaneiden ammattiliittojen ammattiosastoihin järjestäytyneiden työntekijöiden valitsemaa luottamusmiestä.⁹³

Edellä esitetyistä esimerkeistä huomaa, että luottamusmiehen valintaan ovat oikeutettuja vain ne työntekijät, jotka ovat itse järjestäytyneet eli kuuluvat ammattiliittoon. Mahdollista on

⁸⁸ Kairinen 2009, s. 493.

⁸⁹ Ks. esim. TT-SAK yleissopimus, s. 4.

⁹⁰ Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu.

⁹¹ Murto 2015, s. 97.

⁹² Pelti- ja teollisuuseristysalan luottamusmiessopimus 5 §.

⁹³ Sähköalan tes – energia – ICT – verkosto työehtosopimus, s. 41.

kuitenkin myös järjestely, jossa työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehen valintaan saavat osallistua myös järjestäytymättömät työntekijät.

Esimerkiksi teknologia teollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 11 §:n mukaan luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan järjestäytyneiden toimihenkilöiden keskuudesta, mutta kaikilla työpaikan toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua kyseisen luottamushenkilön valintaan.

Minkälaisia määräyksiä yleissitovista työehtosopimuksista sitten löytyy liittyen luottamusmiehen edustusoikeuteen nähden? Ensinnäkin työehtosopimuksesta voidaan löytää määräys, jonka mukaan luottamusmiehellä on oikeus edustaa sekä järjestäytyneitä työntekijöitä että järjestäytymättömiä työntekijöitä.

Esimerkki 1

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 19 §:n mukaan luottamusmies toimii yhdistyksensä ja toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Edellä esitetty työehtosopimusmääräys on mielestäni muotoiltu selkeästi, sillä siitä ilmenee nimenomaisesti se, että luottamusmiehelle on annettu laaja edustusoikeus suhteessa yhdistyksensä jäseniin eli järjestäytyneisiin työntekijöihin nähden, mutta myös muita toimihenkilöitä nähden eli niihin, jotka eivät kuulu luottamusmiehen edustamaan järjestöön.

Esimerkki 2

Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan luottamusmies edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja kyseisen työehtosopimuksen soveltamista koskevissa kysymyksissä.⁹⁴

Myös esimerkistä kaksi huomaa, että työehtosopimusmääräyksellä on tarkoitettu antaa luottamusmiehelle laaja edustusoikeus myös järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden.

⁹⁴ Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen yhteistoimintasopimus, s. 16.

Kyseisessä esimerkissä ei tehdä ensimmäisen esimerkin tavoin eroa yhdistyksessä oleviin ja muihin työntekijöihin, vaan puhutaan yleisesti vain kyseisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvista ylemmistä toimihenkilöistä.

Toisaalta, työehtosopimusmääräyksiin on mahdollista sopia luottamusmiehen edustusoikeuden laajuudesta rajatumminkin. Tällöin on voitu esimerkiksi todeta, että luottamusmiehen edustusoikeuden laajuus ylettyy vain järjestäytyneisiin eli ammattiosastoon liittyneisiin työntekijöihin ja ns. järjestäytymättömät työntekijät jäävät luottamusmiehen edustusoikeuden ulkopuolelle;

Esimerkki 1

Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksessa viitataan työehtosopimuksen liitteenä olevaan, liittojen väliseen yleissopimukseen. Kyseisen sopimuksen 3 luvussa luottamusmiehen pääasialliseksi tehtäväksi on määritelty toimiminen *ammattiosaston edustajana* työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Lisäksi yleissopimuksessa vielä täsmennetään, että luottamusmies edustaa ammattiosastoa.

Esimerkki 2

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehen tehtävänä on edustaa toimialueensa *järjestäytyneitä työntekijöitä*.⁹⁵

Edellä mainituista esimerkeistä huomaa, että laajan edustusoikeuden rajaus on voitu toteuttaa työehtosopimusmääräyksissä hieman eri sanamuodoin, vaikka idea itsessään on saman sisältöinen. Voimme siis puhua ammattiosastosta ja työntekijöistä yleensä taikka sitten järjestäytyneistä työntekijöistä taikka järjestäytymättömistä työntekijöistä. Toisaalta edustusoikeuden laajuus voi ilmetä joko luottamusmiehen tehtävistä taikka sitten yleisesti luottamusmiestä koskevista määräyksistä.

⁹⁵ Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, luottamusmiessopimus 2 §.

4.4 Yhteenvetoa

Olen edellä käynyt laajasti läpi työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoon liittyviä seikkoja. Konkreettisten työehtosopimusmääräysten esiin tuominen, esimerkkien tavoin, on mielestäni tarpeen kokonaisuuden hahmottamisen kannalta.

Ensinnäkin huomasimme, että työaikapankkiin liittyvissä määräyksissä edellytettiin usein paikallista sopimista. Mikäli kyseisessä määräyksessä ei nimenomaisesti mainittu sanaa ”paikallisesti” oli kyseisestä määräyksestä kuitenkin tulkittavissa, että työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu ottaa käyttöön työpaikkatasoisesti, esimerkiksi työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Vaikka edellä mainittu ero voi tuntua pieneltä, ymmärrän itse sen tarkoittavan seuraavaa; Mikäli yleissitovassa työehtosopimuksessa nimenomaisesti edellytetään paikallista sopimista työaikapankkijärjestelmän käyttöönottilanteessa, syntyy työaikapankkisopimuksesta lähtökohtaisesti työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus.

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus saa puolestaan lähtökohtaisesti työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, mikäli se on tehty työehtosopimuksen sallimissa puitteissa⁹⁶. Kyseinen järjestely myös ilmentää paikallista sopimista sen suppeassa merkityssisällössään.⁹⁷

Toisaalta, jos työehtosopimusmääräys edellyttää vain kirjallista sopimista esimerkiksi työnantajan ja luottamusmiehen välillä, ei näkemykseni mukaan syntyvä sopimus olisi työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus. Laajasti ymmärrettynä kyse on paikallisesta sopimisesta, mutta työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia kyseinen sopimus ei saisi.⁹⁸

Toiseksi, työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoon liittyy tiiviisti työntekijöiden edustajaan liittyvät seikat. Olen edellä todennut luottamusmiehen aseman olevan lähtökohtaisesti ensisijainen muihin mahdollisiin työntekijöiden edustajiin nähden. Luottamusmiesjärjestelmän

⁹⁶ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset.

⁹⁷ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 14.

⁹⁸ Yleisesti ymmärrettynä paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtojen asettamista jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Ks. esim. Hölttä 2020, s. 344.

perustuessa työehtosopimukseen ja työehtosopimusmääräyksiä tutkiessa huomasin, että luottamusmiehen edustusoikeuden laajuudesta saattoi löytyä eroavaisuuksia yleissitovien työehtosopimusten kesken. Laajasta edustusoikeudesta voimme puhua silloin, kun luottamusmies voi työehtosopimusmääräysten mukaan edustaa sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä työntekijöitä. Rajoitetumpaa edustusoikeutta ilmentää puolestaan määräykset, jotka rajaavat luottamusmiehen edustusoikeuden vain ammattiosastoon eli järjestäytyneisiin työntekijöihin nähden.

Seuraavassa kappaleessa on tarpeen tutkia sitä, millä edellytyksin edustajan tekemä sopimus työaikapankista voi sitoa työntekijää taikka työntekijöitä. Erityisesti tarpeen on tutkia sitä, voimmeko juridisesti perustella esimerkiksi joidenkin työehtosopimusten sallimaa, luottamusmiehen laajaa edustusoikeutta?

