

Ohje henkilöstön edustamisesta

Yhteistoimintalaki (1333/2021) lähtee edustuksellisuudesta ja osa säännöksistä tulee sovellettavaksi ainoastaan, jos työntekijät ovat valinneet keskuudestaan henkilöstön edustajan. Lähtökohtana onkin, että sekä vuoropuhelua että muutosneuvotteluja käydään työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä. 1.1.2022 voimaan tullut yhteistoimintalaki vastaa pitkälti henkilöstön edustuksen osalta aiempaa vuoden 2007 yhteistoimintalakia (335/2007) ja tältä osin aiemmin omaksutut näkemykset ovat edelleen ajankohtaisia.

Yhteistoimintalain 5 §:ssä on säädetty henkilöstön edustuksesta. Yhteistoimintalain mukaisia henkilöstön edustajia ovat luottamusmies, luottamusvaltuutettu sekä yhteistoimintaedustaja. Yhteistoimintalain mukaisella henkilöstön edustajalla voidaan lisäksi tarkoittaa työsuojeluvaltuutettua, mikäli asia koskee työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Ensisijaisena edustajana toimii kuitenkin luottamusmies, mikäli tällainen on valittu. Jos jollain henkilöstöryhmällä ei ole edustajaa valittuna, eikä myöskään tiettyä neuvottelutapautumaa varten valittua edustajaa, on yhteistoimintalain mukaiset menettelyt käytävä kaikkien kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Henkilöstön edustajat henkilöstöryhmittäin

Henkilöstön edustajat valitaan henkilöstöryhmittäin. Vakiintuneesti on katsottu, että työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt sekä johto muodostavat oman henkilöstöryhmän. Jako eri henkilöstöryhmiin perustuu lähtökohtaisesti työtehtävien sijoittumiseen yrityksen organisaatiossa. Eri henkilöstöryhmiin sovelletaan yleensä eri työehtosopimuksia. Saman henkilöstöryhmän sisällä voi kuitenkin tulla sovellettavaksi useampi kuin yksi työehtosopimus. Sen lisäksi, että yhden henkilöstöryhmän sisällä voi olla sovellettavana useampi työehtosopimus ja eri ammattiliittoihin kuuluvia työntekijöitä, voi henkilöstöryhmään yhtä lailla kuulua järjestäytymättömiä työntekijöitä. Työntekijöiden järjestäytyminen ei vaikuta henkilöstöryhmäjaotteluun. Sellaisissa yrityksissä, joissa mikään työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, henkilöstöryhmän käsite on suhteellisen joustava. Tällöin merkitystä voidaan antaa henkilöstön rakenteelle. Tarkoituksena on, että henkilöstöryhmä muodostaa sellaisen kokonaisuuden asemansa ja kokonsa puolesta, jolla on merkitystä yhteistoiminnan harjoittamisen kannalta (HE 39/1978, s. 7).

Mikäli henkilöstöryhmän sisällä tulee sovellettavaksi useampi työehtosopimus, voi saman henkilöstöryhmän sisällä olla useampi eri työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Yhdellä henkilöstöryhmällä voi olla myös useampi henkilöstön edustaja, jos henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole ollut oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan ja he ovat käyttäneet YTL 5.2 §:n mukaista oikeutta valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja.

Henkilöstön edustajan valinta kuuluu henkilöstölle. Työnantaja ei voi puuttua valintamenettelyyn eikä pyrkiä vaikuttamaan lopputulokseen. Se voi ainoastaan tarjota puitteet esimerkiksi tilojen muodossa vaalien järjestämiselle tai kehottaa työntekijöitä käyttämään oikeuttaan oman edustajan/edustajien valitsemiseksi.

Luottamusmiehen valinta, hyväksyminen ja edustuksen laajuus

Luottamusmiehen valintaan voivat lähtökohtaisesti osallistua työehtosopimuksen solmineeseen liittoon kuuluvat työntekijät. Valinnan suorittaminen on kunkin ammattiyhdistyksen sisäinen asia ja se perustuu työehtosopimusmääräyksiin. Tärkeintä on varmistaa, että kaikki järjestäytyneet työntekijät ovat valintaan voineet osallistua. Luottamusmiesaseman voidaan katsoa syntyvän siitä hetkestä alkaen, kun valinnasta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Työnantaja voi lähtökohtaisesti luottaa sille toimitettuun ilmoitukseen, eikä työnantajalla ole ainakaan tilanteissa, joissa valinta perustuu työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen, oikeutta kieltäytyä hyväksymästä valittua luottamusmiestä.

