

VAASAN YLIOPISTO

JOHTAMISEN YKSIKKÖ

Ville Nurmi

LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Toteutuuko luottamusmiehen työsuhdeturva työsopimuksen päättämistilanteissa?

Julkisoikeuden pro gradu
-tutkielma

VAASA 2018

SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
LYHENTEET	3
TIIVISTELMÄ:	5
1. JOHDANTO	7
1.1 Tutkimuksen taustaa	9
1.1.1 Luottamusmiehen irtisanomisen nykysäätelystä	11
1.1.2 Luottamusmiehen työsuhteen purkamisesta	14
1.2 Tutkimusmetodi ja lähteet	17
1.3 Tutkimusongelma ja tutkimuksen rakenne	23
2. TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELYN JA –PERUSTEEN ARVIOINTI	27
2.1 Ammattiliitoista sekä luottamusmiesaseman sääntelystä	27
2.2 Luottamusmiehen päättämisperusteen painavuus ja sen arviointi	31
2.2.1 Työsopimuksen päättämisperusteen ja rikkeen vaikutusten arviointi	34
2.2.2 Työsopimuksen päättämistilanteiden yksilöllisyydestä	37
2.3 Kuulemismenettely	39
2.4 Varoitusmenettely	42
2.5 Työnantajan näyttötaakka	46
3. SUOSTUMUSMENETTELY	49
3.1 Suostumusmenettelystä prosessina	52
3.2 Yksityisyyden suoja suostumusmenettelyssä	55
3.2.1 Työntekijöiden yksityisyyden suojasta	58
3.2.2 Luottamusmiehen yksityisyyden suojasta	63
4. TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISEN INDIVIDUAALIPERUSTEET	74
4.1 Sopimaton käytös	75
4.2 Päähteiden käyttö	82
4.3 Epärehellisyys	88
4.4 Yhteistyökyvyttömyys	93

4.5	Työntekovelvoitteen laiminlyönti	99
4.6	Poissaolot	105
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA MUUTOSEHDOTUKSET	109
5.1	Tutkimustulokset	110
5.2	Pohdintaa tutkimustuloksesta ja nykytilanteesta	111
5.3	Muutosehdotuksia	117
	LÄHDELUETTELO	126
	LIITTEET	134
	LIITE 1. Lomakehaastattelun kysymykset	134

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
KKO	Korkein oikeus
OK	Oikeudenkäymiskaari 4/1734
PeL	Suomen perustuslaki 731/1999
PT	Palvelutyönantajat (nykyisin osa Elinkeinoelämän keskusliittoa)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
STK	Työnantajien valtakunnallinen järjestö
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö
TEhtoL	Työehtosopimuslaki 436/1946
THO	Turun hovioikeus
TT	Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto
TT	Työtuomioistuin (esim TT: 2003-32)
TyöSopL	Työsopimuslaki 55/2001
YksitL	Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004

VAASAN YLIOPISTO
Filosofinen tiedekunta

Tekijä:	Ville Nurmi	
Pro gradu -tutkielma:	Luottamusmiehen työsopimuksen päättäminen: Toteutuuko luottamusmiehen työsuhdeturva työsopimuksen päättämistilanteissa?	
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri	
Oppiaine:	Julkisoikeus	
Työn ohjaaja:	Niina Mäntylä	
Valmistumisvuosi:	2018	Sivumäärä: 135

TIIVISTELMÄ:

Luottamusmiehet ovat perinteisesti toimineet suomalaisessa työmaailmassa työnantaja- sekä työntekijä-osapuolten välillä työntekijöiden edustajina. Luottamusmiehen asemaan liittyy keskeisesti työehtosopimuksien noudattamisen valvominen, työnantajan kanssa neuvottelemineen sekä mahdollisten epäselvyyksien selvittäminen työnantajaosapuolen kanssa. Tämän seurauksena luottamusmiehellä on vaarana joutua henkilönä epämieluisaan asemaan työnantajan silmissä. Tästä johtuen luottamusmiehen työsuhdeturvasta on säädetty tavallista työntekijää paremmin, pyrkimyksenään välttää luottamusmiehen asemasta johtuvia perusteettomia työsopimuksen päättämisii.

Tutkimuksen kohteena ovat luottamusmiehen työsopimuksen päättämistilanteet, sekä erityisesti arviointi siitä, onko luottamusmiehen työsuhdeturva tällä hetkellä luottamusmiehen työsopimuksen päättämis- ja riitatilanteissa riittävä ja toimiva. Tutkimuksen keskeisin menetelmä on oikeusdogmaattinen, jonka tarkoituksena on tutkia voimassaolevaa oikeutta, tässä tutkimuksessa etenkin tuomioistuinratkaisujen sekä säädösten sisällön kautta. Tutkimus on lisäksi oikeussosiologinen, tarkoituksenaan arvioida, miten oikeussäännöksiä todellisuudessa tulkitaan ja toteutetaan oikeussubjektin, eli työnantajan osalta. Tutkimuksen tarkoituksena onkin pyrkiä saamaan jonkinlaista kuvaa siitä, toteutuuko luottamusmiehen työsuhdeturva työnantajien toimien myötä vai ei. Tätä varten on pyydetty ammattiliittojen mielipiteitä luottamusmiehen työsuhdeturvan toteutumisesta sekä luottamusmiehen työsopimuksen päättämisestä.

Tutkimuksessa tarkasteltiin yhteensä 91 luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyvää tuomioistuinratkaisua joista valtaosa katsottiin työnantajan osalta laittomaksi. Luottamusmiehen laajempi työsuhdeturva on säädetty nähdäkseni kattamaan riittävän laajasti työsopimuksen päättämistilanteita. Ongelma onkin lähinnä se, että luottamusmiehen työsuhdeturva on suhteellisen helppoa kiertää; luottamusmiehen työsuhdeturva koskee vain irtisanomista, muttei purkamistilanteita. Pelkkien tuomioistuinratkaisujen perusteella voidaan tehdä tulkinta, että luottamusmiehen työsuhdeturva ei täysin toteudu siten kuin työsuhdeturvaa säättäessä on tavoiteltu. Vaikka luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyvistä tuomioistuinratkaisuista enemmistö on ollut työsopimuksen laittomia päättämisii, on varsinainen ongelma itsessään kuitenkin pieni. Luottamusmiehiä on suurimmissa ammattiliitoissa tuhansia, ja varsinaisia työsopimuksen päättämisriitoja on vuosittain yksittäisissä suurimmissa liitoissa arviolta alle kymmenen tapausta. Ongelma on siis olemassa, muttei laajuudeltaan kovinkaan merkittävä.

Oikeustilaa voidaan tutkimuksen perusteella pitää sellaisena, että tämän hetkiset säädökset työsopimussuhteissa ja työehtosopimuksissa mahdollistavat luottamusmiehen työsuhdeturvan keskeisen ilmentymän, eli suostumusmenettelyn kiertämisen purkamalla työsopimus. Luottamusmiehen työsuhdeturva on teoriassa niin vahva että työnantajan on hankalaa irtisanoa luottamusmies. Siksi luottamusmiehen työsuhdeturvaa kierretäänkin käytännössä purkamalla työsopimus. Mikäli luottamusmiehen työsuhdeturvan kiertämisen mahdollisuus nähdään riittävän suurena epäkohtana, voidaan työsuhdeturvaa parantaa. Esimerkiksi säättämällä laittomasti päätetyn työsopimuksen palauttamisesta virkasuhteen tavoin, työsuhdeturvaa ei voisi kiertää esimerkiksi purkamalla luottamusmiehen työsopimusta.

AVAINSANAT: luottamusmiehet, työsopimuksen päättäminen, työsuhdeturva
<http://vesa.lib.helsinki.fi>

1. JOHDANTO

Luottamusmiesjärjestelmän¹ tarkoituksena on parantaa työoloja, valvoa ja turvata työ- ja virkasopimusten sekä lakien noudattamista ja pienentää työntekijöiden ja esimiesten välistä kuilua, ratkaisten mahdollisia syntyviä erimielisyyksiä.² Luottamusmiehet toimivat työntekijöiden edustajina, tietynlaisena välikätenä työnantajan ja työntekijöiden välillä kehittääkseen työnantaja- ja henkilöstötahojen yhteistoimintaa. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevis- sa asioissa sekä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä³. Koska luottamusmiesasemaan ja tehtäviin liittyy työntekijöiden etujen turvaaminen ja parantaminen, ja sitä myötä neuvottelemineen työnantajatahon kanssa, kohdistuu luottamusmieheen perinteisesti painetta sekä työntekijöiden että työnantajatahon puolesta.

Luottamusmiehen edustaessa työntekijöitä, on luottamusmiehellä vaarana joutua riitaisaan asemaan työnantajatahon kanssa. Tehtävissään luottamusmiehet selvittelevät työnantajan ja työntekijöiden välisiä ristiriitatilanteita ja saattavat joutua henkilösuhteita rasittaviin ongelmallisiin tilanteisiin työnantajan kanssa^{4,5}. Vaikka työmarkkinaosapuolten välinen neuvottelu on nykyään tavallista, voi silti työntekijöiden edustajien asema muodostua hankalaksi huolehtiessaan esimerkiksi siitä, että työnantaja noudattaa lakia ja työehtosopimuksia⁶. Tästä johtuen on nähty tarpeellisenä turvata luottamusmiehen työsuhteen pysyvyyttä työehtosopimuksin pelkän työsopimuslain säännösten lisäksi. Työsopimuslaissa luottamusmiehille on säädetty tavallisia työntekijöitä parempi työsuhteen irtisanomisturva, mitä on entisestään parannettu useissa työehtosopimuksissa. Eri-

¹ Käsite ”luottamusmies” on vielä hyvin vakiintunut huolimatta sukupuolineutraalimmaksi muokkaantuneesta yhteiskunnasta. Joissakin työehtosopimuksissa luottamusmies-sanana sijasta on käytetty ilmaisua luottamushenkilö. Ks. esim. Liikenneopetusalan työehtosopimus 1.2.2017—31.1.2021.

² Kairinen 2009: 371; Orasmaa 2001: 4.

³ Teknologiateollisuus Ry:n ja Metallityöväen liitto Ry:n välinen työehtosopimus 1.11.2013-31.10.2016: 161.

⁴ Ks. TT: 2006-43: Luottamusmiehen työsopimus oltiin purettu vedoten työn vähentymiseen. Kuitenkin työtuomioistuimen mukaan luottamusmiehen ja työnantajan välillä oli ollut merkittäviä henkilöriitoja, joiden katsottiin vaikuttaneen työsopimuksen päättämiseen. Työnantaja oli painostanut luottamusmiestä irtisanoutumaan, ja uhannut työsopimuksen välittömällä päättämällä lievänkin rikkeen tai virheen ilmentyessä. Työtuomioistuin katsoi työnantajan aloittaneen ulkoistamistoimenpiteen nimenomaisesti irtisanoakseen luottamusmiehen työsopimuksen, ja päättäneen työsopimuksen työehtosopimuksen vastaisesti.

⁵ Orasmaa 2001: 6.

⁶ Tiitinen 2005: 122.

tyistä purkusuojaa luottamusmiehellä ei työsopimuslaissa ole. Luottamusmiehen purkusuojusta on kuitenkin säädetty työehtosopimuksissa alasta riippuen työsopimuslakia paremman purkusuojan tuoden⁷.

Luottamusmiesaseman merkittävänä sääntelykeinona toimivatkin työsopimuslain sekä muun lainsäädännön lisäksi työmarkkinaosapuolten väliset työehtosopimukset. Luottamusmiesjärjestelmä ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet ovat sovittu lähes poikkeuksetta työehtosopimusten alaisissa luottamusmiessopimuksissa.⁸ Luottamusmiessopimukset ovat työehtosopimusten sisäisiä luottamusmiestoimintaan liittyviä sopimuksia. Luottamusmiessopimuksissa on sovittu esimerkiksi luottamusmiesten tehtävistä, oikeuksista, palkkauksesta, valinnasta ja luottamusmiesaseman kestosta ja sen päättymisestä. Niissä on tarkemmin, ja työntekijäosapuolen kannalta työehtosopimuslakia paremmin säädelty työntekijäosapuolen oikeuksista. Työehtosopimusten avulla voidaankin käytännössä sopia vain työntekijäpuolen oikeuksia parantaen⁹. Laissa säädetystä luottamusmiehen suojasta ei voidakaan sopia työehtosopimuksin työntekijän vahingoksi, vaan työnantajan ja työntekijän välinen sopimusehto on mitätön, mikäli se on ristiriidassa työsopimuslain kanssa riippumatta siitä milloin sopimus on tehty¹⁰. Työehtosopimusten merkittävyys onkin täten luottamusmiesasetelmaan liittyen keskeinen. Verraten moniin muihin oikeudellisiin asioihin, on luottamusmies- ja työehtosopimukset merkittävässä oikeudellisessa asemassa vähimmäispakottavan lainsäädännön ohella. Työmarkkinaosapuolten väliset työehtosopimukset toimivatkin käytännössä tärkeimpänä oikeuslähteenä työsuhdeasioissa työsopimuslaki turvanaan.