5 EDUSTAJAN EDELLYTYKSET EDUSTAA TYÖNTEKIJÖITÄ TYÖAIKAPANKISTA SOVITTAESSA

5.1 Yleistä

Seuraavaksi on tarpeen tutkia niitä seikkoja, jotka lähtökohtaisesti voivat synnyttää edustajalle oikeuden edustaa esimerkiksi työntekijää taikka työntekijöitä. Luottamusmiehen ensisijaisen aseman takia, näkökulma tässä kyseisessä kappaleessa on pääsääntöisesti se, että arvioimme nimenomaisesti luottamusmiehen oikeutta edustaa työntekijää taikka työntekijöitä. Luottamusmiehen aseman arvioinnin lisäksi kyseisessä kappaleessa perehdytään myös luottamusvaltuutetun asemaan, sillä työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan ne työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Henkilöstöryhmän taikka henkilöstön edellytyksiä edustaa työntekijöitä ei kyseisessä kappaleessa käydä tarkemmin läpi, sillä yleisesti on katsottu, että henkilöstöryhmä taikka henkilöstö voivat sopia työaikapankista vain, mikäli kaikki osalliset antavat kyseiseen työaikajärjestelyyn hyväksymisensä.⁹⁹ Myös muun edustajan sopiessa työaikapankista, on edustusvallan laajuus lähtökohtaisesti selvä nimenomaisen valtuutukseen perustuen.

5.2 Työoikeudellinen näkökulma

5.2.1 Luottamusmies ja ammattiosasto

Yleisen käsityksen mukaan luottamusmiehen edustus-oikeus suhteessa järjestäytyneisiin työntekijöihin nähden ei ole ongelmallista. On katsottu, että ammattiosaston edustajana luottamusmiehellä on kelpoisuus edustaa ammattiosaston jäseniä eli järjestäytyneitä

⁹⁹ Ks. tutkimukseni s. 27.

työntekijöitä. Edustus oikeus suhteessa kyseisiin työntekijöihin perustuu siis ammattiosaston jäsenyyteen.¹⁰⁰

Toinen seikka, joka korostaa luottamusmiehen oikeutta edustaa järjestäytyneitä työntekijöitä on usein työehtosopimuksesta löytyvä määräys, jonka mukaan luottamusmiehen tehtävä on edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla.¹⁰¹

Kolmanneksi työehtosopimuksista löytyy lähtökohtaisesti yksityiskohtaiset määräykset taikka ohjeet siitä, miten luottamusmies valitaan.

Esimerkiksi pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan kyseiseen työehtosopimukseen sidottujen ja järjestöön kuuluvilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan kyseisen yritykseen ja sen tehtäviin perehtynyt luottamusmies.¹⁰²

Mielestäni silloin, kun edustettavalle annetaan mahdollisuus oman edustajansa valitsemiseen, syntyy edustajalle vaalien kautta myös lähtökohtainen oikeutus edustukseen.

Edellä mainittujen edellytysten takia koen, että luottamusmiehen sopiessa työaikapankin käyttöönotosta järjestäytyneiden työntekijöiden puolesta, ei edustuksen oikeutus ole riittävä asia.

Miten työoikeudessa sitten on arvioitu luottamusmiehen edustus oikeutta suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden? Kysymys on hankala, sillä luottamusmiehen edustus oikeudelle suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden ei ole olemassa yhtä selvää oikeudellista perustetta, kuin järjestäytyneitä työntekijöitä kohden. Tämä johtuu siitä, että ensinnäkin järjestäytymätön työntekijä ei kuulu liittoon, eli edustus oikeutta ei voida lähteä hakemaan ammattiosaston jäsenyyden kautta. Toiseksi monen työehtosopimus määräyksen sanamuodon mukainen tulkinta luottamusmiehen edustus oikeuden laajuudesta puhuu sitä vastaan, että luottamusmies voisi edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä.¹⁰³ Kolmanneksi useat työehtosopimus määräykset, jotka kohdentuvat luottamusmiehen valintaan, on kirjoitettu niin, että vain ammattiosaston jäsenillä on oikeus osallistua luottamusmiehen

¹⁰⁰ Ks. esim. Hölttä 2020, s. 346.

¹⁰¹ Murto 2015, s. 173.

¹⁰² Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden TES, Luottamusmiessopimus 2 §.

¹⁰³ Murto 2015, s. 173.

valintaan. Pääsääntöisesti järjestäytymätön työntekijä ei saa osallistua esimerkiksi vaaliin, joka järjestetään työpaikalla luottamusmiehen valintaa varten.¹⁰⁴

5.2.2 ”Edustajan katsotaan edustavan”

Kröger on aikoinaan erottanut työehtosopimuksen *soveltamisen* ja paikallisen *sovelluksen* toisistaan. Työehtosopimuksen soveltamisella hän tarkoitti joko työehtosopimuksessa annetun vaihtoehdon valitsemista taikka sitä, että sopiminen tapahtuu työehtosopimuksen asettamien rajojen sisäpuolella.¹⁰⁵ Tällöin työehtosopimusmääräys, jonka mukaan luottamusmiehen tehtävä on edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen *soveltamista koskevissa asioissa*, rajautuisi vain valintoihin, jotka tehdään työehtosopimuksen esittämistä vaihtoehdoista taikka sopimisesta, joka tapahtuu työehtosopimuksen rajojen sisäpuolella.

Sen sijaan silloin, kun kyse on työehtosopimuksen paikallisesta sovelluksesta, voitaisiin Krögerin mukaan sen katsoa sitovan myös järjestäytymättömiä työntekijöitä. Mikäli nimittäin paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen katsottaisiin olevan luonteeltaan *avoin kelpuutus*, tulisi luottamusmiehen edustusosoikeuden laajuutta arvioidessa kiinnittää työehtosopimuksen nimenomaisesti luottamusmiestä koskevien määräysten lisäksi huomiota myös vakiintuneen käytännön mahdolliseen vaikutukseen sekä asemavaltuutusta koskevien oppien asemaan.¹⁰⁶

Edellä esitetty erottelu on sinänsä käyttökelpoinen, mutta käytäntö on osoittanut, että jako on ymmärrettävä lähinnä teoreettisena näkökulmana edustusosoikeuden määrittelyyn. Työehtosopimusmääräykset ovat nykyään yksilöidympiä luottamusmiehen edustusosoikeuden määrittämisen suhteen eikä myöskään työtuomioistuin ole kyseistä erottelua hyödyntänyt.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Kyseinen asia kävi ilmi, kun tutkin yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä, liittyen luottamusmiehen valintaan.

¹⁰⁵ Murto 2015, s. 173.

¹⁰⁶ Kröger TYV 1992, s. 45–46.

¹⁰⁷ Murto 2015, s. 174–175.

Erottelen teoreettisuudesta huolimatta halusin nostaa kyseisen esimerkin esille, sillä nykyäänkin paikalliseen sopimiseen liittyvässä työehtosopimusmääräyksessä usein esiintyvä, sekä myös työaikalain 14 §:ssä esiintyvä sanonta, ”edustajan katsotaan edustavan”, voisi mielestäni toimia Krögerin tarkoittamana avoimen kelpuutuksen luonteisena määräyksenä luottamusmiehen laajalle edustusvallalle.

Kyseinen tapa tulkita edellä mainittua sanontaa johtaisi siihen, että vaikka työehtosopimuksessa luottamusmiehen tehtäväksi olisi määrätty edustaa ammattiliittoa, mutta paikalliseen sopimiseen liittyvän määräyksen kohdalla, olisi todettu sanonta ”edustajan katsotaan edustavan”, ei huomiota voitaisi kiinnittää pelkästään luottamusmiesmääräykseen vaan tulkintaan pitäisi ottaa mukaan myös vakiintuneeseen käytäntöön ja asemavaltuutukseen liittyvät näkökulmat.

Tällöin myös tutkimukseni kannalta relevantti säännös, työaikalain 14 § voitaisiin mielestäni tulkita niin, että luottamusmiehellä voisi olla laaja edustusosoikeus suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden, mikäli vakiintunut käytäntö taikka asemavaltuutukseen liittyvät opit puhuisivat laajan edustusosoikeuden puolesta.

Myös Hölttä on kirjoituksessaan todennut, että sanonta, jonka mukaan *edustajan katsotaan edustavan*, on peräisin työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen pyrkimyksestä saada laaja edustusvalta luottamusmiehelle, ilman valtakirjaa, koko henkilöstöryhmän puolesta¹⁰⁸.