Astetta ongelmallisemmaksi tilanne muodostuu, jos työnantaja on järjestäytymätön ja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Yhteistoimintalaissa käytetään termiä työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Laissa ei ole näin tarkennettu tarkoitetaanko työehtosopimuksella ainoastaan työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta vai voiko luottamusmiesasema syntyä myös sellaisen työehtosopimuksen pohjalta, jota noudatetaan yleissitovuuden perusteella. Työsopimuslakia koskevien esitöiden (HE 157/2000, s. 123-124) ja korkeimman oikeuden antamien ratkaisujen (KKO 1991:174, KKO 2001:119) perusteella luottamusmiehen valitseminen myös järjestäytymättömän työnantajan työpaikalle yleissitovana noudatettavan työehtosopimuksen perusteella on mahdollista, jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on luottamusmiehen valintaa koskevia määräyksiä. Oikeuskirjallisuudessa (Paanetoja–Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki s. 51-52; Paanetoja, Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla, s. 33-35 ja Hietala–Kaivanto, Uusi yhteistoimintalaki käytännössä, s.72-73) on pohdittu myös sitä, tuleeko järjestäytymättömän työnantajan hyväksyä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies ja toimiminen henkilöstön edustajana. Uusimman korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 2022:35) myötä on selvää, että ainakin tilanteissa, jossa työnantaja on luottamusmiehen kerran hyväksynyt, ei hyväksyntää voida enää jälkikäteen peruuttaa.

Yhteistoimintalakia koskevasta hallituksen esityksestä (HE 159/2021, s. 67–68) käy ilmi, että työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen edustusoikeuden laajuus ulottuu lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät. Valittu luottamusmies edustaa näin kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä yhteistoimintalain mukaisissa asioissa eli myös niitä jotka eivät ole työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton jäseniä, mutta jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Sen sijaan tilanteissa, joissa osa henkilöstöryhmän työntekijöistä on valinnut yhteistoimintaedustajan, luottamusmies edustaa ainoastaan niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat työntekijäyhdistykseen, jonka perusteella hänet on valittu. Muut henkilöstöryhmän työntekijät tulevat edustetuiksi yhteistoimintaedustajan toimesta. Jos henkilöstöryhmän sisällä sovellettavia työehtosopimuksia on useampi, edustaa jokainen luottamusmies sitä henkilöstön osaa, johon kutakin työehtosopimusta sovelletaan.

Muut yhteistoimintalain mukaiset henkilöstön edustajat

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin mukainen luottamusvaltuutettu voidaan valita työntekijöiden keskuudesta, jos jollakin henkilöstöryhmällä ei ole työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä. Taustalla voi vaikuttaa muun ohella se, että kyseiseen henkilöstöryhmään ei sovelleta mitään työehtosopimusta tai sovellettavassa työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä. Luottamusvaltuutettu voidaan valita henkilöstöryhmittäin, mutta on myös mahdollista sopia, että luottamusvaltuutettu edustaa koko henkilöstöä. Olennaista on, että kaikilla niillä työntekijöillä, joita luottamusvaltuutetun on määrä edustaa, on mahdollisuus hänen valintaansa osallistua. Tehdystä valinnasta on syytä ilmoittaa työnantajalle.

Luottamusvaltuutettu voidaan rinnastaa luottamusmieheen työntekijöiden edustajan tehtävien osalta. Luottamusvaltuutetun toissijaisuudesta luottamusmieheen nähden seuraa kuitenkin se, että jos työntekijät myöhemmin valitsevat luottamusmiehen, syrjäyttää valittu luottamusmies aiemmin valitun luottamusvaltuutetun. Tällöin voi syntyä tilanteita, joissa vähemmistön valitsema luottamusmies syrjäyttää enemmistön valitseman luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutettua ei voida myöskään valita, jos luottamusmies on jo valittuna. (Äimälä–Kärkkäinen, Työsopimuslaki 2017, s. 680-683)