Tässä tutkimuksessa käsitellään luottamusmiehen työsuhteen päättämistä luottamusmiehestä johtuvista syistä sekä siihen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Työsuhteen päättämiset voidaan jaotella individuaali- ja kollektiiviperusteisiin. Individuaaliperusteilla tarkoitetaan työsuhteen päättämisperusteita, jotka johtuvat työntekijän lain- tai sopi-

⁷ Luottamusmiehen työsuhteen työsuhdeturvaa on vahvistettu työsuhteen purkamisen osalta esimerkiksi kieltäen työsopimuksen purkamisen järjestysmääräyksien rikkomisen osalta. Ks. esim. Palkka- ja henkilöstöhallintoalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen yleissopimus 1.2.2014-31.1.2017: kohta 11.

⁸ Saarinen 1996: 94.

⁹ Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012: 457. Huomioitavaa on kuitenkin esimerkiksi työehtosopimukseen sisältyvät työntekijöiden työrauhavelvoitteet, mikä turvaa työnantajatahon oikeuksia.

¹⁰ Tiitinen & Kröger 2003: 43; Kairinen ym. 2006: 921.

muksen vastaisesta teosta, laiminlyönnistä tai käyttäytymisestä vaikuttaen olennaisesti työntajan ja työntekijän väliseen suhteeseen taikka liittyvät hänen henkilöönsä, kuten työntekijän työntekoa edellytysten muuttumiseen sillä tavoin, ettei hän enää selviydy työtehtävistään sillä seurauksella, että työsuhteen tarkoitus vaarantuu.¹¹ Kollektiiviperusteilla tarkoitetaan taloudellisia ja tuotannollisia työsuhteen päättämisperusteita. Tällä tarkoitetaan työsopimuslain mukaan tilanteita, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.¹²

Tämän tutkielman tarkastelun kohteena ovat luottamusmieheen kohdistuviin työsopimuksen irtisanomisiin ja purkuihin liittyvät oikeudelliset kysymykset. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, toteutuuko säädetty luottamusmiehen parempi työsuhteen päättämisturva käytännössä. Tutkimuksen painotus on tuomioistuinratkaisujen sekä oikeuslähteiden välisessä vertailussa, sekä näiden arvioinnissa kyselytutkimuksesta saataviin tuloksiin ja muihin havaintoihin. Tarkoituksena on käsitellä ja tutkia tuomioistuinratkaisuja, ja näiden perusteella arvioida, toteutuuko työsuhteen päättämiseen liittyvien säännösten sekä työehtosopimusten tarkoitettu sisältö käytännössä, eli voidaanko luottamusmiehen korostetun työsuhdeturvan nähdä toimivan ja toteutuvan nykyisessä oikeudellisessa tilassa. Tuomioistuinratkaisujen analysoinnissa oikeuslähteinä käytetään etenkin työsopimuslakia sekä työehtosopimuksia. Kyselytutkimuksesta saatuja mielipiteitä tullaan arvioimaan tutkielman lopussa johtopäätöksien seassa.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Työsopimuslain luottamusmiehen työsuhdeturvaa koskevien säännösten niukkuudesta johtuen esimerkiksi luottamusmiehen paremmasta työsuhdeturvasta säädetään tarkemmin käytännössä jokaisessa (yleissitovassa) työehtosopimuksessa¹³. Ne, työsopimuslaki tukenaan parantavat luottamusmiesten työsuhdeturvaa, sekä myös määrittelevät luotta-

¹¹ Tiitinen & Kröger 2003: 332; Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto 2004: 273—276; Saarinen 2012: 280; Kairinen 2009: 329.

¹² Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006: 800—803; Saarinen 2012: 300—301; Kairinen 2009: 346—347; Koskinen 2007: 4—6.

¹³ Koskinen & Ullakonoja 2012: 198.

musmiesasemasta yleisesti. Spesifien luottamusmiesasemaa sekä henkilöstön asemaa turvaavien sopimusten tukena ovat säädetyt lait, millä ylipäänsä turvataan oikeus ammattijärjestötoimintaan ja sitä myötä esimerkiksi luottamusmieheen. Lainsäädännön tasolla työntekijöiden järjestäytymisestä on säädetty työsopimuslaissa (55/2001):

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. TyöSopL 13.1 §

Työsopimuslain 13 luvun 1 §:ssä on turvattu työntekijöiden oikeus kuulua yhdistykseen sekä niiden toimintaan. Tämän lisäksi jo perustuslain (731/1999) 13 § takaa jokaiselle oikeuden perustaa, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen tai yhdistystoimintaan¹⁴. Yhdistymisvapaus perusoikeutena liittyy keskeisesti yllämainittuun työsopimuslain 13.1. Perusoikeutena yhdistymisvapaudesta ei ole tarvetta suorittaa tarkempaa analyysia tässä tutkielmassa. Yhdistymisvapauden perusoikeuden suoranainen yhteys työsopimuslain yhdistymisvapauden kanssa on kuitenkin ilmeinen, työsopimuslain täydentäessä perustuslain säännöstä¹⁵. Perustuslain turvaama yhdistymisvapaus ei vielä itsellään anna työntekijöille oikeutta kokoontua työnantajan tiloihin ilmaiseksi. Tämän johdosta työsopimuslaissa on täydennetty työntekijöiden kokoontumisvapautta.¹⁶

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. TyöSopL 13.2 §

Rikoslain (39/1889) 47.5 §:ssä on säädetty rangaistavaksi teoksi se, että työnantaja loukkaa tai kieltää työntekijöitä käyttämästä perustuslain 13 §:n tai työsopimuslain 13.1:n mukaista oikeutta perustaa taikka kuulua ammatilliseen yhdistykseen taikka asettaa tai valita ammattijärjestöön luottamusmiehen¹⁷. Ammatillisella järjestäytymisvapau-

¹⁴ PeL (731/1999) 13 § 1 ja 2 mom. : Jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapautteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Tarkempia säännöksiä kokoontumisvapauden ja yhdistymisvapauden käyttämisestä annetaan lailla.

¹⁵ Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2004: 424; Kairinen ym. 2006: 986.

¹⁶ Kairinen ym. 2006: 986.

¹⁷ Rikoslain säädös pohjanaan, on työehtosopimuksissa usein erikseen myös säädetty vielä järjestäytymisvapaudesta. Ks. esim. Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2014—31.1.2017: 5 §. Ks. esim. TT:2001-5: Työnantaja tuomittiin työehtosopimusmääräysten

della turvataan työntekijöiden oikeus järjestyä taloudellisten ja sosiaalisten etujen puolestamiseksi. Pelkästään kansallisten oikeuslähteiden lisäksi oikeudesta järjestäytyä ammatillisiin järjestöihin on säädetty kansainvälisin sopimuksin muun muassa seuraavissa lähteissä¹⁸:

- Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artikla
- Euroopan sosiaalinen peruskirja I osa 5 ja 6 artikla sekä II osa
- Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus 8 artikla
- Ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva sopimus ILO:n sopimus nro. 87
- Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskeva sopimus ILO:n sopimus nro. 98

1.1.1 Luottamusmiehen irtisanomisen nykysääntelystä

Luottamusmiehen, kuten tavallisenkin työntekijän irtisanominen edellyttää, että työnantajalla on irtisanomisen perusteeksi asiallinen ja painava syy.¹⁹ Tämän lisäksi työnantaja voi työsopimuslain tai työehtosopimusten mukaan irtisanoa luottamusmiehen vain kahdessa tapauksessa: Kun luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistö antaa siihen suostumuksensa²⁰, tai kun työ päättyy kokonaan eikä luottamusmiehelle ole järjestettävissä muuta työtä, joka vastaisi hänen ammattitaitoaan²¹. Työnantajalla on irtisanomistilanteissa näyttövelvollisuus toimiensa laillisuudesta.

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita

rikkomisesta hyvityssakkorangaistukseen kieltäytyessään ottamasta vastaan luottamusmiehehdokas ilmoitusta, sekä poistaessaan luottamusmiesvaalia koskevat ilmoitukset työpaikalta.

¹⁸ Hietala ym. 2004: 424.

¹⁹ Kairinen ym. 2006: 693; TyöSopL (55/2001) 7.1 §; Kairinen 2009: 328—329; Orasmaa 2001: 13.

²⁰ Tiitinen, Kröger 2003: 429—431; Orasmaa 2001: 14; Kairinen ym. 2006: 922, 1043; Tiitinen 2005: 123; Rautiainen & Äimälä 2008: 335; Kairinen 2009: 371—372; Parnila 2015: 97; Rusanen 2010: 317.

²¹ Saarinen 2012: 313; Hulkko, Hyvärinen, Varjola-Vahvelainen & Ohvo 1998:28—29; Kairinen 2009: 371—372; Kairinen ym. 2006: 923.

*luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa. TyöSopL 7. luvun 10 §:n 1. mom.*²²

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. TyöSopL 7. luvun 10 §:n 2. mom.

Luottamusmiehen työsuhdetta ei voida työsopimuslain mukaan irtisanoa henkilöön liit-
tyivistä perusteista johtuen ilman edustamansa henkilön enemmistön suostumusta.²³
Suostumus on myös saatava henkilöstöltä ennen varsinaista irtisanomista²⁴. Lain esitöis-
tä ei suoraan löydy tälle perustetta, mutta voidaan olettaa syynä olevan luottamusmiehen
asema henkilöstön edustajana. Luottamusmiestehtäviin kuuluu keskeisesti erimielisyys-
neuvottelut työnantajan kanssa²⁵. Näiden konfliktitilanteiden johdosta työnantajan luot-
tamusmiehen irtisanomismahdollisuuksia on koettu tarpeelliseksi suojata individuaali-
perusteiden osalta, edellyttäen että henkilöstö antaa irtisanomiselle suostumuksensa.²⁶
Tällöin työnantaja ei voi mielivaltaisesti irtisanoa luottamusmiestä individuaaliperus-
tein, ja mahdollisesti jälkikäteen hyväksyttää toimensa luottamusmiehen edustamilta
työntekijöiltä. Suostumusmenettely ei kuulu kollektiiviperusteisiin irtisanomistilantei-
siin.

Suostumusmenettely ei itsellään suoranaisesti ole irtisanomisperuste, vaan osa irtisano-
misperustetta. Sen on täytyttävä, jotta irtisanominen voi olla laillinen. Mahdollinen
suostumus ei myöskään ylitä irtisanomiskynnystä, mikäli työnantajalla ei ole asiallista
ja painavaa syytä työsopimuksen päättämiseksi. Työnantajalla on henkilöstön suostu-
muksen lisäksi kuitenkin siis aina oltava normaali asiallinen ja painava irtisanomispe-

²² HE 157/2000: 38. Pelkkä enemmistön suostumus ei irtisanomisperusteena kuitenkaan ole riittävä, vaan työsopimuslain (320/1970) 37 §:n mukainen irtisanomisperusteen on täytyttävä. Kumotun työsopimuslain (320/1970) 37 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Säädos vastaa työsopimuslain (55/2001) 7. luvun 1 ja 2 pykälää.

²³ Kairinen ym. 2006: 922; Tiitinen 2005: 123.

²⁴ Ks. esim. TT: 1996-43: Tuomioistuimien ei antanut painoarvoa suostumusta kuvastavalle ilmoitukselle, minkä työnantaja oli saanut luottamusmiehen edustamilta henkilöiltä, joka oltiin kirjoitettu ja toimitettu työnantajalle vasta irtisanomisen jälkeen.

²⁵ Kairinen 2009: 371.

²⁶ Orasmaa 2001: 6.

ruste.²⁷ Lähes kaikissa, ellei jokaisessa työehtosopimuksessa on säädetty siten, ettei luottamusmiestä saa irtisanoa luottamusmiestehtävästä johtuen²⁸. Vaikka tämä on jo erikseen sovittu työehtosopimuksissa, ei luottamusmiestä siltikään työehtosopimuslain mukaan irtisanoa vain luottamusmiesasemasta johtuen, sillä se ei itsessään muodosta työehtosopimuksen päättämisperustetta. Luottamusmiehen työehtosopimuksen päättämisperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden²⁹.