Toisaalta sanonnalle ”edustajan katsotaan edustavan” voidaan löytää toinenkin selitys. Se perustuu työehtosopimuslain 4 §:n tulkintaan, jonka mukaan työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusmääräyksiä niin järjestäytyneisiin kuin järjestäytymättömiinkin työntekijöihin nähden. Tällöin voidaan analogisesti todeta, että myös luottamusmiehen mahdollisesti tekemät paikalliset sopimukset tulisivat kaikkien, niin järjestäytyneiden kuin järjestäytymättömienkin työntekijöiden sovellettavaksi.¹⁰⁹

Edellä mainittu voisi työaikapankkijärjestelmän kohdalla tarkoittaa mielestäni seuraavaa; Luottamusmiehellä voisi olla laaja edustusosoikeus suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden tilanteessa, jossa hän sopii lakiin perustuvan työaikapankin käyttöönotosta työnantajan

¹⁰⁸ Hölttä 2020, s. 346.

¹⁰⁹ Puranen 2000, s. 49.

kanssa. Laaja edustusoikeus perustuisi lain säännöksen sanamuotoon, jossa toistetaan sanonta ”*edustajan katsotaan edustavan.*” Toisaalta myös työehtosopimukseen perustuvan työaikapankkijärjestelmän kohdalla, olisi mahdollista kiinnittää yksinomaan luottamusmieheen liittyvien määräysten sijaan huomiota myös paikalliseen sopimiseen liittyviin määräyksiin, mikäli työaikapankista on työehtosopimuksen mukaan sovittava paikallisesti. Tällöin mielenkiintoista on, että tuo jo edellä esiin nostettu sanonta ”*edustajan katsotaan edustavan*” löytyy monesta työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen liittyvästä määräyksestä.

5.3 Sopimusoikeudellinen näkökulma

Sopimukseen liittyviä säännöksiä löytyy useista eri laeista. Oikeustoimilakia voidaan kuitenkin pitää yhtenä keskeisempänä sopimuksia koskevana lakina. Kyseisen lain keskiössä ovat varallisuus oikeudelliset oikeustoimet, jotka ovat kuitenkin ymmärrettävä hyvin laajana joukkona, sisältäen myös erilaiset työoikeudelliset sopimukset. Lainsäännösten lisäksi oikeuskäytännön myötä on vakiintunut oikeusperiaatteita, joita voidaan hyödyntää erilaisissa sopimuksen tulkintatilanteissa.¹¹⁰ Koen tärkeäksi nostaa sopimusoikeudelliset asiat esiin edellä mainitun työoikeudellisen ajattelun rinnalle, sillä lähtökohtaisesti esimerkiksi sopimusvapauten vedoten, toisen puolesta ei voi tehdä sopimuksia ilman valtuutusta.¹¹¹ Tällöin on mahdollista pohtia esimerkiksi sitä, onko työehtosopimusmääräys, jonka mukaan luottamusmies voi edustaa sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä työntekijöitä työaikapankista sopiessa laillinen?

5.3.1 Sopimusvapaus

Sopimusoikeuden keskeisenä periaatteena voidaan pitää sopimusvapautta. Sopimusvapauden ansiosta sopijapuolet voivat heille annetun tahdonautonomian rajoissa tehdä sopimuksia, jotka vastaavat heidän tahtoaan. Sopimusvapaus voidaan karkeasti jakaa neljään kategoriaan; 1) päätäntäväpous, 2) valintavapaus, 3) sisältövapaus ja 4) muotovapaus. Päätäntäväpous

¹¹⁰ Saarnilehto – Annola 2018, s. 16.

¹¹¹ Hölttä 2020, s. 346.

tarkoittaa, että sopijapuolella on vapaus tehdä tai olla tekemättä sopimuksia ja valintavapaudella ymmärretään sopijapuolen oikeutta itse valita sopimuskumppaninsa. Sisältövapaus ilmentää puolestaan vapautta määrätä sopimuksen sisällöstä, kun taas muotovapaudella tarkoitetaan vapautta määrätä, minkä muotoisena sopimus laaditaan.¹¹² Sopimusvapaus pitää sisällään oikeuden päättää, tekeekö oikeustoimia ja toisaalta myös oikeuden valita omat edustajansa.¹¹³

Edellä mainittu sopimusvapaus, sen kaikissa ilmenemismuodoissaan, ei kuitenkaan ole ehdoton. Sopimusvapautta on rajoitettu lainsäädännössä eri tavoin, muun muassa erilaisten väärinkäytösten torjumiseksi. Sopimusvapautta voidaan kuitenkin pitää arvioinnin lähtökohdana, kun arvioimme sopimukseen liittyviä seikkoja.¹¹⁴

Nähdäkseni sopimusvapautta voidaan pitää rajoittavana tekijänä, kun arvioidaan luottamusmiehen oikeutta edustaa esimerkiksi järjestäytymätöntä työntekijää taikka työntekijöitä. Mikäli katsomme sopimusvapauden pitävän sisällään oikeuden valita oma edustajansa, miten suhtaudumme työehtosopimusmääräykseen, jonka mukaan luottamusmies edustaa työntekijää, jolla ei ole oikeutta osallistua kyseisen luottamusmiehen valintaan?

5.3.2 Edustus

Oikeustoimi on mahdollista tehdä niin, että toinen henkilö edustaa toista oikeustoimen tekemisessä ja antaa toisen puolesta tahdonilmaisun. Toisen puolesta oikeustoimen tehnyttä, kutsutaan yleisesti edustajaksi.¹¹⁵

Varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (oikeustoimilaki) toisesta luvusta löytyy säännökset koskien valtuutusta. Valtuutuksella tarkoitetaan edustusvaltaa, joka perustuu oikeustoimeen. Valtuutus tilanteessa valtuuttaja oikeuttaa edustajansa toimimaan puolestaan

¹¹² Saarnilehto – Annola 2018, s. 17.

¹¹³ Hemmo 2003, s. 75–77.

¹¹⁴ Saarnilehto – Annola 2018, s. 18.

¹¹⁵ Hemmo – Hoppu, kpl 5.

valtuuttajaan välittömästi kohdistuvin oikeusvaikutuksin. Kyseisessä oikeustoimessa osapuoleksi katsotaan valtuuttaja, valtuutetun jäädessä oikeustoimen ulkopuolelle.¹¹⁶

Kelpoisuudella puolestaan tarkoitetaan sitä edustusvaltaa, joko perustuu edellä mainittuun valtuutukseen. Kelpoisuus asettaa edustajalle rajat, joiden sisällä edustajan on oikeustoimia tehtävä. Se minkälaisia oikeustoimia edustaja saa edustettavan puolesta tehdä, riippuu kuitenkin edustajalle annetusta toimivallasta. Kyseinen termi on erotettava kelpoisuudesta, sillä toimivalta määräytyy tarkemmin esimerkiksi valtuuttajan ja valtuutetun välisestä sopimuksesta taikka muusta velvoittavasta perusteesta.¹¹⁷

Valtuutus on mahdollista antaa eri tavoin, esimerkiksi valtakirjalla taikka erityisellä tiedoksiannolla. Tutkimukseni kannalta relevantti valtuutusmuoto on erityisesti asemavaltuutus, sillä sen voidaan katsoa syntyvän ilman erityistä tahdonilmaisua, pelkästään ulkonaisesti havaittavien olosuhteiden perusteella. Yleisesti asemavaltuutusta arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa siihen, että henkilöllä on esimerkiksi sopimuksen perusteella sellainen asema, johon lain tai yleisen tavan mukaan liittyy kelpoisuus toimia toisen puolesta. Olennaista on siis konkreettisesti havaittava asema, joka luo oikeuden laatia esimerkiksi sopimus toisen puolesta.¹¹⁸

Tässä kohtaa voisimme mielestäni pohtia tilannetta, jossa luottamusmies perustaa asemansa työehtosopimukseen ja järjestäytymätön työntekijä on kyseisen työehtosopimuksen soveltamispiirin alaisena. Tällöin pohdittavaksi tulee, voiko luottamusmiehen aseman perustava työehtosopimus synnyttää luottamusmiehelle asemavaltuuden edustaa järjestäytymätöntä työntekijää, vaikka työaikapankki itsessään pohjautuisi lakiin?