Sen lisäksi, mitä edellä on todettu henkilöstöryhmän enemmistön oikeudesta valita keskuudestaan erityinen yhteistoimintaedustaja, voidaan yhteistoimintaedustaja valita myös tilanteissa, joissa luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu, vaikka siihen olisi ollut oikeus (YTL 5.3 §). Sillä, mitkä syyt valitsematta jättämiseen ovat johtaneet, ei ole merkitystä. Valinta on toteutettava henkilöstöryhmän sisällä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla on mahdollisuus osallistua valintaan. Sen tarkemmin itse valintamenettelystä ei ole säädelty. Henkilöstöryhmän enemmistön valitseman yhteistoimintaedustajan (YTL 5.2

§) valinnasta puolestaan vastaavat ainoastaan se henkilöstöryhmän osa, joka muodostaa enemmistön. Kaikilla enemmistöön kuuluvilla tulee olla oikeus vaikuttaa valintaan. Yhteistoiminta-asiamies on antanut enemmistön laskemisesta [erillisen ohjeen](#).

Aika ajoin yhteistoiminta-asiamiehen käytännössä tulee esiin tilanteita, joissa työsuojeluvaltuutettu ainoana henkilöstön edustajana on osallistunut muutosneuvotteluihin. Vaikka työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevissa asioissa henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua, ja muutosneuvotteluissa käsiteltävillä asioilla voi olla vaikutusta kyseisiin asioihin, ei työsuojeluvaltuutetulla ole sellaista asemaa, että hän voisi yksin edustaa henkilöstöä muissa kuin työsuojeluasioissa. Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua neuvotteluihin muun henkilöstön edustajan rinnalla tai hän voi toimia siellä henkilöstön edustajana, jos hänet on erikseen tehtävään valtuutettu. Tällöin annetun valtuutuksen rajat määrittävät edustuksen laajuuden.

Kun varsinainen henkilöstön edustaja puuttuu

Jos varsinaista henkilöstön edustajaa ei ole valittu joko yksittäisen henkilöstöryhmän tai koko henkilöstön taholta, voidaan edustaja valita myös yksittäisiin muutosneuvotteluihin tai vuoropuhelutapahtumaan. Kyseinen edustaja ei ole kuitenkaan yhteistoimintalaissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. Niin sanotun tilannekohtaisen edustajan tai ad hoc-edustajan toimivalta rajoittuu siinä menettelyssä edustamiseen, mihin hänet on valittu. Jos ratkaisusta halutaan pysyvämpi, on työntekijöiden valittava keskuudestaan varsinainen yhteistoimintaedustaja. Tilannekohtainen edustaja edustaa ainoastaan häntä valinneita työntekijöitä. Jos tilannekohtaista edustajaakaan ei ole valittu, tulee vuoropuhelua käydä yhdessä koko henkilöstön kanssa ja mahdolliset muutosneuvottelut pitää kaikkien niiden työntekijöiden kanssa yhdessä, joita harkitut toimenpiteet koskevat.

Edustuksellisuus lähtökohtana

Neuvotteluosapuolia mietittäessä on hyvä pitää mielessä, että jos työntekijät ovat valinneet keskuudestaan henkilöstön edustajan/-t, ei työnantajalla ole mahdollisuutta käydä muutosneuvotteluja/vuoropuhelua suoraan työntekijöiden kanssa, vaan neuvottelut tulee käydä edustuksellisesti kulloisenkin henkilöstöryhmän edustajan kanssa. Ainoastaan silloin kun muutosneuvotteluissa käsitellään harkittuja toimenpiteitä, jotka kohdistuvat yksittäiseen tai yksittäisiin työntekijöihin, neuvottelut voidaan poikkeuksellisesti käydä suoraan työnantajan ja asianomaisten työntekijöiden välillä (YTL 18.2 §). Tällöinkin henkilöstön edustaja voi olla neuvotteluissa paikalla tai neuvottelut on mahdollista käydä henkilöstön edustajan kanssa. Yhteistoiminta-asiamiehen käytännössä yksittäisiksi työntekijöiksi on katsottu kahdesta viiteen työntekijää. Jos neuvottelumenettely on käyty valittujen henkilöstön edustajien kanssa, ei samasta asiasta ole enää tarpeen neuvotella myöhemmin yksittäisten työntekijöiden kanssa. Eri tasoilla käytävät neuvottelut sulkevat toisensa pois.