Individuaaliperusteiden (työntekijään liittyvistä syistä johtuva) lisäksi myös kollektiiviperusteiden (tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuva) osalta luottamusmiehen irtisanomisturva on parempi verrattuna tavallisiin työntekijöihin. Kollektiiviperusteiden irtisanomisen saa tehdä vain, kun työ kokonaan päättyy, eikä työnantaja voi järjestää henkilöstön edustajalle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Yleisesti tämä tarkoittaa sitä, että työpaikan työt päättyvät kokonaan, tai työosaston luottamusmiehen osalta osaston työn päättymistä.³⁰ Tällöin luottamusmies joutuu irtisanomisen kohteeksi viimeisenä ammattiryhmästään tai kun työnantaja ei voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa muuhun työhön³¹.

Työehtosopimuslain lisäksi useimmissa työehtosopimuksissa on myös sovittu luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta. Muun muassa SAK:n ja TT:n välisessä yleissopimuksessa on sovittu että jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan.³² Käytännössä siis pätee sanonta ”luottamusmies sammuttaa viimeisenä valot”. Työehtosopimuslain vähimmäispakottavuuden lisäksi useissa työehtosopimuksissa on sovittu, että työnantajan ja luottamusmiehen on ennen irtisanomisen suorittamista todettava yhdessä työn

²⁷ Ks. esim. Tiitinen & Kröger 2003: 430; Kairinen 2009: 371; Orasmaa 2001: 15.

²⁸ Ks. esim. Teknologiateollisuus Ry:n ja Metallityöväen Liitto Ry:n välinen työehtosopimus 1.11.2013-31.10.2016: 171; kaupan alan työehtosopimus: 145, 8§.

²⁹ Koskinen ym. 2012: 471.

³⁰ Kairinen 2009: 371—372; Tiitinen & Kröger 2003: 431—432; Kairinen ym. 2006: 1044; Rautiainen & Äimälä 2008: 335.

³¹ Kairinen ym. 2006: 923; Koskinen ym. 2012: 324—325.

³² HE 157/2000: 38.

loppuneen sekä ettei luottamusmiehelle voida järjestää ammattiaan vastaavaa työtä³³. Kollektiiviperusteisiin irtisanomistilanteisiin liittyen luottamusmiehen työsuhdeturvaa on parannettu työ sopimuksin myös muun muassa niin, että luottamusmiehellä on arvioidessaan työnantajan irtisanoneen työ sopimuksen väärin perustein, oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä³⁴.

Luottamusmiehen työsuhteen laittomasta päättämisestä on säädetty lainsäädännössä sekä työehtosopimuksissa. Rikoslain 47.4:n mukaan on säädetty rangaistavaksi luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai muun lainkohdassa määritellyn henkilöstön edustajan erottaminen ja lomauttaminen samoin kuin työsuhteen osaikaiseksi muuttaminen ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta. Työnantaja voidaan, jollei teko ole työ syrjintänä rangaistava, tuomita työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkorangaistukseen. Työsopimuslain 12.2 §:n mukaan työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle työ sopimuksen virheellisestä päättämisestä suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on työehtosopimuksen perusteella 30 kuukauden palkka, tavallisen työntekijän osalta korvauksen ollessa enintään 24 kuukauden palkka.³⁵

1.1.2 Luottamusmiehen työsuhteen purkamisesta

Mikäli luottamusmiehen irtisanominen toteutetaan henkilökohtaisilla syillä, tarvitaan aina työntekijöiden enemmistön suostumus asiallisen tai painavan syyn lisäksi. Mikäli luottamusmiehen tai –valtuutetun käyttäytyminen ja sopimusvelvoitteiden rikkominen on törkeää, voidaan hänen työ sopimuksensa purkaa tavallisen työntekijöiden tavoin työ sopimuslain 8 luvun säännösten mukaisesti³⁶. Työsuhteen purkamisen on ajateltu perus-

³³ Kairinen ym. 2006: 926; Orasmaa 2001: 7; Hietala ym. 2004: 328; Tiitinen & Kröger 2003: 432; Ks esim. Teknologiateollisuus Ry:n ja Metallityöväen Liitto Ry:n välinen työehtosopimus 1.11.2013–31.10.2016: 172.

³⁴ Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimuksen 1.2.2017—31.1.2018 luottamusmiessopimus: 71, 4 §.

³⁵ Orasmaa 2001: 7.

³⁶ Tiitinen & Kröger 2003: 442; Rusanen 2010: 323—324; Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012: 64—67; Kairinen 2009: 312—313; Kairinen ym. 2006: 928.

tuvan sellaiseen syyhyn, jossa luottamusmiehenä olemisella ei ole erityistä merkitystä³⁷. Tällöin edellytetään rikkeen tai laiminlyönnin olevan niin merkittävä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purettaessa työsuhde päättyy se välittömin seurauksin, jolloin työsuhteeseen liittyvät velvoitteet, kuten palkanmaksu ja työntekovelvollisuus päättyvät välittömästi. Työsopimuksen purkaminen on toimenä luonteeltaan erityisen ankara ja välitön toimenpide, missä tarkasteltavana on toisaalta purkamista puoltavat ja kieltävät perusteet, toisaalta työntekijän oikeudet ja työnantajan oikeus työnjohtajana olla oikeutettu turvaamaan liiketoimintansa ja siihen sisältyvät seikat. Purkuperustetta ja sen täyttymistä arvioitaessa olisikin yksittäistapauksissa arvioitava etenkin työsuhteen osapuolten olosuhteita, ja toisaalta purkamistoimen kohtuullisuutta³⁸. Aivan kuten irtisanomisperusteidenkin osalta, voi purkuperusteena olla työntekijän työsopimuksen, työsopimuslain tai muun lain velvoitteiden vastainen menettely, joka voi tapahtua sekä työssä että jossain tapauksissa myös vapaa-ajalla³⁹. Purkamiseen oikeuttavan erittäin painavan⁴⁰ syyn kohdalla on kysymys yleensä samankaltaisesta, mutta vakavammasta syystä tai rikkomuksesta kuin työntekijästä johtuvasta irtisanomisperusteesta⁴¹.

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. TyöSopL 8.1 §

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1§:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä. TyöSopL 8.2 §

³⁷ Koskinen 1989: 222—223.

³⁸ Paanetoja 2014: 533.

³⁹ Tiitinen & Kröger 2003: 442—445.

⁴⁰ Huom. vanha työsopimuslaki (320/1970) 43 §:n kirjoitusasu. Erittäin painavan perusteen sijaan vanhasa työsopimuslaissa purkaminen voitiin suorittaa, mikäli ”tärkeä syy sitä vaatii”.

⁴¹ Rusanen 2010: 324; Kairinen 2009: 309.

Työsopimuksen purkaminen ei ole mahdollista työnantajan omaan vahingonvaarapiiriin kuuluvien olosuhteiden muuttuessa. Näin ollen työnantaja saa purkaa työsopimuksen vain henkilöön liittyvillä (individuaalisilla) perusteilla.⁴² Työsopimuksen purkamisen kohdalla luottamusmiehellä on useiden työehtosopimusten perusteella parempi suoja verrattuna työsopimuslain säädöksiin. Työsuhdeturvaa koskevilla sopimusmääräyksillä on pyritty korostamaan sitä, että luottamusmiehen työsuhteen päättämistoimilta edellytetään selvästi olennaisempaa painavuutta ja asiallisuutta kuin yleisiltä työsuhteen päättämisperusteilta. Suurimmassa osassa työehtosopimuksista on erityisesti korostettu, että luottamusmiehen työsopimuksen purkuperustetta, tai irtisanomisperustetta arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa tavallista työntekijää huonompaa asemaan.⁴³ Luottamusmiessopimuksissa on todettu, että luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen vastoin työsopimuslain säännöksiä on kielletty. Useissa sopimuksissa on lisäksi sovittu, että luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työntekovelvoitteitaan.⁴⁴ Eräissä työehtosopimuksissa on myös kielletty luottamusmiehen työsuhteen purkaminen sairauden johdosta ilman irtisanomisaikaa⁴⁵.

Aivan kuten tutkimuksessa analysoitavista oikeustapauksista sekä oikeudellisesta kirjallisuudesta käy ilmi, ei luottamusmiehen moitittava käyttäytyminen välttämättä luo työnantajalle luottamusmiehen työsuhteen purkuperustetta. Luottamusmiesasema tuleekin ottaa huomioon arvioitaessa erittäin painavan syyn kynnyksen ylittymistä. Etenkin luottamusmiestehtävien hoitamiseen liittyvissä tilanteissa luottamusmiehen työsuhteen lailinen purkamiskynnys on korkea⁴⁶. Siten esimerkiksi luottamusmiestehtävien hoitaminen ja siitä syntyneet erimielisyydet eivät lähtökohtaisesti, ilman muita seikkoja synnytä perustetta luottamusmiehen työsuhteen purkamiselle, eikä edes irtisanomiselle⁴⁷. Luot-

⁴² Tiitinen & Kröger 2003: 442; Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012: 65; Kairinen 2009: 311.

⁴³ Rusanen 2010: 322—326.

⁴⁴ Orasmaa 2001: 7; Ks. esim. Seminologiien ja keinosiemennysasemien työehtosopimus 1.12.2016—30.11.2017: Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettusopimus 5§:n 6. kohta; Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.3.2014—30.11.2016: 4. luku; 4.3.

⁴⁵ Ks. esim. ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimuksen luottamusmiessopimus 1.2.2017—31.1.2018: 72, 4 §.

⁴⁶ Rusanen 2010: 322, 327; Orasmaa 2001: 17.

⁴⁷ Rusanen 2010: 328.

tamusmiehen työsuhteen purkamiskynnys on erityisen korkea etenkin silloin, kun purkuperuste liittyy luottamustehtävien hoitamiseen. Näin on tulkittava olevan myös irtisanomisperustetta arvioitaessa, vaikkakin suostumusmenettely itsellään kasvattaa kynnystä luottamusmiehen työsuhteen irtisanomiseen. Verrattaessa luottamusmiehen työsuhteen irtisanomista luottamusmiehen työsuhteen purkamiseen, merkittävimpana erona voidaankin nähdä juuri suostumusmenettelyn puuttuminen purkamistilanteissa.

1.2 Tutkimusmetodi ja lähteet

Tutkimus sijoittuu oikeudenaloista keskeisesti työoikeuden alueelle. Osiltaan mukaan tulee perusoikeusnäkökulmia yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden osalta, sekä laajassa tarkastelussa monia muita oikeudenaloja, kuten rikosoikeus työnantajan velvollisuuksien rikkomisen johdosta langetettavien rangaistusten osalta. Ammattiliittotoiminta keskittyy työelämään ja työoikeudellisten asioiden pariin. Järjestäytymisvapaus on työoikeudellinen, mutta myös perusoikeudellinen asia, minkä työoikeudelliset lakipykälät tulevat työsopimuslain lisäksi myös perustuslaista. Työnantajan syyllistyessä laittomaan työntekijöiden edustajan työsopimuksen päättämiseen, voivat kyseeseen tulla rikoslain mukaiset rangaistusmenetelmät, käytännössä sakkorangaistuksen, mutta mahdollisesti myös vangitsemisrangaistuksen muodossa⁴⁸. Luottamusmiesjärjestelmä poikkeaa oikeudellisesti oikeuslähdeopin osalta verrattuna moniin muihin asioihin. Pelkkien lakien tai maan tavan lisäksi erityisen tärkeitä oikeuslähteitä ovat paikallisesti sovitut työehtosopimukset sekä luottamusmiessopimukset. Luottamusmiestoimintaan liittyvä lainsäädäntö on vain vähimmäispakottavaa, jota parempaa työsuhdeturvaa voidaan sopia työnantaja- ja työntekijätahon välillä⁴⁹. Työehtosopimukset ovat muun muassa lain ohella molempia osapuolia velvoittavia, ja niiden rikkominen on rangaistavaa. Tutki-

⁴⁸ Rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:n 1 momentin 2. kohdassa säädetään työsyrynnästä: Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

⁴⁹ Etenkin työehtosopimuslaki, työsopimuslaki. Ks. Riipinen 2010: 13, luottamusmiestä koskevia säännöksiä löytyy myös muista laeista, joita ovat muun muassa laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), laki työsuojelun valvonnasta ja työ- paikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), työaikalaki (605/1996) sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Säännökset koskevat lähinnä luottamusmiehen tehtäviä ja oikeuksia.

muksessa tullaankin siksi käyttämään lähteinä jonkin verran työntekijä- ja työnantajatahojen välisiä sopimuksia.