¹¹⁶ Hemmo – Hoppu, kpl 5.

¹¹⁷ Hemmo – Hoppu, kpl 5: kelpoisuus ja toimivalta.

¹¹⁸ Hemmo – Hoppu, kpl 5: asemavaltuutus.

5.4 Perusoikeudellinen näkökulma

5.4.1 Yleistä

Seuraavaksi on tarpeen huomioida asioita liittyen perusoikeuksiin. Tarkoituksena on nostaa esille ajatuksia liittyen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen sekä yhdenvertaisuuteen ja heijastaa kyseisiä ajatuksia luottamusmiehen edustusoikeuden laajuuteen nähden. Yleisesti perusoikeuksilla tarkoitetaan perustuslaissa säädettyjä yksilölle kuuluvia oikeuksia, joiden rajoittaminen on mahdollista vain erikseen määritellyillä, perusoikeuksien yleisillä rajoitusedellytyksillä.¹¹⁹

Ensinnäkin perusoikeuden rajoituksen tulee perustua eduskunnan säätämään lakiin ja toiseksi rajoituksen tulee olla tarkkarajainen ja täsmällinen. Tämän lisäksi rajoituksen tulee olla hyväksyttävä, painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatima sekä suhteellisuusvaatimuksen mukainen. Tavallisella lailla toteutettu rajoitus ei myöskään saa ulottua perusoikeuden ydinalueelle, eivätkä rajoitukset saa olla ristiriidassa esimerkiksi Suomen kansainvälisten ihmisoikeussopimusten kanssa. Lisäksi perusoikeuksien rajoitustilanteessa on aina huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelyistä.¹²⁰

5.4.2 Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus

Perustuslain 13 §:n 2 momentin mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus, joka pitää sisällään oikeuden kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen sekä oikeuden osallistua tai olla osallistumatta yhdistyksen toimintaan.¹²¹ Lisäksi kyseinen lainkohta nimenomaisesti määrää, että samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä myös muiden etujen valvomiseksi.

¹¹⁹ Hallberg ym. I johdanto: 1. Perusoikeusjärjestelmä: Perusoikeuksien määrittely.

¹²⁰ PeVM 25/1994, s. 4.

¹²¹ Hallberg ym. III Yksittäiset perusoikeudet: 9. Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus.

Edellä mainittu lainkohta ilmentää sekä positiivista että negatiivista järjestäytymisvapautta, joka koskee myös ammatillista yhdistymisvapautta.¹²² Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus voidaan luokitella kuuluvaksi vapausoikeuksiin, jolloin ne asettavat perustuslain 22 §:n mukaan turvaamisvelvollisuuden julkiselle vallalle. Tällöin kyseinen perusoikeus asettaa rajoja julkisen vallan toiminnalle, mutta samalla julkisen vallan on myös pyrittävä toimenpiteisiin, joilla turvataan tosiasialliset edellytykset kokoontumis- ja yhdistymisvapauden toteutumiseksi.¹²³

Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus luo näin velvoitteita julkista valtaa kohtaan, mutta samalla kyseinen perusoikeus vaikuttaa myös yksityisten välisiin suhteisiin. Näin ollen esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa ei saa lähtökohtaisesti rajoittaa esimerkiksi ammatillista järjestäytymisvapautta taikka siihen kuuluvaa kokoontumisvapautta.¹²⁴

Tutkielmani aiheen kannalta on relevanttia kiinnittää huomiota negatiivisen yhdistymisvapauden toteutumiseen, sillä lähtökohtaisesti katsoisin kyseisen oikeuden olevan eniten vaarassa silloin, kun luottamusmiehelle katsottaisiin kuuluvan laaja edustusvalta myös järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden. Kyseinen ajatukseni pohjautuu ensisijaisesti siihen, että monissa työehtosopimusmääräyksissä luottamusmiehen valintaan eivät saa osallistua järjestäytymättömät työntekijät, mutta silti työehtosopimuksessa on mahdollista määrätä, että valitun luottamusmiehen tekemät sopimukset sitovat myös järjestäytymättömiä työntekijöitä.¹²⁵ Voidaanko tällöin tilannetta, jossa työntekijä ei itse saa osallistua edustajansa valintaan, pitää hyväksyttävänä yhdistymisvapauden kannalta? Hallituksen esityksessä nimittäin todetaan, että ammatillista järjestäytymisvapautta käyttävälle ei saa aiheutua siitä haitallisia seuraamuksia.¹²⁶

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2017:29 oli kyse siitä, kenellä on oikeus valita työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla on jo luottamusmies.

¹²² Murto 2015, s. 176.

¹²³ Hallberg ym. III Yksittäiset perusoikeudet: 9. Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus.

¹²⁴ Hallberg ym. III Yksittäiset perusoikeudet: 9. Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus.

¹²⁵ Katso esimerkiksi Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimus, s. 76.

¹²⁶ HE 306/1993 vp, s. 61.

Korkeimman oikeuden mukaan työ sopimuslain 13 luvun 3 §:n sanamuotoa ei voida pitää yksiselitteisenä, vaan siitä voidaan erottaa sekä rajattu tulkinta että laaja tulkinta. *Rajatun tulkinnan* mukaan kyseinen säännös on ymmärrettävä niin, että työehtosopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen valinta merkitsee työpaikalla sitä, että kaikilla työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvilla on järjestäytymisestä riippumatta luottamusmiehen, jolloin ketkään heistä eivät voi valita enää luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettua. *Laajemman tulkinnan* mukaan säännöstä voidaan puolestaan tulkita niin, että kaikki ne järjestäytymättömät työntekijät, jotka eivät voi osallistua luottamusmiehen valintaan, ovat työehtosopimuksen piirissä, mutta kuuluvat samalla työntekijöihin, joilla ei ole luottamusmiestä, ja näin heillä on oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu.

Seuraavaksi korkein oikeus toteaa, että esityölausumien perusteella näyttää siltä, että säännös on tarkoitettu soveltaa sen rajatumman tulkintatavan mukaan. Tässä kohtaa korkein oikeus nostaa kuitenkin esille perustuslaissa turvatun yhdistymisvapauden sekä sen, että ammatillista järjestäytymisvapautta käyttävälle työntekijälle, ei kyseisen oikeuden käyttämisestä saisi aiheutua tosiasiallista haittaa. Tällöin työ sopimuslain 13 luvun 3 §:n rajattu tulkinta on ongelmallinen yhdistymisvapauden arvioinnin kannalta. Kyseisessä tapauksessa lähtökohdaksi onkin korkeimman oikeuden mukaan otettava kyseisen säännöksen laajempi tulkinta, joka paremmin turvaa ammatillisen järjestäytymisvapauden toteutumisen.

Lopuksi on vielä syytä mainita, että kyseinen tapaus liittyi yhteistoimintamenettelyyn, jolloin korkein oikeus antoi painoarvoa myös niille tavoitteille, joihin yhteistoimintamenettelyllä pyritään. Tällöin tärkeäksi seikaksi muodostui muun muassa järjestäytymättömän työntekijän suoja.

Kyseisestä ratkaisusta jätettiin myös eriävä mielipide, jossa korostettiin lainsäätäjän tarkoitusta antaa luottamusmiehellä laaja edustus oikeus suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin, sekä luottamusvaltuutetun toissijaista asemaa suhteessa luottamusmieheen. Luottamusvaltuutetun valinta olisi aiheellista vain tilanteissa, joissa työpaikalla ei ole luottamusmiestä esimerkiksi siitä syystä, että kyseisen henkilöstöryhmän työehdoista ei ole säännelty työehtosopimuksin. Lisäksi eriävässä lausunnossa on nostettu esiin työtuomioistuimen lausunto vuodelta 2014, jolloin työtuomioistuin on todennut, että se ei tule

poikkeamaan niistä yleisistä kannoista/vakiintuneista tulkintasäännöistä, jotka puoltavat työehtosopimuksen sitovuutta ja luottamusmiehen laajaa edustusoikeutta.¹²⁷

Nähdäkseni kyseinen ratkaisu haastoi varsin vakiintuneita työoikeudellisia kannanottoja, nostamalla perusoikeusmyönteisen tulkinnan ratkaisun keskiöön. Mielestäni kyseinen ratkaisu voidaan nähdä jonkinlaisena kolauksena vakiintuneille käsityksille luottamusmiehen laajan edustusoikeuden puolesta, vaikka ratkaisun keskiössä sinänsä oli luottamusvaltuutetun aseman arviointi.