Tutkimusmenetelmäni tutkimuksessa on etenkin oikeusdogmaattinen. Oikeusdogmaattinen tutkimus lienee oikeustieteen tyypillisin tutkimusmenetelmä. Oikeusdogmaattisen tutkimuksen tehtävä on vastata kysymyksiin voimassa olevan oikeuden sisällöstä, sekä tulkinta ja systematisointi oikeustapauksien sekä oikeuden nykytilanteen arvioinnin kautta⁵⁰. Tulkinalla tarkoitetaan sitä, että oikeudellisen tekstin (kuten säännöksen tai ennakkoratkaisun) ilmaisulle annetaan merkityssisältö. Systematisoinnilla pyritään jäsentämään oikeusnormeja ristiriidattomaksi normisysteemiksi⁵¹. Oikeusdogmaattisessa tutkimuksessa voidaan nähdä keskeisesti lainopin kaksi perinteistä tehtävää:

1. Oikeudellisten käsitteiden konstruointi ja oikeussäännösten systematisointi näiden käsitteiden avulla sekä
2. oikeussäännösten sisällön selvittäminen ja niiden ajateltu soveltaminen⁵².

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on selvittää etenkin luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen liittyvien oikeussäännösten tavoitteiden toteutumista ja niiden systematisointia olemassa olevan kirjallisuuden pohjalta⁵³. Lisäksi keskeistä on arvioida oikeuskäytännön ja säännösten yhteiskunnallisia vaikutuksia. Edellä mainittujen lainopin perinteisten tehtävien lisäksi oikeudellisen tutkimuksen piiriin on haluttu lukea myös 3) oikeussäännösten toiminnan tarkastelu, 4) voimassa olevien säännösten ja instituutioiden arviointi ja 5) lainlaadintaan liittyvien ongelmien tarkastelu eli oikeuspoliittinen tutkimus⁵⁴. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on myös arvioida voimassa olevien säännösten ja oikeuskäytännön kohtaamista.

Nähdäkseni pelkästään oikeusdogmaattinen tutkimusmenetelmä ei vielä riitä, mikäli ongelmaa haluaa merkittävästi pohtia yhteiskuntaan heijastaen. Perinteinen oikeusdog-

⁵⁰ Husa 2013: 91.

⁵¹ Aarnio 1989: 48; Husa 2013: 91.

⁵² Aarnio 1978: 52; Aarnio 1997: 36—37.

⁵³ Esimerkiksi luottamusmiehen irtisanomissuojalla on pyritty parantamaan luottamusmiehen työsuhdeturvaa ja työsuhteen kestävyyttä, eikä lisäämään työsuhteiden purkamista työsuhteen päättämiskeinona irtisanomisen sijasta.

⁵⁴ Aarnio 1978: 52—53.

maattinen lähtökohta korostaakin enemmän oikeusjärjestyksen sisäistä näkökulmaa, ja tulkitsee esimerkiksi oikeustapauksia tai säädöksiä. Oikeusjärjestyksen perimmäisenä tarkoituksena on jäsentää yhteiskuntaa, ja oikeustiede onkin kokonaisuudessaan yhteiskunnallinen tieteenala. Ilman yhteiskuntaa ei ole nähdäkseeni tarvetta oikeudelle, ja oikeudellisuus ja eettisyys on se asia, mikä erottaa ihmisen muusta eläinkunnasta. Normatiivisen ohjaamisen tarkoituksena on lähes poikkeuksetta vaikuttaa yhteiskuntaan⁵⁵. Perinteisen lainopin yhtenä keskeisenä piirteenä voitaneen pitää sen normien tutkimisen keskeisyyttä. Lainoppi selvittääkin voimassaolevien oikeusnormien sisältöä niitä kuvailleen⁵⁶. Tällöin kuitenkin varsinaista säännösten tarkoituksena ei niinkään arvioida. Ongelmakeskeinen lainoppi sen sijaan pyrkii jäsentämään tietyn oikeusjärjestyksen osa-alueen sijasta koko oikeusjärjestelmää, mihin itse miellän keskeisesti myös yhteiskunnan ja oikeusjärjestelmän ja säännösten kohteet ja niiden toteuttajat. Tämän johdosta ongelmakeskeisen lainopin oikeusjärjestelmää systematisoiva tarkoitus soveltuukin tähän tutkimukseen hyvin oikeusdogmaattisen tutkimusmenetelmän ohella. Ongelmakeskeinen lainoppi rajaa tutkimusongelman yhteiskunnasta käsin, eikä oikeusjärjestyksen kautta⁵⁷. Tällöin arviointiin tulee pelkän oikeussäännöksen sisällön sijasta myös siihen liittyvät tulkintaristiriidat ja yhteiskunnalliset vaikutukset.

Tutkimusongelma onkin pohjimmiltaan yhteiskunnallinen ja oikeussosiologinen. Keskeistä ei täten olekaan pelkästään oikeussäännökset ja niiden sisältö, vaan se miten niiden tulkinta ja pakottavuus heijastuvat käytäntöön sekä ennen riitatilanteita, että tuomioistuinkäytännössä. Toisin sanoen on tärkeää pyrkiä selvittämään, toteutetaanko säännöksiä siten kuin niiden säätämällä on tarkoitettu. Tässä on tutkimukseni oikeussosiologinen piirre. Oikeussosiologisessa tutkimuksessa voidaan tutkia oikeussubjektin oikeusnormien toteuttamista. Tässä tutkimuksessa keskeisenä arvioinnin kohteena onkin siten se, toteuttaako oikeussubjekti eli työnantaja säädetyt säännöksiä ja sopimuksia sillä tapaa, mihin lakia ja sopimuksia säätäessä on tavoitteiden osalta pyritty.

Tutkimuksessa selviävien tulosten pohjalta on aihetta arvioida tematiikkaa oikeuspoliittisesti, onko voimassaolevaa lainsäädäntöä ja muita oikeuslähteitä tarpeellista tarkentaa,

⁵⁵ Kangas 1997: 93—94.

⁵⁶ Hirvonen 2011: 22—24.

⁵⁷ Kangas 1997: 90—99.

vahvistaa tai kenties heikentää, jotta mahdollisia oikeudellisia ongelmia saadaan vähennettyä. Ovatko luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen liittyvät säännökset ja seuraamukset tällä hetkellä halutun laajuisia molemmat osapuolet arvioiden? Tutkimuksen ollessa työoikeudelliseen aiheeseen liittyvä, on myös sen sosiologinen vaikutus huomioitava. Minkälaisia yhteiskunnallisia vaikutuksia mahdollisilla muutosehdotuksilla olisi? Tästä johtuen tutkimukseen liittyy myös oikeussosiologinen aspekti. Säännösten pakottavuuden ja niiden mukaisten rangaistusten välistä pohdintaa ja punnintaa tullaan suorittamaan etenkin arvioimalla sitä, päättääkö työnantaja tarkoituksenmukaisesti, ja kuinka usein luottamusmiehen työsuhteen laittomin tai riittämättömin perustein. Mikäli tarkoituksenmukaisuutta on havaittavissa, ei mielestäni silloin työsuhdeturvan varsinainen tarkoitus toteudu, kun säästöjen rikkomisesta johtuvia seurauksia ei pidetä työnantajan osalta riittävän rankaisevana. Yhteiskunnallisia oikeussosiologisia päätelmiä tullaan tekemään sen perusteella, nähdäänkö tarpeelliseksi kiristää laittomien työsuhteen päättämisten seurauksia, mikäli on havaittavissa että laitton työsopimuksen päättäminen on tarkoituksenmukainen keino ”päästä eroon luottamusmiehestä”.

Lähteet

Tutkimusmenetelmän selkeä oikeusdogmaattinen ensisijaisuus näkyy etenkin käytettävistä lähteistä. Keskeisin osa käytettävistä lähteistä koostuu oikeustieteellisestä kirjallisuudesta, lainsäädännöstä, oikeustieteellisistä raporteista ja selvityksistä, lainvalmistelusta ja muista esitöistä sekä tuomioistuinratkaisuksista. Vaikka aihepiiriin keskeisesti kuuluvatkin työehtosopimukset, on varsinainen työehtosopimukseen tarkempi paneutuminen vähäistä. Työehtosopimukset toimivat osapuolten välisinä sopimuksina, mutta tärkeimpänä tutkimusasetelmaan liittyvänä säännöksenä ja tuomioistuinratkaisun perustana on silti nähtävä työsopimuslaki.⁵⁸

⁵⁸ Luottamusmiehen työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen liittyvä sääntely ei työehtosopimuksissa perustaltaan juurikaan eroa työsopimuslaista, ja useimmiten työehtosopimukset vetoavatkin työsopimuslakiin. Suostumusmenettely, henkilökohtaisen päättämisperusteen arviointi sekä muut keskeisesti luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyvät seikat eivät ole riippuvaisia työehtosopimuksista. Koska tutkimusasetelma on työsuhteen päättämisiin liittyvä, ei työehtosopimuksien tarkempi tarkastelu tekstissä tuo poikkeavaa näkökantaa tutkimukseen. Mikäli tutkimusaihe liittyisi joihinkin toisiin työsopimusriitoihin, kuten esimerkiksi työaikojen noudattamiseen, mistä säädetään tarkemmin liittokohtaisesti, olisi työehtosopimuksia arvioitava tarkemmin osana tutkimusta.

Tässä tutkielmassa käsitellään huomattava määrä tuomioistuinratkaisuja. Päädyin tähän ratkaisuun siksi, että on mahdollista ensinnäkin saada laaja yleiskuva tuomioistuinkäytännöstä aihepiiriin liittyen. Toiseksi suuri tutkittujen tapauksien määrä mahdollistaa sen, että tutkielman ohella tehdyn kyselytutkimuksen avulla voidaan tehdä jonkin asteisiä johtopäätöksiä siitä, päätetäänkö luottamusmiehen työsopimuksia systemaattisesti väärin perustein. Tuomioistuinratkaisujen osalta eniten käytettyjä ovat työtuomioistuimen ratkaisut. Työtuomioistuimen ratkaisut ovat keskeisiä oikeuskäytäntöä luovia oikeuslähteitä. Aihepiiri on vuosittain esillä työtuomioistuimessa, aiheen riittäisyydestä johtuen. Koska lainsäädäntö on kirjattu hyvin laveasti työsopimuksen päättämisen tapauskohtaisuudesta ja harkinnallisuudesta johtuen, voidaan tutkimuksessa pohtia realistisen oikeusteorian ajatusta. Realistisen oikeusteorian mukaan oikeusnormi on voimassa, jos se kuuluu vallitsevaan tuomarinideologiaan⁵⁹. Koska työsopimuslain oikeusnormit ovat kirjoitettu laveasti, on nähtävä tuomioistuinratkaisujen toteuttavan sitä tavoitetta, mihin lakia säädettäessä on pyritty. Tällöin voimassaoleva oikeus sekä tuomioistuimissa aihepiiriin liittyvien oikeussäännösten tulkinta ilmentää konkreettisesti niiden alkuperäisen tarkoituksen ja niiden oikeussosiologisen yhteyden yhteiskuntaan ja sen haluttuun toimintaan.

Tämän tutkimuksen osalta tärkeämpi näkökulma on kuitenkin oikeuden pragmaattisuuden teoria. Pragmaattisen teorian mukaan tulkinta säännöksestä on tosi, mikäli se edistää lain tarkoituspäätä⁶⁰. Tutkimuksen oikeustapausanalyysissä tutkitaankin käytännössä sitä, edistääkö työnantaja lain ja sopimuksien tarkoituspäätien toteutumista. Tämä ilmenee tulkintoina, voidaanko luottamusmiehen työsuhteen päättämisperusteista todeta työnantajan päättävän tarkoituksella luottamusmiesten työsopimuksia asiattomasti, tai vailla riittäviä perusteita. Tutkimuksen oikeussosiologinen yhteys oikeuden pragmaattiseen teoriaan näkyy pohdintoina siitä, toteuttaako työnantaja lainsäätäjän ja sopimusosapuolten säännöksiä ja niiden tarkoituksia, eli toisin sanoen, toteutuuko tarkoitettu oikeus myös käytännössä. Nähdäkseni oikeuden pragmaattisuutta voidaan pohtia niinkin päin, että oikeuden toteutumista ei tarkastellakaan lainsäätäjän tai lainkäyttäjän, vaan säännöksille alistetun oikeussubjektin, eli työnantajan toimien osalta. Tärkeää on

⁵⁹ Aarnio 1997: 47.

⁶⁰ Hirvonen 2011: 31—32.

oikeuden pragmaattinen toteutuminen etenkin säännökselle alistetun tahon, eli tässä tapauksessa työnantajan toimien osalta.

Tutkin kandidaatin tutkielmassani yleisesti luottamusmiesten työ- ja virkasuhteen päättämistä. Tutkielmassani havaitsin, että työehtosopimukset pitävät sisällään joitakin epäkohtia ja epäselviä kirjoitusasuja, mitkä synnyttävät epäselvyyksiä luottamusmiesten oikeuksista ja velvollisuuksista. Tämä saattaa osittain olla syynä luottamusmiesriitojen päättämistilanteisiin liittyviin erimielisyyksiin sopimuksien noudattamisesta. Toisena merkittävänä syynä on oletettavasti nähtävä luottamusmiesaseman riitaisa luonne sekä työsopimuslain tulkinnanvarainen sääntely. Työtuomioistuimessa on käsitelty lukuisia luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyviä riitoja. Tämä mahdollistaa laajan arvioinnin etenkin oikeussosiologisesta näkökulmasta, sekä myös pois sulkee sitä mahdollisuutta, että tutkimuksessa ei olisi mahdollista luoda minkäänlaista yleiskuvaa oikeustilasta.

Pelkän oikeudellisen aineiston lisäksi lähteinä on asian yhteiskunnallisen vaikuttavuuden johdosta myös joitakin yhteiskunnallisia raportteja, kuten katsantoja suomalaisen työmaailman järjestäytymisestä. Koska tutkimusongelmaan varten on ollut tarvetta tutustua myös aihepiirin historiaan, käsitellään lähteinä myös jo kumottuja lakeja. Tutkimuksen oikeussosiologista näkökulmaa tukien tutkimusta varten on tehty strukturoitu lomakehaastattelu ammattiliittoihin koskien luottamusmiesten työsopimuksen päättämistä ja työsuhdeturvaa. Kyselyn tarkoituksena on vahvistaa niitä tutkimuksen aikana esiin heräviä ajatuksia työnantajapuolen toiminnasta, luottamusmiehen työsuhdeturva toteutumisesta, sekä työnantajan toimista työsuhteen päättämisiä suorittaessaan. Kyselyn aineisto on kerätty strukturoidulla haastattelulla. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset esitetään jokaiselle vastaajalle samassa järjestyksessä, ja oletuksena on, että kysymykset ymmärretään samalla tavalla⁶¹. Kysymykset ovat luonteeltaan avoimia, ja tällä on pyritty saamaan vastaajilta mahdollisimman spontaaneja ja kysymyksenasettelulla rajaamattomia mielipiteitä⁶². Kysely tehtiin kirjallisesti, ja kyselyn tuloksia on käytetty tutkimuksessa johtopäätöksiä arvioitaessa. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt

⁶¹ Vilka 2007: 15.

⁶² Vilka 2007: 67—68.

ovat suomalaisten ammattiliittojen lakimiehiä. Henkilöiden sekä ammattiliittojen anonymiteettiä turvatakseni tutkielmassa ei mainita erikseen ammattiliittojen tai niiden juristien nimiä. Haastattelu suoritettiin sähköpostitse neljälle ammattiliittojen juristille, ja heiltä kysyttiin sähköpostitse 10 kysymystä aihepiiriin liittyen. Kysymykset on esitetty liitteessä 1.

1.3 Tutkimusongelma ja tutkimuksen rakenne

Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa oman mielenkiintoisen tutkittavan oikeudenalansa. Luottamusmiesten tavallista työntekijää parempi työsuhdeturva on laajasti käsitelty oikeuskirjallisuudessa, sekä aiheeseen liittyviä katsantoja on olemassa melko kattavasti⁶³. Luottamusmiehen työsuhteen päättämistä on kuitenkin tutkittu vain vähän. Luottamusmiehen irtisanomiseen individuaalisilla perusteilla liittyvää suostumusmenettelyä on tutkittu⁶⁴. Kuitenkaan luottamusmiesten henkilöön liittyvien työsuhteen päättämisten oikeudellisuutta ja työnantajan laittomien työsuhteiden päättämisen tarkoituksenmukaisuutta tai luottamusmiehen työsuhdeturvan toteutumista ei oikeuskäytännön osalta ole laajemmin tutkittu. Tarkempaa pohdintaa myöskään siitä, onko laittomien työsuhteiden päättämisen seurauksia tarvetta uudelleen arvioida, ei liene olemassa.

Tässä tutkielmassa tullaan tarkastelemaan tuomioistuinratkaisujen kautta, miten luottamusmiehen työsuhdeturvaan liittyvät säännökset toteutuvat. Tutkielmassa tullaan arvioimaan etenkin lakien, lain esitöiden, luottamusmiessopimusten sekä yleisten oikeudellisten periaatteiden toteutumista työtuomioistuinratkaisuissa, sekä työnantajatasolla toimien laillisuutta koskien luottamusmiesten työsopimuksen päättämistä. Tutkimuksesta on rajattu pois luottamusmiehen irtisanomissuoja ehdokas- ja jälkisuojan osalta. Niitä ei erikseen tutkimuksessa käsitellä, vaikkakin jotkut työtuomioistuimen ratkaisuista saattavat liittyä tilanteeseen, jossa vaikuttaa luottamusmiehen ehdokas- tai jälkisuoja. Tutkimuksessa ei myöskään käsitellä virkasuhteisia luottamusmiehiä eikä luottamusmiesten virkasuhteiden päättämistilanteita, vaan pelkästään työsopimuksen alaisia luottamus-

⁶³ Ks. esim. Orasmaa 2001; Koskinen 2017A; Koskinen 2017B; Koskinen 2007.

⁶⁴ Ks. Riipinen 2010.

miehiä. Virkasuhteen osalta virkasuhdeturva on tavallisenkin työntekijän osalta vahvempi, ja laittomasti päätetty virkasuhde palautetaan voimaan jatkuvuusperiaatteen mukaisesti⁶⁵. Virkasuhdeturvan kiertämistä ei siten ole aihetta epäillä, eikä virkasuhteisten luottamusmielien asemaan liity erillisiä ongelmakohtia.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat: 1) Päätetäänkö luottamusmiesten työsuhteita väärin tai riittämättömin perustein ja toteutuuko luottamusmiehen työsuhdeturva? 2) Voidaanko luottamusmiesten työsuhteiden riittämättömin perustein tapahtuvien päättämisten taustalla nähdä olevan tarkoituksenmukaisuutta työnantajan osalta? 3) Onko tämän hetkisiä oikeussäännöksiä tarvetta tarkastella uudelleen, jotta luottamusmiehen työsuhdeturvan kiertämistä ja työsuhteen perusteetonta päättämistä ei nähdä kannattavana vaihtoehtona?

Ensimmäiseen kysymykseen on tarkoitus etsiä vastausta oikeusdogmaattisella metodilla tutkimalla tuomioistuinratkaisuja. Toisessa tutkimuskysymyksessä arvioitavaksi tulee etenkin se, onko työsuhteiden päättämisten taustalla nähtävissä henkilöriitoja tai suostumusmenettelyn välttelmistä ja luottamusmiehestä eroon pyrkimistä riittämättömin työsuhteen päättämisperustein. Kyseisen ongelman on etenkin oikeussosiologinen pragmaattiseen oikeusteoriaan viitaten. Tutkimuskysymystä tarkastellaan perinteisen lainopin kautta tuomioistuinratkaisuja tutkimalla, mutta myös oikeussosiologisin keinoin. Tuomioistuinratkaisujen tarkastelun lisäksi tehdyllä kyselyllä pyritään vahvistamaan esiin tulleita havaintoja. Kyselyn avulla on pyritty vahvistamaan oikeustapauksien avulla saatavia johtopäätöksiä siitä, onko luottamusmiesten työsuhteiden laittomien päättämisten taustalla epäiltävissä tarkoituksenmukaisuutta. Näitä havaintoja tullaan pohtimaan laittomien irtisanomisten ja purkamisten rangaistavuuden ja työnantajien saamien sanktioiden suuruuden kanssa. Kolmannella, oikeuspoliittiseksi mielletävällä kysymyksellä arvioidaan johtopäätöksissä etenkin kysymysten 1. ja 2. osalta esiin tulleita tutkimustuloksia. Tarkoituksena on siten arvioida, onko olemassa olevaa tilaa ja työnantajien suorittamaa käytäntöä pyrittävä muuttamaan esimerkiksi tiukentamalla työnantajan sanktioita laittomista luottamusmiesten työsuhteiden päättämisistä muun muassa vahingonkorvaus- ja takaisinottovelvollisuutta tiukentamalla.

⁶⁵ Koskinen & Kulla 2009: 313.

Tutkimusaihe on jatkuvasti ajankohtainen sillä luottamusmiehen työsuhdeturva on ”jatkuva käytössä” luottamusmiehen hoitaessa luottamusmiestehtäviään⁶⁶. Työsopimusriidat ovat liittotasolla yleisiä, ja tämän lisäksi myös paikalliset, henkilöiden väliset ristiiridat ja erimielisyydet hiertävät jatkuvasti työnantajan ja luottamusmiehen välejä. Näin ollen voitaneen todeta, että on aiheellista tutkia, päätetäänkö luottamusmiesten työsuhdetta väärin tai riittämättömin perustein, jotta luottamusmiesasemaan liittyvistä henkilöiridoista johtuen ”epäsuotuisista henkilöistä” päästään eroon. Aihetta on nähdäkseni syytä pohtia analyttisesti, sillä voimassaoleva lainsäädäntö ei velvoita työnantajaa sakkujen ja vahingonkorvauksen lisäksi muun muassa perumaan työsuhteen päättämistä. Näin ollen työnantajataho voi nähdä työsuhteen päättämisen helppona ratkaisuna henkilöongelmaan. Tutkimuksen ensisijaisena tarkastelun kohteena on luottamusmiehen työsuhteen individuaaliperusteinen päättäminen. Kuitenkin, koska luottamusmiesasemaan liittyy usein myös henkilöriitoja, on aihetta tarpeellista tarkastella myös kollektiiviperusteisten työsopimuksen päättämistapauksien osalta. Tältä osin arvio keskittyy tosin siihen, onko kollektiiviperusteisissa työsopimuksen päättämistapauksissa havaittavissa laittomia työsuhteen päättämisiä, ja onko nähtävissä, että luottamusmiehen työsopimus on päätetty kollektiiviperusteisen syiden ollessa ainakin osittain henkilöön liittyviä.⁶⁷

Tutkimus etenee johdannon jälkeen siten, että ensimmäisessä pääkappaleessa keskitytään luottamusmiehen työsuhdeturvaan, sen edellytyksiin, ilmenemiseen, ja siihen liittyviin tuomioistuinratkaisuihin. Toisessa pääkappaleessa tarkastellaan suostumusmenetelyä osana luottamusmiehen työsuhteen irtisanomista, sekä siihen liittyviä huomioitavia seikkoja, kuten yksityisyydensuojaa. Kolmannessa pääkappaleessa tarkastellaan individuaaliperusteista työsuhteen päättämistä ja sen eri ilmentymiä. Johtopäätökset—

⁶⁶ Tätä tutkielmaa kirjoittaessa esiin on tullut lakkovaroituksia muun muassa ICT-alalla, vakuutusallalla sekä TV- ja elokuva-alalla, sekä lakko sähköliiton osalta.

⁶⁷ Huomioitavaa on, että irtisanomisperustetta arvioitaessa työnantaja voi ”yhdistää” eri irtisanomisperusteet. Toisin sanoen irtisanominen voi johtua osittain useammista syistä. Mikäli kuitenkin syynä on individuaalinen peruste, on irtisanomista varten oltava työsopimuslain mukainen edustettavan henkilöstön enemmistön suostumus. Kollektiiviperusteiden osalta suostumusta ei tarvita. Näin ollen on mielenkiintoista tutkia, löytyykö tuomioistuinratkaisuihin kollektiiviperusteisia irtisanomistapauksia, missä esiin tulee myös luottamusmiehen henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai henkilöriitoja työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Voidaan olettaa, että nämä huomiot ja epäilykset luottamusmiehen individuaaliperusteen tai henkilöriitojen piilottamisesta kollektiiviperusteiden taakse esiintyvät tuomioistuimissa kantajan perusteluissa.

kappaleessa tehdään yhteenveto saaduista tuloksista ja havainnoista. Empiirinen tutkimusaineisto pyritään liittämään mukaan koko tutkimukseen tukemaan esille tulevia seikkoja. Empiirinen aineisto on siis oikeuskirjallisuuden kanssa jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Tämän tarkoituksena on peilata oikeustilan ja oikeudenalaan kuuluvien henkilöiden subjektiivisia, sekä oikeussosiologisia näkökulmia. Johtopäätöksien ohessa tullaan arvioimaan, onko tulosten perusteella tarvetta esittää joitakin muutosehdotuksia tämän hetkiseen oikeustilaan.

2. TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELYN JA –PERUSTEEN ARVIOINTI

2.1 Ammattiliitoista sekä luottamusmiesaseman sääntelystä

Ammatillinen yhdistymisvapaus on, ja on aina ollut Suomessa merkittävää. Suomalaisen työntekijöiden ammattiliittoihin järjestäytymisaste on maailmanlaajuisesti erittäin korkea. Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2016 työolobarometrin mukaan 89,3 prosenttia suomalaisista kuului työehtosopimusten piiriin⁶⁸. Vuonna 2016 suomalaisten työkäisten henkilöiden järjestäytymisaste oli 73,9 prosenttia, minkä lisäksi erilliseen työttömyyskassaan kuului 16,3 prosenttia⁶⁹. Merkittävä osa ammattiliittoihin kuuluneista henkilöistä kuuluu ammattiliittoon palkka- ja työsuhte-etujaan ajaakseen⁷⁰. Ammattiliittojen merkitys on ollut Suomessa perinteisesti suuri. Suomen Ammattijärjestö perustettiin Tampereella 15.4.1907, ollen Suomen ensimmäinen ammatillinen keskusjärjestö.⁷¹ Tämän jälkeen myös käsite luottamusmies alkoi esiintyä järjestöjen toimihenkilöistä, vakiintuen 1940- ja 1950-luvuilla siten, että luottamusmieheksi kutsuttiin työpaikolla valitun työntekijöiden edustajaa⁷².

Ammattiliittojen välinen sopiminen sekä luottamusmiesjärjestelmä ovat muodostuneet keskeiseksi osaksi suomalaista työsuopimuskäytäntöä, tarkoituksenaan parantaa ja ylläpitää henkilöstön työoloja. Henkilöstön etujen ja oikeuksien tavoittelu ja ylläpitäminen, sekä luottamusmiesasemaan liittyvä osapuolten välinen neuvottelu on perinteisesti ammattiliittojen yksi keskeisimpiä tehtäviä. Sopiminen ja neuvottelu johtavat liittojen väliin sopimuksiin, ja nämä ammattiliittojen väliset sopimukset muodostavat merkittävän työsuhdetta sääntelevän normilähteen osapuolten välillä⁷³. Työehtosopimukset työsuopimuslain kanssa toimivatkin perustana työsuopimuksen sisältöön ja työsuhteasioihin liittyvissä asioissa. Työehtosopimuksilla tarkoitetaan työehtosopimuslain 1 §:n mukaan sopimusta, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys

⁶⁸ Ahtiainen 2016: 30. Ks. myös Ahtiainen 2015.

⁶⁹ Työ- ja elinkeinoministeri 2016: 107.

⁷⁰ Backberg 1993: 62.

⁷¹ SAK 2017.

⁷² Rusanen 1994: 19.

⁷³ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006: 52.

tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.⁷⁴

Työehtosopimukset voidaan jakaa normaalisitoviin ja yleissitoviin työehtosopimuksiin. Normaalisitovaan työehtosopimukseen ovat sidottuina voimassaoloajan sopijaosapuolet, rekisteröidyt yhdistykset, jotka ovat sopijapuolten alayhdistyksiä, sekä työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai ovat olleet sopimukseen kuuluvan yhdistyksen jäseniä⁷⁵. Yleissitovat sopimukset taas velvoittavat vain työntajajaosapuolta vähimmäistyöehtojen ja oikeuksien osalta⁷⁶. Yleissitovuusjärjestelmän ideana on siis järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden vähimmäisehtojen turvaaminen laajentamalla normaalisitovien sopimusten vaikutusalue⁷⁷. Yleissitovalla sopimuksella tarkoitetaan säännöstä, jonka mukaan työnantajan on noudatettava asianomaisen alan yleiseksi katsottavan valtakunnallisen työehtosopimuksen vähimmäisehtoja.⁷⁸ Yleissitovat työehtosopimukset velvoittavat vain työnantajia, ja kun normaalisitovillakaan työehtosopimuksilla ei voida sopia työsopimuslakia heikommin, voidaan yleistäen sanoa työehtosopimuksien olevan olemassa työntekijöiden etujen ja oikeuksien parantamista varten.⁷⁹ Yleis- ja normaalisitovan sopimuksen välille tullessa kollisiotilanne, noudatetaan normaalisitovaa työehtosopimusta⁸⁰.

Työsopimuslain 2.7:n mukaan

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyk-

⁷⁴ Kairinen 2009: 145.

⁷⁵ Kairinen ym. 2006: 989; Rautiainen & Äimälä 2008: 65; Kairinen 2009: 162. Kuitenkin myös ”villit työntekijät” nähdään kuuluvan myös normaalisitovien työehtosopimusten piiriin. Ks. TEhtoL (436/1946) 4 § 2 mom.: Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

⁷⁶ Kairinen ym. 2006: 69; Tiitinen & Kröger 2003: 138; Saarinen 2012: 147—148; Andersin & Koskinen 2004: 3; Ks. esim. Kairinen 2009: 58 & Andersin & Koskinen 2004: 3: siinä missä normaalisitovilla työehtosopimuksilla työnantaja ikään kuin ostaa paremmilla työntekijäeduilla ja oikeuksilla työrauhan, ei yleissitovien työehtosopimusten osalta työnantaja ”saa vastinetta” sopimuksesta.; Ks. Hietala ym. 2004: 123 & työsopimuslaki (55/2001) 2.7 § 3 mom.: Normaalisitova työehtosopimus syrjäyttää pääsääntöisesti yleissitovan työehtosopimuksen. Yleissitovan työehtosopimuksen ollessa ristiriidassa työnantajan sitovan normaalisitovan työehtosopimuksen kanssa, saa työnantaja noudattaa tätä normaalisitovan työehtosopimuksen säädöstä yleissitovan säädöksen sijasta.

⁷⁷ Kairinen 2009: 165.

⁷⁸ Saarinen 2012: 147—148, 567; Hietala ym. 2004: 118—122.

⁷⁹ Kairinen ym. 2006: 69; Rautiainen & Äimälä 2008: 65.

⁸⁰ Engblom 2013: 46—47.

siä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Luottamusmiesjärjestelmä on syntynyt työntekijöiden ammattijärjestöjen puitteissa ja sitä on säännelty ensin (työehto)sopimuksin, ja myöhemmin lainsäädännössä.⁸¹ Työehtosopimustoiminta käynnistyi toisen maailmansodan jälkeen, vakiintuen 1950-luvulla. Luottamusmiesjärjestelmä sai liittotasolla yhden merkittävimmistä käännteistään vuoden 1944, ja myöhemmin 1946 uusitun SAK:n ja STK:n yleissopimuksen myötä. Sopimuksessa työnantajaosapuoli tunnusti lakisääteisten luottamusmiesten lisäksi ammattiosastojen valitsevat luottamusmiehet.⁸²

Ennen työsopimuslain 13.3:n säädöksiä suomalaisessa lainsäädännössä ei ollut pitkään aikaan säännöstä kaikkien työntekijöiden oikeudesta valita itselleen edustajaa, joka on työnantajan silmissä ollut hyväksyttävä edustaja pois lukien työsuojeluvaltuutettua laissa työsuojelun valvonnasta (131/1973).⁸³ Laissa työsuojelun valvonnasta säänneltiin vain työsuojeluvaltuutetusta. Tällä lailla kumottiin ammattientarkastuslaki (72/1927), minkä 9 §:ssä säädeltiin työntekijöiden oikeudesta valita keskuudestaan luottamusmies (säädöstekstissä ”lakisääteinen luottamusmies”), erotuksena työehtosopimuksin valittavasta luottamusmiehestä, mitkä siis sitoivat sopijapuolia. Kumotussa työsopimuslain (320/1970) 53 §:n 2 momentissa säädeltiin luottamusmiesten tehostetusta irtisanomissuojasta kattamaan työosastoa tai ammattiryhmää varten valittua luottamusmiestä. Luottamusmiesaseman katsottiin siis määräytyvän joko työsopimuslain (lakisääteinen luottamusmies) tai liittojen välisten sopimusten (luottamusmies) perusteella. Vähimmäis-suojaa ”lakisääteisille luottamusmiehille” toi siis laki.

Kuitenkin korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1993:164 [sic] katsottiin, että luottamusmiehenä oli pidettävä vain työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmies-

⁸¹ Kairinen ym. 2006: 1043; Tiitinen & Kröger 2003: 61.

⁸² Bergholm 2014.

⁸³ Tiitinen & Kröger 2003: 59.

tä.⁸⁴ Kun laissa työsuojelun valvonnasta säädettiin siis vain työsuojeluvaltuutetusta, merkitsi korkeimman oikeuden tuomio sitä, että vain työehtosopimuslain (436/1946) perusteella työehtosopimukseen sidottujen työnantajien työntekijöillä saattoi olla työsuopimuslain (320/1970) mukainen luottamusmies, joka nauttii laajennettua työsuhdeturvaa. Mahdollista toki on, että järjestäytymätön työnantaja tunnusti siitä huolimatta työntekijöiden luottamusmiehen, mutta korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella ”velvollisuutta” tähän ei olisi ollut. Näin ollen esimerkiksi myöskään ”lakisääteisillä luottamusmiehillä” ei ollut lainkaan nykyisin mukaista tavallista työntekijää parempaa työsuhdeturvaa. Koska työntekijätahon työehtosopimukset eivät velvoittaneet järjestäytymättömiä työnantajia, ei järjestyneilläkään työntekijöillä ollut oikeutta valita itselleen järjestäytymättömän työnantajan tunnustamaa edustajaa.

Työehtosopimusten merkittävyys luottamusmiesten osalta oli siis vielä suurempi ennen nykyistä työsuopimuslakia. Korkeimman oikeuden tuomion ratkaisun jälkeen, uuden työsuopimuslain selkeämmän kirjoitusasuun myötä valtakunnalliset, asianomaiseen alaan liittyvät työehtosopimukset ovat velvoittaneet vähimmäisvaatimuksiltaan myös järjestäytymättömiä työnantajia yleissitovuuden osalta. Työsuopimuslakiin otettiin vasta lakiehdotuksen eduskuntakäsittelyn aikana säännös siitä, että valtakunnalliset ja yleiseksi katsottavat työehtosopimukset ovat alalla yleissitovia⁸⁵.⁸⁶ Kuitenkaan haluttua oikeuskäytäntöä se ei vielä tuonut, kuten tapaus KKO 1993:163 todistaa. Nykyisessä työsuopimuslaissa säädetäänkin jo selkeämmin työehtosopimusten yleissitovuudesta (2. luvun 7 §).

⁸⁴ Tiitinen & Kröger 2003: 60, teoksessa on mainittu virheellisesti oikeustapaus KKO 1993:164, oikea diaarinumero on KKO 1993:163.

⁸⁵ Tiitinen & Kröger 2003: 138—139; Kairinen ym. 2006: 68—72; Hietala ym. 2004: 118—122; Kairinen 2009: 165.

⁸⁶ Yleissitovan työehtosopimuksen vaatimuksena vanhan 1970 vuoden työsuopimuslain mukaan oli ollut, että työehtosopimus on valtakunnallinen, osapuolten asianomaiseen alaan liittyvä työehtosopimus, sekä kyseisen alan edustavin ja yleiseksi katsottavin sopimus. Mikäli alalla oli useampia sopimuksia, voitiin yleissitovana nähdä vain sellainen sopimus, minkä soveltamispiiriin normaalisitovuuden perusteella kuului ainakin noin puolet alan työntekijöistä (ns. 50% sääntö). Nykyisin mukaan 50% säännöstä on luovuttu, ja kriteerinä yleispätevälle luottamussopimukselle onkin sen alakohtainen valtakunnallinen edustavuus. Vähentääkseen kansalaisten tarvetta arvioida normisitovan yleissitovan sopimuksen yleissitovuutta, on yleissitovien työehtosopimusten käytäntöön otettu mukaan vahvistuslautakunta, joka arvioi normisitovan työehtosopimuksen yleissitovuuden kriteeristön täyttymistä. Vahvistuslautakunnan toimesta ja työehtosopimuksen yleissitovaksi vahvistamisesta tarkemmin ks. esim. Andersin & Koskinen 2004: 5.