Kyseistä ratkaisua kommentoi myöhemmin sekä Koskinen että Paanetoja ja Ruponen erilaisin näkemyksin. Koskisen mukaan ratkaisu kumoaa hallituksen esityksen kantaa työsopimuslain 13 luvun osalta ja luo muuhun liittoon kuuluvalla työntekijälle laajemman oikeuden valita itselleen luottamusvaltuutettu. Tällöin luottamusmies ei olisi ainoa työntekijöiden edustaja edes työehtosopimusta koskevissa asioissa.¹²⁸

Paanetoja ja Ruponen puolestaan toteavat kyseisen ratkaisun rajoittuvan juuri siihen, kenellä on mahdollisuus valita luottamusvaltuutettu edustajakseen. Sen sijaan ratkaisu ei ottaisi kantaa luottamusvaltuutetun tehtäviin, jotka edelleen määräytyisivät lainsäädännön mukaan. Tässä kohtaa Paanetoja ja Ruponen asettavatkin kyseenalaiseksi Koskisen toteaman, jonka mukaan luottamusmies ei olisi ainut edustaja *työehtosopimusta koskevissa asioissa*. Paanetojan ja Ruposen mielestä ongelmaksi muodostuu työehtosopimusmääräykset, jotka usein edellyttävät juuri luottamusmiestä työntekijöiden edustajaksi. Työehtoasioissa luottamusvaltuutettua ei rinnasteta luottamusmieheen, joten kyseisessä tilanteessa luottamusvaltuutetulla ei työehtosopimuksen mukaan olisi toimivaltaa edustaa työntekijöitä. Paanetojan ja Ruposen mielestä luottamusvaltuutetun vahvempi rooli vaatisi taakseen säännöksiä, jotka laajentaisivat luottamusvaltuutetun valtuuksia.¹²⁹

Koskinen vastaa Paanetojan ja Ruposen kommenttiin painottaen, että koska luottamusvaltuutetun toimivallan määräytyminen ei ilmene kattavasti lainsäädännöksistä, on arvioinnissa pakko tukeutua korkeimman oikeuden ratkaisukantaan ja nostaa esille

¹²⁷ Ks. TT 2014-93.

¹²⁸ Prof. Seppo Koskinen: Korkein oikeus linjasi oikeutta valita luottamusvaltuutettu.

¹²⁹ Työ- ja sosiaali oikeuden dosentti Jaana Paanetojan ja tutkija Ilkka Ruponen: Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista.

ammattillinen järjestäytymisvapaus. Koskisen mukaan luottamusvaltuutetun tärkein tehtävä on edunvalvonta, jolloin työehtosopimusjärjestelmää, sen kaikessa keskeisyydessään, ei voida jättää toimintavallan ulkopuolelle. Luottamusvaltuutetun tehtävät liittyvät yleissitovuusjärjestelmän yhteydessä työsopimuslakiin, jolloin luottamusvaltuutetulla on toimivalta edustaa omaa henkilöstöryhmäänsä.¹³⁰

Työaikapankkiin liittyen edellä käyty keskustelu on mielenkiintoinen. Lakisääteisestä työaikapankista voi lain sanamuodon mukaan sopia joko luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. Sen sijaan työehtosopimusmääräyksissä on usein määrätty, että työehtosopimukseen perustuvasta työaikapankista saavat sopia vain työnantaja yhdessä luottamusmiehen kanssa.¹³¹ Asia on merkityksellinen luottamusvaltuutetun osalta, sillä mikäli hänellä ei ole toimivaltaa sopia työaikapankista ei hän silloin voi myöskään edustaa työntekijöitä tilanteessa, jossa sovitaan työaikapankista. Toisaalta on myös mahdollista, että työaikapankista saa sopia myös muut tahot kuin työnantaja ja luottamusmies. Tällöin edellä mainittu toimivaltaan liittyvä ongelma ei käsittääkseni konkretisoidu.¹³²

5.4.3 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säännellään perustuslain 6 §:ssä. Kyseisessä lainkohdassa todetaan muun muassa se, että kaikki ihmiset ovat lain edessä yhdenvertaisia, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan esimerkiksi sukupuolen, iän, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella.

Perustuslakivaliokunnan lausunnossa on kiinnitetty huomiota siihen, voidaanko yhdistykseen kuulumista taikka siihen kuulumattomuutta pitää perusoikeuksien kannalta hyväksyttävänä, jos siitä seuraa haitallisia seuraamuksia kyseiselle henkilölle.¹³³ Tämä voisi olla merkityksellinen

¹³⁰ Prof. Seppo Koskinen: Eri henkilöstöryhmiin kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies.

¹³¹ Ks. esim. Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen kustannustoimittajien työehtosopimus, s. 24.

¹³² Ks. esim. Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, s. 39.

¹³³ PeVL 41/2000 vp, s. 4.

seikka muun muassa yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumisen kannalta, esimerkiksi työntekijän näkökulmasta käsin.¹³⁴

Seuraavaksi käsitellään erityisesti sitä, miten yhdenvertaisuus ilmenee työpaikalla. Tämä on tutkielmani kannalta relevanttia, sillä työaikapankin käyttöönotto tapahtuu työpaikoilla. Ensinnäkin yhdenvertaisuutta työpaikoilla ilmentää periaate, jonka mukaan työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti samanlaisissa tilanteissa. Lisäksi yhdenvertaisuusperiaatetta työpaikoilla ilmentää työnantajan tasapuolisen kohtelun vaatimus sekä muun muassa työnantajan työnjohtovallan asiallisuusvaatimus.¹³⁵

Työpaikoilla yhdenvertaisen kohtelun vaatimus ilmenee esimerkiksi erilaisia etuja myönnettäessä ja myös työntekijöille velvollisuuksia asettaessa, kuten esimerkiksi töiden järjestyksessä. Yhdenvertaisesta kohtelusta on mahdollista poiketa, mikäli poikkeaminen on perusteltua esimerkiksi työntekijän aseman taikka tehtävien takia.¹³⁶

Työsopimuslaista löytyy säännös koskien tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Kyseisen säännöksen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.¹³⁷ Säännöksen sanamuodosta huomaa, että tasapuolisen kohtelun vaatimus ei ole ehdoton, mutta työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman objektiivista perustetta, ei ole sallittua. Arvioitaessa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen toteutumista, on lähtökohtaisesti verrattava työntekijän kohtelua toisiin saman työpaikan työntekijöihin taikka viime kädessä jopa toisiin, kuviteltuihin työntekijöihin nähden.¹³⁸

Kun työnantaja asettaa työntekijälleen työsuhteen ehtoja, on hänen huomioitava tasapuolisuusperiaate. Mikäli työsuhteen ehdossa on tulkinnanvaraisuutta, voi tasapuolisuuden periaate ohjata tulkintaa ja tietyissä tilanteissa jopa ratkaista kyseisen ehdon konkreettisen

¹³⁴ Murto 2015, s. 176.

¹³⁵ Koskinen ym. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa: 1. Yhdenvertainen kohtelu.

¹³⁶ Koskinen ym. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa: 1. Yhdenvertainen kohtelu.

¹³⁷ TSL 2 luku 2 §:n 1 mom.