Tällä pyrittiin siihen, että myös järjestäytymättömien työnantajien on tunnustettava lain mukaiset sekä alan työehtosopimusten vähimmäisehdot.⁸⁷

2.2 Luottamusmiehen päättämisperusteen painavuus ja sen arviointi

Luottamusmiesasemasta

Luottamusmies on velvollinen noudattamaan työsuhteessa yleisiä työehtoja, työaikoja sekä työjohdon määräyksiä. Näin ollen luottamusmies on, luottamusmiestehtävistään huolimatta, samalla tavalla velvollinen huolehtimaan työvelvoitteensa täyttämisestä, työpaikan sääntöjen noudattamisesta sekä velvollinen noudattamaan työnantajan määräyksiä kuin tavallinenkin työntekijä. Kuitenkin luottamusmiehellä on omien töidensä ohella joko osittain tai kokonaan oikeus käyttää työaikaansa sekä työtilojaan luottamusmiestehtävien hoitamiseen. Työnantajan on järjestettävä luottamusmiehelle luottamusmiestehtävien hoitamista varten tilapäisesti, säännöllisesti tai kokonaan vapautus varsinaisesta työstään.⁸⁸ Luottamusmiestoiminnalle käytettävä aika onkin sovittu luottamusmiessopimuksissa tai työehtosopimuksissa. Luottamusmiehen työsuhteen päättämisperusteet ovat samoja mitä tavallisilla työntekijöillä. Erona luottamusmiehen ja tavallisen työntekijän päättämisperusteen arvioinnissa tulee nähdäkseni rikkeen tai laiminlyönnin painavuus ja vakavuus, työehtosopimuksen mukainen korostettu työsuhteturva sekä työsopimuslain säännökset luottamusmiehen korostetusta irtisanomisturvasta⁸⁹.

Individuaalisten päättämisperusteiden osalta esiin voi tulla ongelmatilanne, missä työnantaja yrittää kiertää individuaalista työsuhteturvaa verhoamalla työsuhteen päättämi-

⁸⁷ Esimerkiksi luottamusmiehen valinnan osalta edellytetään kuitenkin sitä, että järjestäytymättömän yrityksen on kuuluttava jonkun ammattiosaston vaikutuspiiriin. Ks. Koskien 2017b.

⁸⁸ Kairinen ym. 2006: 1054; Ks. esim. Palkka- ja henkilöstöhallintoalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen yleissopimus 1.2.2014-31.1.2017; kohta 4.

⁸⁹ Mikäli näkökantana on, että luottamusmiehen on työntekijöiden edustajana toimittava nuhteettomasti ja esimerkillisesti, voisi olettaa että vähäisempikin riittävä irtisanomisperuste on jo työnantajalle tarpeeksi painava syy irtisanomiselle. Toisaalta mikäli arvioidaan irtisanomisperusteen painavuutta huomioiden luottamusmiestehtävien hoitamiseen usein liittyvät erimielisyydet ja riidat työnantajan kanssa, voitaneen olettaa, että luottamusmiehen irtisanominen tulee tapahtua tavallista painavamman perusteen nojalla. Näin on etenkin luottamusmiestoimen johdosta aiheutuviin rikkeisiin, kuten työvelvoitteen laiminlyöntiin sekä erimielisyyksiin.

sen kollektiiviseen syyhyn⁹⁰. Tällöin luottamusmiehen osalta on kuitenkin yleisesti ottaen todettava kollektiiviperusteen olemassaolo. Arvioinnin kannalta haastavia ovat myös tilanteet, missä sekä individuaaliperuste että kollektiiviperuste syntyvät samoihin aikoihin. Kuten johdannossa mainittiin, on työnantajalla oltava luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumus sekä riittävä ja asiallinen irtisanomisperuste irtisanottaessa individuaaliperustein. Haasteena työnantajalle onkin tilanne, missä olemassa on sekä individuaalinen että kollektiivinen työsuhteen päättämisperuste⁹¹.

Työsopimuksen irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä, ja työsuhteen purkaminen erittäin painavaa syytä. Työnantaja ei saa kohdistaa työsuhteen päättämistoimenpidettään työntekijään syrjivien perusteiden, mielivaltaisesti tai muutoin tasapuolisuutta rikkoen. Työsopimuksen päättämisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.⁹² Ei ole mahdollista ilmaista täsmällisesti, millainen työsuhteen velvoitteen laiminlyönti tai rikkominen muodostaa työsuhteen päättämisperusteen. Tietyissä tapauksissa rike tai velvollisuuden laiminlyönti voi riittää purkamisperusteeksi, jossakin irtisanomisperusteeksi, ja jossakin tapauksessa ei edes irtisanomisperusteeksi⁹³. Tämän johdosta työsuhteen päättämisperusteita onkin arvioitava kokonaisuudessaan laajasti.

Pelkän rikkeen lisäksi arvioitava on esimerkiksi *työtehtävää, rikkeen vaikutuksia, rikkeen tehnyttä henkilöä* sekä hänen *suhtautumistaan* rikkeeseen. Kokonaisharkinnassa työnantajan onkin arvioitava muun muassa olemassa olevan työsuhteen päättämisperusteen asiallisuutta ja merkittävyyttä, sekä punnittava, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus rikkeestä.⁹⁴ Esimerkiksi TT: 2014-179 tapauksessa linja-auton kuljet-

⁹⁰ Tiitinen & Kröger 2003: 332.

⁹¹ Lähtökohtana on se, että luottamusmiehen irtisanominen tuskin nähtäisiin työsuhteen mukaisena, mikäli muuta ammattiosastoa ei ole kokonaisuudessaan irtisanottu kollektiiviperustein. Toisaalta myös individuaaliperusteinen irtisanominen lievistä syistä tai rikkomuksesta lienee haasteellinen suostumustenmenettelystä johtuen. Ottaen huomioon myös suostumuksen hankintaan liittyvän asianmukaisuuden ja painostuksen kiellon, ei työnantaja saa suostumusta pyytäessään painostaa työntekijöitä antamaan suostumustaan luottamusmiehen individuaaliperusteiseen irtisanomiseen. Esimerkiksi luottamusmiehen edustamaan henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden uhkaileminen sillä, että mikäli luottamusmiestä ei irtisanota, irtisanotaan jokin toinen työntekijä kollektiiviperustein, ei ole sallittua.

⁹² Kairinen ym. 2006: 271, 700—712; Saarinen 2012: 280.

⁹³ Rautiainen ym. 2008: 225.

⁹⁴ Tiitinen 2005: 77.

taja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, ja tuomittu 3 kuukaudeksi ajokieltoon. Vaikka kyseessä oli ammattikuskin rattijuopumus, ei työsuhteen päättämislle nähty olevan perustetta. Näin ollen vaikka työtehtävään keskeisesti liittyi ajo-oikeuden tarvitseminen, ei tilapäinen olosuhde, eli ajokielto, ollut riittävä peruste työsuhteen päättämislle. Vaikka rikkeen vaikutus vei työntekijältä mahdollisuuden päätoimisen työtehtävänsä tekemiseen, varsinkaan kun työntekijälle ei ollut annettu aiempia huomautuksia tai varoituksia, ei aihetta työsuhteen päättämislle ollut, vaan kohtuullisena toimena olisi ollut varoitus tai huomautus.

Työsopimuksen päättämisperustetta arvioitaessa otetaan huomioon myös se, millaisesta työstä on kysymys. Esimerkiksi työn kiireellisyys, vaarallisuus tai täsmällisyys vaikuttaa siihen, miten olemassa olevaa syytä arvioidaan suhteessa irtisanomisen tai purkamisen laillisuuteen ja kohtuullisuuteen. Mikäli työ vaatii erityistä tarkkaavaisuutta, ja voi huonosti tehtynä vaarantaa muiden turvallisuuden, ovat pienetkin rikkeet jo nähtävissä verraten paljon merkittävämpinä kuin töissä, missä vastuu ei ole yhtä suuri. Myös työolosuhteilla on olennainen merkitys arvioitaessa rikettä. Mikäli työpaikan olosuhteet esimerkiksi edellyttävät läsnäoloa kiireellisenä aikana, voidaan luvaton poissaolo arvioida ankarammin kuin normaalin työtilanteen aikana.⁹⁵

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 2015-85 työnantajalla oli oikeus purkaa tavallisen työntekijän työsuhde tämän kieltäytyttyä useaan otteeseen työnantajan määräämistä työtehtävistä. Tapauksessa TT: 2015-85 kokenut maalaritietoisesti kieltäytyi usean päivän ajan työnantajansa maalausurakoista. Työtuomioistuimen ratkaisun perusteluiden mukaan maalarin voitiin olettaa ymmärtäneen, että kiireellisten maalausurakoiden laiminlyönti sekä siitä mahdollisesti seuraavat viivästymissakot tilaajan ja urakoitsijan välillä voitiin nähdä painavina seikkoina arvioitaessa työvelvoitteen laiminlyöntiä. Vaikka maalari ei ollut erikseen varoitettu, katsottiin hänen täytyneen ymmärtää työntekijän ja työnantajan välisen keskustelun perusteella, että kieltäytyminen työtehtävistä kiireellisen työtilanteen aikana johtaa työsuhteen päättämiseen.

⁹⁵ Kairinen ym. 2006: 715.

Myös rikkomuksen toistuvuus vaikuttaa siihen, onko työntekijällä oikeutta päättää työntekijän työsuhde. Mikäli nuhteeton työntekijä syyllistyy yksittäiseen rikkeeseen, esimerkiksi poissaolemiseen työstä, ei rikettä lähtökohtaisesti voida pitää edes irtisanomislle riittävänä rikkeenä. Toistuva rikkomus taasen yhdistettynä työntekijän asennoitumiseen voi muodostaa työsuhteen päättämisperusteen: Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 2000-40 työnantajalla nähtiin olevan luottamusmiessopimuksen mukainen peruste purkaa pääluottamusmiehen työsopimus. Pääluottamusmies oli toistuvasti ja olennaisesti varoituksista huolimatta katsottu jättäneen täyttämättä työvelvoitteensa. Pääluottamusmiehelle oli annettu viimeisen noin vuoden aikana kaksi varoitusta työvelvoitteen laiminlyöntiin liittyen. Koska pääluottamusmiehen katsottiin useaan otteeseen tahallisesti jättäneen noudattamatta työnantajan direktiovallan mukaisten työkäskyjen noudattamista, yhdistettynä pääluottamusmiehen virheelliset toimintatavat töistä poistumisen ja kahvitaukojen osalta, katsottiin työnantajalla olleen asiallinen ja painava peruste työsuhteen purkamiseen.⁹⁶

2.2.1 Työsopimuksen päättämisperusteen ja rikkeen vaikutusten arviointi

Myös rikkeen tai laiminlyönnin vaikutuksia on arvioitava. Vaikka varsinainen rike tai laiminlyönti olisikin sinänsä merkittävä, mutta se ei vaikuta tai aiheuta työnantajalle ongelmia tai tappioita, ei työsopimuksen päättämisperustetta välttämättä muodostu. Näin ollen pienen rikkomuksen ei useinkaan voida nähdä olevan riittävä peruste irtisanomislle. Toisaalta pieneltäkin vaikuttava rike, mikä vaikuttaa merkittävästi työnantajaan, tai esimerkiksi osapuolten luottamussuhteeseen, saattaa oikeuttaa irtisanomiseen. Itse rikkeen merkityksen arviointi on olennaisin päättämisperusteen harkinnassa. Rikkeen merkitys sekä työnteolle että työnantajalle kuuluu myös rikkeen merkityksen arviointiin. Rikkeen merkitystä arvioitaessa on huomioitava mahdollisten taloudellisten ja muiden

⁹⁶ TT: 2000-40; Luottamusmies oli tapauksessa kieltäytynyt tekemästä inventaariota useiden päivien ajan. Työstä kieltäytymisen lisäksi pääluottamusmies oli noin vuosi ennen irtisanomista saanut varoituksen luvattoman vapaapäivän pitämisestä. Pääluottamusmiehen pyytäessä vapaata, oli työnantaja nimenomaisesti sanonut, ettei vapaapäivää myönnetä. Pääluottamusmies oli syyllistynyt luvattomaan poissaoloon poistuessaan työpaikalta noin 1,5 tuntia ennen työpäivän päättymistä. Samana päivänä työntekijöille järjestettiin liikuntapäivä, minkä johdosta työpäivä päättyi heillä tavallista aiemmin. Mikäli liikuntapäivään ei osallistunut, velvoitti työntekijää normaali työvelvoite, mistä myös pääluottamusmiehen katsottiin olleen tietoinen. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi pääluottamusmies syyllistyi työaikojensa virheelliseen kirjaamiseen, sekä toistuvasti huomautuksista riippumatta kahvitaukokäytäntöjen vastaiseen toimintaan.

konkreettisesti realisoituvien vaikutusten lisäksi myös työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen mahdollisia muutoksia.