¹³⁸ Koskinen ym. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa: 1. Yhdenvertainen kohtelu: Yhdenvertaisuus työsuopimuslaissa.

sisällön. Periaatteen tulkinnassa on tukeuduttava kokonaisarviointiin.¹³⁹ Mielenkiintoinen on myös hallituksen esityksessä todettu lause, jonka mukaan työntekijöiden eri asemaan asettamista ei voida perustaa työpaikan sisällä työnantajan vakiintuneeseen käytäntöön, ellei menettelyn perusteena ole työhön liittyvä todellinen vaatimus.¹⁴⁰

Yhdenvertaisuutta arvioitaessa tärkeää on siis löytää viiteryhmä, johon työntekijää voidaan verrata. Viiteryhmän sisällä työntekijöiden asema tulisi olla samanlainen, jotta voimme puhua vertailukelpoisesta vertailuasemasta. Kyseinen viiteryhmä riippuu kyseisen työsuhteen ehdon luonteesta ja tarkoituksesta.¹⁴¹

Tutkielmani aiheen kannalta tärkeää on todeta, että koska työnantajan tasapuolisuusvelvoite on pakottavaa oikeutta, ei työehtosopimusosapuoletkaan ole oikeutettuja sopimaan sellaisista ehdoista, jotka rikkovat kyseistä periaatetta. Mikäli työehtosopimusmääräys asettaa kaksi toisiinsa rinnasteisessa asemassa olevaa työntekijää perusteetta eri asemaan, kyseinen työehtosopimusmääräys on pätemätön. Myös työehtosopimuslain 4 §:n voidaan katsoa ilmentävän yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta. Kyseinen säännös määrää, että työnantajan on sovellettava työehtosopimusta myös sen ulkopuolella olevaan työntekijään, mikäli kyseinen työntekijä tekee työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä. Tällöin kyseinen säännös mahdollistaa sen, että samaa työtä tekevät työntekijät ovat oikeutettuja samoihin työehtoihin, riippumatta heidän järjestäytymisestään. Kyseiset säännökset koskevat myös työehtosopimuksen osaksi tullutta paikallista sopimusta.¹⁴²

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2013–63, oli kyse siitä, voitiinko järjestäytymättömään työntekijään soveltaa paikallista sopimusta, joka oli yhtiössä tehty työehtosopimuksen valtuutukseen perustuen. Työtuomioistuimen lausunnossa todettiin, että kyseistä sopimusta voitiin työehtosopimuslain 4 §:n mukaan soveltaa myös järjestäytymättömään työntekijään, sillä paikallisesta sopimuksesta oli tullut osa viitetyöehtosopimusta. Lisäksi lausunnossa todettiin, että työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen sekä perustuslaissa taatun yhdenvertaisuuden perusteella, myös järjestäytymätön työntekijä joutuu osallistumaan työehtosopimuksesta johtuviin rasituksiin yhtä lailla kuin järjestäytyneet työntekijät.

¹³⁹ Koskinen ym. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa: 1. Yhdenvertainen kohtelu: Yhdenvertaisuus työ sopimuslaissa.

¹⁴⁰ HE 44/2003 vp, s. 42.

¹⁴¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 145.

¹⁴² Koskinen ym. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa: 1. Yhdenvertainen kohtelu: Yhdenvertaisuus työ sopimuslaissa: Työehtosopimukset.

Myös yleissitovuusjärjestelmän on katsottu ilmentävän yhdenvertaisuutta. Mikäli työnantaja ei ole järjestäytynyt, on hänen kuitenkin noudatettava toimialansa yleissitovaa työehtosopimusta, jos sellainen on kyseisellä alalla vahvistettu. Toisaalta yleissitovuusjärjestelmän voidaan katsoa johtavan myös työnantajien epätasa-arvoiseen asemaan järjestäytymisestään riippuen. Tämä johtuu siitä, että lähtökohtaisesti työnantaja, joka ei ole järjestäytynyt ei voi hyödyntää työehtosopimuksien paikallisen sopimuksen joustoja niin kuin järjestäytynyt työnantaja.¹⁴³

Lopuksi on vielä mainittava korkeimman oikeuden linjaus, jonka mukaan pelkkä työehtosopimuksen noudattaminen ei voi olla ainut syy, joka oikeuttaisi kohtelemaan työntekijöitä eri tavalla, heidän järjestäytymisensä takia. Tämän lisäksi työnantajalla tulisi aina olla jokin materiaaliluonteinen peruste toiminnalleen.¹⁴⁴

Näkemykseni mukaan yhdenvertaisuus voidaan nähdä sekä luottamusmiehen laajaa edustus-oikeutta puoltavana, mutta myös vastustavana seikkana. Mikäli työpaikalla otetaan käyttöön esimerkiksi paikalliseen sopimukseen perustuva työaikapankkijärjestelmä, josta on sovittu työnantajan ja luottamusmiehen kesken, voidaan katsoa, että työnantajan on tasapuolisen kohtelun takia edellytettävä, että kaikki soveltavat kyseistä järjestelmää. Toisaalta luottamusmiehen valinta ei täytä yhdenvertaisuuden vaatimuksia, mikäli oikeus äänestää on riippuvainen pelkästään työntekijän järjestäytymisestä.

5.5 Yhteenvetoa

Olemme edellä käyneet laajasti läpi niitä edellytyksiä, jotka on otettava huomioon edustajan edustusvallan oikeutusta arvioidessa. Oikeutta edustaa on arvioitu pitkälti luottamusmiehen näkökulmasta käsin, koska sekä lakisääteisestä että monesti myös työehtosopimukseen perustuvasta työaikapankista tulisi ensisijaisesti sopia työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Lisäksi luottamusmiehen edustusvallan laajuuden selvittäminen tarkentaa samalla luottamusvaltuutetun edustusvallan rajoja.

¹⁴³ Koskinen ym. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa: 1. Yhdenvertainen kohtelu: Yhdenvertaisuus työsuhteissa: Työehtosopimukset.

¹⁴⁴ Koskinen ym. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa: 1. Yhdenvertainen kohtelu: Yhdenvertaisuus työsuhteissa: Työehtosopimukset.: Eri ammattijärjestö.

Oikeuskirjallisuudessa on yleisesti katsottu, että ammattiosaston luottamusmiehellä on oikeus edustaa järjestäytyneitä työntekijöitä, sillä edustus-oikeus perustuu työntekijän ammattiosaston jäsenyyteen. Lisäksi luottamusmiehen edustus-oikeus suhteessa järjestäytyneisiin työntekijöihin vahvistuu luottamusmiesvaalin kautta, sillä järjestäytyneillä työntekijöillä on työehtosopimusmääräyksen oikeus osallistua luottamusmiehen valintaan.

Luottamusmiehen laajaa edustus-oikeutta kohden on kuitenkin esiintynyt sekä puoltavia että vastustavia argumentteja. Puoltavia kantoja on edellä todetun tavoin esiintynyt muun muassa oikeuskirjallisuudessa, jossa on nostettu esiin muun muassa työoikeudellisia vakiintuneita käsityksiä sekä toisaalta esimerkiksi asemavaltuutukseen perustuvia oppeja. Myös lainsäätäjän tarkoituksena on työehtosopimuslain esitöihin vedoten katsottu, että luottamusmiehellä olisi laaja edustus-oikeus suhteessa myös järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden.

Toisaalta luottamusmiehen laaja edustusvalta on nähty ongelmallisena erityisesti sopimusoikeudellisesti ja perusoikeudellisesti. Sopimusvapauden periaatteeseen liittyy kiinteästi se, että edustettava saa itse valita edustajansa¹⁴⁵. Perusoikeudellisesti laajan edustus-oikeuden on puolestaan katsottu olevan ongelmallinen erityisesti yhdistymisvapauden ja siihen kiinteästi liittyvän ammatillisen järjestäytymisvapauden kannalta. Oikeuskäytännössä on nimittäin katsottu, että työntekijälle ei saisi aiheutua tosiasiallista haittaa siitä, että hän ei ole saanut osallistua edustajansa valintaan.¹⁴⁶

Mielestäni tosiasiallista haittaa saattaa syntyä, mikäli työntekijä ei saa osallistua edustajansa valintaan, joka puolestaan päättää jostakin työntekijälle ”epäedullisesta” asiasta. Toisaalta mikäli edustaja päättää asiasta, joka tulee työehtosopimuksen osaksi, en näe työntekijälle kohdistuvaa haittaa niin tosiasiallisena, sillä työntekijöiden suojan takia, työehtosopimuksen piirissä olevaan työntekijään sovelletaan kyseistä työehtosopimusta joka tapauksessa.

¹⁴⁵ Hemmo 2003, s. 75–77.

¹⁴⁶ KKO 2017:29.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden edustukseen liittyviä asioita tilanteessa, jossa tehdään sopimus työaikapankin käyttöönotosta.

Ensin oli tarpeen selvittää työaikapankkijärjestelmän käyttöönoton edellytyksiä. Työaikalain 4 luvun 14 § ilmentää lakiin perustuvaa työaikapankkia, jolloin kyseisen järjestelmän käyttöönotto on lähtökohtaisesti mahdollista kaikilla työpaikoilla.

Työaikalain 8 luvun 34 §:n mukainen työaikapankkijärjestelmä perustuu puolestaan työehtosopimusmääräyksiin, jolloin kyseisen säännöksen soveltaminen ei ole mahdollista niillä työpaikoilla, joissa ei ole alaan sovellettavaa työehtosopimusta taikka toisaalta niissä työpaikoissa, jotka soveltavat jotakin työehtosopimusta, mutta kyseisessä työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä liittyen työaikapankkiin.

Lakiin perustuvan työaikapankin käyttöönotosta sopivat työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu, muu työntekijöiden edustaja, henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä. Työehtosopimukseen perustuvan työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoon liittyvät tarkemmat määräykset löytyvät valtakunnallisista työehtosopimuksista, joissa pääsääntöisesti työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto tulee tapahtua paikallisesti, työnantajan ja luottamusmiehen välisellä sopimuksella.

Tutkimukseni tavoitteen kannalta relevanttia oli selvittää niitä edellytyksiä, joiden on täytyttävä, jotta voimme katsoa edustajan olevan oikeutettu edustamaan tiettyä työntekijää taikka työntekijöitä. Esimerkiksi luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asemat ovat aiheuttaneet epäselvyyksiä niin edustus oikeuden laajuuden kannalta, kuin myös epäselvyyksinä siitä, minkälainen on luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen suhde toisiinsa. Sen sijaan esimerkiksi henkilöstöön ja henkilöstöryhmään ei ole liitetty edustuksellisesti ongelmallisia seikkoja, sillä lähtökohtaisesti on katsottu, että kyseisten ryhmien sopiessa työaikapankista, tarvitaan siihen kaikkien osallisten hyväksyntä. Myös muun edustajan sopiessa työaikapankista, on edustusvallan laajuus lähtökohtaisesti selvä nimenomaiseen valtuutukseen perustuen.

Lainsäännösten vähäisyys ja avoimuus, työehtosopimusten määräykset, oikeuskirjallisuus ja oikeuskäytäntö ovat kaikki vaikuttaneet osaltaan siihen, että luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun edustusoikeuden laajuuteen liittyy paljon tulkinnanvaraisia kysymyksiä ja epäselvyyksiä. Työoikeudellisten, vakiintuneiden tulkintakantojen taikka termien suhde esimerkiksi sopimusoikeuteen ja perustuslakiin ei ole selvä.

Edustajan asemaa sekä edustajan oikeutta edustaa on analysoitava ensinnäkin suhteessa järjestäytyneisiin työntekijöihin nähden, mutta myös niihin järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiirin alle. Tämän lisäksi edustajan asemaa ja oikeuksia on arvioitava suhteessa niihin työntekijöihin, jotka eivät ole minkään työehtosopimuksen soveltamispiirin alaisena.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty kanta, jonka mukaan luottamusmiehen oikeus edustaa järjestäytyneitä työntekijöitä perustuu työntekijöiden ammattiliiton jäsenyyteen. Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on esiintynyt kantoja luottamusmiehen laajan edustusoikeuden puolesta, jota on perusteltu muun muassa työehtosopimuslain 4 §:llä sekä eräänlaisella luottamusmiehen edustusoikeuteen liittyvällä avoimella kelpuutuksella, joka voisi käsitykseni mukaan ilmetä esimerkiksi sanontana ”*edustajan katsotaan edustavan*”.

Työehtosopimuslain 4 §:ään liittyvä perustelu on mielenkiintoinen työaikapankkisopimuksen kannalta. Mikäli työpaikalla sovelletaan lakiin perustuvaa työaikapankkia, on mielestäni täysin selvää, että syntynyt sopimus ei ole työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus, jolloin kyseinen työaikapankkisopimus ei tule osaksi viitetyöehtosopimusta. Tällöin emme voi suoraan perustella kyseisen työaikapankkisopimuksen sitovuutta järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden, kyseisellä lain säännöksellä.

Tilannetta voidaan arvioida erisuuntaisesti, mikäli työpaikalla sovelletaan työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkijärjestelmää. Tällöin on nimittäin mahdollista, että työehtosopimusmääräyksiin on päätetty, että työaikapankkisopimus otetaan käyttöön paikallisesti sopien, jolloin kyseisestä sopimuksesta syntyy työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus, työehtosopimuksen oikeusvaikutuksin. Tällöin on mielestäni mahdollista ajatella, että työehtosopimuslain 4 §:n takia, tulee myös järjestäytymättömän, mutta kyseisen työehtosopimuksen soveltamispiirin alle kuuluvan työntekijän soveltaa kyseistä työaikapankkisopimusta. Sen sijaan työntekijä, joka ei kuulu minkään työehtosopimuksen

soveltamispiirin alle, ei näkemykseni mukaan voi tulla sopimukseen sidotuksi työehtosopimuslain 4 §:ään perustuen.

Myös avoimeen kelpuutukseen liittyvä perustelu on mielestäni hyvin mielenkiintoinen suhteessa työaikapankkijärjestelmään. Tilanteessa, jossa työaikapankkijärjestelmä on työehtosopimusmääräyksen mukaan otettava käyttöön paikallisesti ja paikalliseen sopimiseen liittyvässä työehtosopimusmääräyksessä olisi avointa kelpuutusta ilmentävä sanonta (*edustajan katsotaan edustavan*), voisi edustusoireutta arvioidessa kiinnittää huomiota myös vakiintuneeseen käytäntöön sekä asemavaltuutukseen liittyviin oppeihin, sen sijaan, että huomio kiinnitettäisiin pelkästään työehtosopimuksen luottamusmiehen tehtäviä koskeviin määräyksiin.

Toisaalta tilanteessa, jossa kyseistä sanontaa ei työehtosopimusmääräyksessä esiintyisi, olisi yksiselitteisesti sovellettava mahdollisen työehtosopimuksen luottamusmiehiä koskevia määräyksiä, jolloin voisi esiintyä määräyksiä joko laajasta edustusvallasta taikka sitten rajatumasta edustusvallasta.

Työehtosopimusmääräysten lisäksi myös lakiin perustuvan työaikapankkisäännöksen sanamuodosta löytyy tuo tuttu sanonta; ”*edustajan katsotaan edustavan*”. Mielestäni ei voi olla sattumaa, että lainsäätäjät käyttävät uudessa säännöksessä samaa sanontaa, kuin mitä työehtosopimuksista on jo pitkään löytynyt. Tämän perusteella oletan, että lainsäätäjät on kyseistä sanontaa käyttäen tarkoittanut, että myös lakiin perustuva työaikapankkisäännös *mahdollistaa* luottamusmiehen laajan edustusoireuden suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden.

Oikeuskäytännössä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun edustusoireuden laajuutta on arvioitu kokonaisvaltaisesti ja tapauskohtaisesti. Vaikka oikeuskäytäntöä työaikapankista ja siihen liittyvistä edustuksellisista asioista ei ole, punninnassa voisi mielestäni olla vastakkain muun muassa työaikapankkijärjestelmän tarkoitus tuoda joustoa yritysten tarpeisiin, työntekijän yhdistymisvapaus ja siihen kiinteästi liittyvä ammatillinen järjestäytymisvapaus sekä toisaalta luottamusmiehen asemaan mahdollisesti liittyvä valtuutus sekä luottamusmiesjärjestelmään vakiintuneesti liittyvä käytäntö.

Nykyistä oikeuskäytäntöä seuranneena, uskallan epäillä, että ammatillisen järjestäytymisvapauden merkitys ei tulevassa oikeuskäytännössä ainakaan heikkene, sillä perusoikeusmyönteinen laintulkinta vahvistaa jatkuvasti asemaansa. Nähdäkseni

kokonaisarvioinnissa voitaisiin kuitenkin ottaa huomioon se, mikä vaikutus edustusoikeuteen on esimerkiksi sillä, että osassa työehtosopimuksia myös järjestäytymättömillä työntekijöillä on oikeus osallistua luottamusmiehen valintaan. Tämä olisi mielestäni mahdollista nähdä puoltavana seikkana sille, että luottamusmiehellä olisi oikeus edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä työaikapankista sopiessa.

Tiivistettynä voin siis todeta seuraavaa;

1. Lakiin perustuva työaikapankki

Lakisääteisestä työaikapankista voivat sopia työntekijöiden puolesta luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu. Myös luottamusvaltuutetulla on näin lainsäädännön mukaan toimivalta sopia lakisääteisestä työaikapankista.

Lainsäätäjän tarkoitus on käsitykseni mukaan se, että luottamusmiehellä voi olla laaja edustusoikeus suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin nähden lakisääteisestä työaikapankista sopiessa. Kyseinen tarkoitus ilmenee lainsäädännön sisältämästä sanonnasta, *edustajan katsotaan edustavan*. Mielestäni kyseisen edustusoikeuden laajuus ei kuitenkaan olisi kaavamainen, vaan se määräytyisi tapauskohtaisesti ja voisi vaihdella esimerkiksi sen mukaan, onko kyseisellä työpaikalla valittu myös luottamusvaltuutettu.

Käsitykseni mukaan, korkeimman oikeuden ratkaisulinjaan pohjautuen, kaikilla niillä työntekijöillä, joilla ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, olisi oikeus valita edustajakseen luottamusvaltuutettu henkilöstöryhmittäin.

Edellä mainittuun viitaten, tulkintakannanottoni työaikalain 4 luvun 14 §:ään on seuraava;

Luottamusmies edustaa järjestäytyneitä työntekijöitä sopiessaan lakiin perustuvan työaikapankin käyttöönotosta. Lisäksi luottamusmies edustaa niitä järjestäytymättömiä työntekijöitä, jotka ovat saaneet osallistua kyseisen luottamusmiehen valintaan.¹⁴⁷ Sen sijaan

¹⁴⁷ Esim. Teknologia teollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan järjestäytyneiden toimihenkilöiden keskuudesta, mutta kaikilla työpaikan toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua kyseisen luottamushenkilön valintaan.

luottamusmies ei ensisijaisesti edusta niitä työntekijöitä, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen soveltamispiirin alle taikka eivät ole voineet osallistua kyseisen luottamusmiehen valintaan. Vain siinä tapauksessa, että kyseiset työntekijät eivät ole itselleen valinneet luottamusvaltuutettua, luottamusmies voisi työaikalain 4 luvun 14 §:ään sekä kokonaisarviointiin perustuen edustaa myös näitä työntekijöitä.

2. Työehtosopimukseen perustuva työaikapankki

Edustajan oikeutta edustaa on käsitykseni mukaan arvioitava eri tavalla silloin, kun työpaikalla sovitaan työehtosopimukseen perustuvasta työaikapankista.

Tilanteessa, jossa työaikapankkisopimuksesta tulee työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopimus ja näin viitetyöehtosopimuksen osa, voidaan kyseistä sopimusta soveltaa myös järjestäytymättömään työntekijään, joka kuuluu kyseisen työehtosopimuksen soveltamispiirin alle. Käsitykseni mukaan asiaan ei vaikuta se, että paikallisen sopimuksen on sopinut luottamusmies, jonka valintaan kyseisellä työntekijällä ei ole ollut oikeutta osallistua.

Sen sijaan tilannetta, jossa työaikapankkisopimuksesta ei muodostu viitetyöehtosopimuksen osaa, on jälleen mahdollista arvioida eri tavalla. Tällöin on huomioitava se, että työehtosopimukseen perustuvaan työaikapankkiin sovelletaan yksinomaan työehtosopimusmääräyksiä. Tällöin katson, että tulkintaa on ensisijaisesti haettava niistä työehtosopimusmääräyksistä, jotka kyseistä asiaa koskevat.

Työehtosopimuksista on mahdollista löytää määräyksiä, joissa työaikapankista voidaan sopia myös muun edustajan kuin luottamusmiehen kanssa. Tällöin lähtökohtaisesti katson, että esimerkiksi luottamusvaltuutetulla voisi olla oikeus sopia työaikapankista ja myös oikeus ensisijaisesti edustaa tiettyjä työntekijöitä.

Mikäli työehtosopimuksessa sen sijaan edellytetään työaikapankista sopimista työnantajan ja luottamusmiehen kesken, tulkitsem, ettei kyseistä sopimusta voi tehdä muu edustaja kuin luottamusmies. Tällöin katson, että vaikka työpaikalla olisi valittu luottamusvaltuutettu, ei hänellä olisi oikeutta sopia työehtosopimukseen perustuvasta työaikapankista työnantajan

kanssa. Se seikka, ettei luottamusvaltuutettu saisi työaikapankista sopia johtaisi puolestaan siihen, ettei luottamusvaltuutettu saisi myöskään työntekijöitä edustaa työaikapankista sopiessa. Tällöin on käsittääkseni mahdollista, että tapauskohtaisen harkinnan mukaan, luottamusmiehellä voisi olla oikeus laajaan edustusosoikeuteen. Edustusosoikeus ei kuitenkaan olisi automaattinen vaan arviointia olisi suoritettava tapauskohtaisesti. Arvioinnissa erityistä painoarvoa antaisin niille työehtosopimusmääräyksille, joissa edustusosoikeuden laajuudesta nimenomaisesti määrätään.

Työehtosopimuksista on mahdollista löytää määräyksiä sekä laajan että rajatumman edustusosoikeuden puolesta. Tässä kohtaa on kuitenkin huomioitava se, että laajaa edustusosoikeutta puoltavia työehtosopimusmääräyksiä ja niiden lainmukaisuutta ei ole tuomioistuimissa tutkittu. Mielestäni kyseisten määräysten riitauttaminen on täysin mahdollista, mutta ennen sitä, on varmempaa toimia työehtosopimusmääräysten mukaan.

Edellä mainitusta huomaa, että työaikapankkiin liittyvien edustuksellisten kysymysten arviointi on monitahoista ja tapauskohtaista. Tutkielmani johtopäätöksinä voin kuitenkin todeta, että työaikapankkiin liittyvien edustuksellisten asioiden arviointiin vaikuttaa se, sovelletaanko työpaikalla lakiin perustuvaa työaikapankkia vai työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkia. Lisäksi sekä luottamusmiehen että luottamusvaltuutetun edustusosoikeuden laajuus ei ole kaavamaisesti kuvattavissa, vaan edustusosoikeuden laajuutta on arvioitava aina tapauskohtaisesti, osana isompaa kokonaisuutta.

Jatkossa huomiota olisi mielestäni syytä kiinnittää muun muassa työsopimuslain 13 luvun esitöihin, liittyen luottamusvaltuutettuun. Oman käsitykseni mukaan lainsäätäjän tarkoitus antaa luottamusmiehellä *mahdollisuus* laajaan edustusvaltaan näyttäytyy sanamuotonsa puolesta liian ehdottomana oikeutena kyseisen säännöksen esitöissä. Esityön sanamuoto vaatisikin tarkastelua, sillä nykyisellään kyseistä kohtaa voidaan pitää hyvinkin harhaanjohtavana. Lisäksi henkilöstöryhmän käsitteelle olisi annettava oma legaali määritelmänsä, sillä kyseinen termi on ratkaiseva, kun lähdemme tarkemmin määrittelemään luottamusvaltuutetun edustusvallan piiriä.