Nyrkkisääntönä voidaan sanoa, että mitä suuremmasta yrityksestä on kyse, sitä vähemmän henkilöperusteisiin työsuhteen päättämistoimiin pitäisi ryhtyä. Isoissa yrityksissä tilannetta on helpompi pyrkiä ratkaisemaan esimerkiksi työn uudelleen järjestämisellä sekä muin keinoin⁹⁷. Usein myös yksittäisen henkilön vastuu ei ole verraten yhtä suuri kuin pienemmässä yrityksessä, jolloin rikkeen vaikutukset jäävät usein pienemmiksi.

Rikkeen tekijän henkilöä, hänen asemaansa ja suhtautumista arvioitaessa on huomioitava muutamia seikkoja. Mitä suuremmissa ja merkittävämmässä työtehtävässä rikkeen tekijä on, sitä merkittävämpänä rikettä voidaan arvioida. Mikäli asemaan voidaan olettaa liittyvän esimerkiksi luotettavuutta tai hyvää julkikuvaa, voi työsopimuksen päättämisperuste syntyä tietyissä tapauksissa kevyemmin. Esimerkiksi syyllistyminen rikokseen vapaa-aikana voi horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta siinä määrin, että peruste irtisanomiselle voi syntyä⁹⁸. Tapauksessa KKO 2000:77 ratapihakonduktöörin (ei luottamusmies) syyllistyneessä kahteen törkeään rattijuopumukseen, voitiin hänet siirtää pois junaturvallisuuden olennaisesti vaikuttavasti työtehtävästään. Työn luonne ja VR-konsernissa useimpiin työtehtäviin liittyvän junaturvallisuuden johdosta päihdeiden käytön nähtiin aiheuttavan korostetun turvallisuusriskin. Päihdehaittojen ehkäisyyn liittyvissä ohjeissa on mainittu, että liikennejuopumukseen syyllistyvää henkilöä ei voi käyttää junaturvallisuustehtävissä⁹⁹. Vaikka ratapihakonduktöörin ei voitu katsoa olevan jatkuvasti kykenemätön työhönsä, voitiin kahden, toisistaan irrallisen rattijuopumuksen katsoa olevan erityisen painava peruste irtisanoa ratapihakonduktöörin työsuhte.¹⁰⁰

⁹⁷ Kairinen ym. 2006: 715—716.

⁹⁸ Hietala ym. 2004: 273.

⁹⁹ Liikenneministeriön alaisen ratahallintokeskuksen VR-yhtymälle antamassa ohjeessa todetaan, että turvaamistoimenpiteenä on pysyvästi siirrettävä pois junaturvallisuustehtävistä henkilö, joka on syyllistynyt liikennejuopumukseen muutoin kuin työtehtävissä.

¹⁰⁰ Korkeimman oikeuden mukaan työsuhteen purkamisperustetta ei katsottu syntyneen, jolloin työnantajaho velvoitettiin korvaamaan laittoman purkamisen johdosta irtisanomisajan palkka työntekijälle. Kahden irrallisen rattijuopumuksen merkitystä arvioitiin siltä kannalta, voidaanko niiden nähdä olleen yhteydessä toisiinsa esimerkiksi elämäntilanteen kautta. Näin ei nähty olevan, minkä johdosta työntekijän toimia arvioitiin erityisen moitittavina ja luottamusta horjuttavana.

Suhtautuminen virheeseen tai rikkeeseen tarkoittaa sitä, miten ja millä tavalla rike on sattunut, ja miten rikkeen tekijä toimii sen jälkeen. Mikäli rike on tahallinen, ja työntekijä on voinut olettaa että työnantaja pitää rikettä moitittavana, on myös työsuhteen päättämisarviointia pohdittava raskaammin kuin silloin, mikäli työntekijä on oletanut toimineensa oikein. Työntekijän ollessa tietoinen siitä, ettei työnantaja oletettavasti hyväksy työntekijän toimintaa, on työntekijän katsottava olleen tietoinen toiminnastaan aiheutuvista seurauksista. Työntekijän korjatessaan toimintaansa huomautuksen saatuaan voidaan nähdä lieventävänä perusteena rikettä tai laiminlyöntiä arvioidessa. Mikäli taas työntekijä ei ole voinut mieltää toimiaan sopimusvelvoitteiden vastaiseksi, ei se ilman muita raskauttavia seikkoja oikeuta työnantajaa päättämään työsopimusta.¹⁰¹

Työnantajan on toimittava yhdenvertaisesti työpaikalla. Tämä koskee myös työsuhteen päättämiseen liittyviä tilanteita. Työnantajan on toimittava johdonmukaisesti arvioidessaan päättämisperusteita.¹⁰² Yhdenvertaisuuden periaatteen vastaiset työsopimuksen päättämiset ovat laittomia. Yhdenvertaisen kohtelun periaate ei toteudu esimerkiksi silloin, jos työnantaja purkaa joidenkin ja irtisanoo muiden samaan rikkeeseen syyllistyneiden työsopimukset, ellei työnantaja pysty osoittamaan tähän asiallista syytä.¹⁰³ Näin ollen esimerkiksi pelkän luottamusmiesaseman johdosta työsopimusta ei voi irtisanoa tai purkaa lievemmin perustein kuin tavallisen työntekijän.¹⁰⁴ Selvää on myös, että työnantaja ei saa painostavin keinoin pyrkiä päättämään luottamusmiehen tai tavallisen työntekijän työsopimusta¹⁰⁵.

¹⁰¹ Kairinen ym. 2006: 714.

¹⁰² Ks. esim. TT: 1999-70: Luottamusmiehenä toimineen pankkihenkilön työsuhde oli purettu luotonantovaltuuksien ylittämisen johdosta. Luottamusmies oli tietoisesti rikkonut annettuja ohjeita, mutta koska oli kuitenkin katsottavissa, että luottamusmiehen toimintatyö oli yleisesti esimiehen hyväksymää myös muiden työntekijöiden osalta, ei työnantajalla katsottu olevan erityisen tärkeää syytä purkaa luottamusmiehen työsopimusta.

¹⁰³ Kairinen ym. 2006: 271.

¹⁰⁴ Arvioitaessa luottamusmiehen ja tavallisen työntekijän työsuhteturvien välistä eroa työsuhteen päättämisperusteiden osalta, on huomioitava luottamusmiesaseman riidallisuuteen ja edustuksellisuuteen liittyviä seikkoja. Yleistä linjausta sen osalta, miltä kohdin luottamusmiehen työsopimusriikkeen moitittavuus on vähäisempi tai merkittävämpi kuin tavallisella työntekijällä, ei voida nähdäkseni tehdä.

¹⁰⁵ Ks. esim. TT: 1991-38: Työnantaja oli esittänyt näyttöä luottamusmiehen epärehellisyydestä, ja painostanut luottamusmiestä irtisanoutumaan, ja ilmoittanut toisena vaihtoehtona olevan luottamusmiehestä rikosilmoituksen tekemisen ja työsopimuksen purkamisen. Luottamusmiehen irtisanoutuessa, katsoi työtuomioistuin, että työnantaja oli painostanut luottamusmiestä, ja työsopimuksen päättämisesä oli todellisuudessa kyse työnantajan suorittamasta toimesta. Työnantaja tuomittiin vahingonkorvauksen maksamiseen.

2.2.2 Työsopimuksen päättämistilanteiden yksilöllisyydestä

Työsopimuslain mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisenä ja (erityisen) painavana perusteena voidaan pitää työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.¹⁰⁶ Säännös on nähdäkseni kirjattu melko laveasti etenkin seuraavista syistä:

1. Rikkeen riittävyys päättämisperusteena riippuu merkittävästi kokonaisuudesta, mikä pitää sisällään muun muassa työnantajan, työntekijän, työtehtävän, yrityksen, rikkeen vaikutuksen sekä rikkeen vakavuuden suhteessa työtehtävään ja työntekoon
2. Päättämisperustetta arvioitaessa rikkeen laadun, rikkeen tehneen henkilön, yrityksen ja muiden tekijöiden yksilöllisyys luo tilanteen, ettei päättämisperusteita voida tiukasti kategorisoida riittäviin ja riittämättömiin perusteisiin
3. Lavealla ilmaisulla mahdollistetaan kokonaisharkinta, mikä parantaa molempien osapuolien oikeusturvaa
4. Työsopimuksen päättämiseen saattaa liittyä sekä henkilöön, että kollektiiviseen seikkaan liittyviä syitä. Tämä huomioiden, työsopimuslain säännöksellä pyritäänkin aina turvaamaan se, että työsopimuksen päättämistä arvioitaessa mahdolliseen irtisanomiseen tai purkamiseen päädyttäessä on olemassa (erityisen) painava ja asiallinen syy.

Työsopimuksen päättämistilanteet eroavatkin toisistaan asianomaisen alan, yksikön ja yrityksen mukaan. Tästä johtuen on selvää, ettei päättämisperusteita voida määritellä tarkasti. Päättämisperusteet vaihtelevatkin siksi työntekijästä että työnantajan toimintaedellytyksistä riippuen. Toimintaedellytykset tarkoittavat työnantajan taloudellisia, tuotannollisia ja työn organisointiin liittyviä tekijöitä, jotka saattavat siis muuttua ja haitata työnantajaa esimerkiksi kilpailuvalttien tai kysynnän muutoksesta johtuen.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Kairinen ym. 2006: 700.

¹⁰⁷ Hietala ym. 2004: 268.

Esimerkkinä päättämisperusteen tapauskohtaisesta arvioinnista voidaan todeta seuraavaa. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa¹⁰⁸. Näin ollen on mielestäni nähtävä, että esimerkiksi luottamusmiehen varsinaisen työsopimuksen alaisen työtehtävän laiminlyöntiä ei voida suoranaisesti pitää riittävänä päättämisperusteena. Luottamusmiestehtävä sitoo työntekijää, eikä näin ollen työpanoksen voida olettaa olevan yhtä suuri kuin samaa työtä tekevän tavallisen työntekijän työpanos. Mikäli luottamusmies ei lainkaan suoriudu varsinaisesta työstään, vaikka luottamusmiestoimen ohella häneltä sitä voitaisiin olettaa, on tilanne tietysti toisenlainen.

Luottamusmiehen työsopimuksen päättämistä tarkastellessa onkin siksi otettava huomioon etenkin työsopimuslain 7.2:n kohta ”työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä” koskien työsopimuksen irtisanomista sekä 8.1:n kohta ”erittäin painavasta syystä” koskien työsopimuksen purkamista. Luottamusmiehen työsopimuksen päättämisperusteen painavuudesta ei ole erikseen säädetty tavallista työntekijää paremmin. Näin ollen ainakin lain mukaan henkilöön liittyvien rikkeiden painavuutta arvioitaessa luottamusmies on samalla viivalla tavallisen työntekijän kanssa. Oikeuskäytäntöä tarkastellessa huomio on kiinnittynyt laittomien työsopimusten päättämisen osalta tuomioistuimen perusteluihin. Tuomioistuimissa on monesti perusteluissa viitattu siihen, että luottamusmiehen erottamiseen johtanut työsopimusrikkomus ei ole ollut työnantajan ja työntekijän olosuhteet¹⁰⁹ kokonaisuudessa arvioiden riittävän painava työsopimuksen päättämisperusteeksi. Enemmistössä tuomioistuinratkaisuista luottamusmiehen työsopimuksen päättäminen on katsottu laittomaksi, joten on mahdollisesti tulkittavissa, että huomioiden luottamusmiehen työtehtävät ja luottamusmiehelle kuuluvan aseman, on luottamusmiehen päättämisperusteen oltava painavampi kuin tavallisen työntekijän osalta.

¹⁰⁸ Kairinen ym. 2006: 1044; Rusanen 2010: 77; Ks. työehtosopimukset, esim. Autonrengasalan TES 2014—2017: 32.

¹⁰⁹ Olosuhteita arvioidessa on huomioitava täten muun muassa työntekijän asema ja siltä odotettava ja siihen liittyvä menettely, työntekijän työhistoria ja työtehtävä, työnantajan ja työntekijän välinen suhde sekä työsopimuksen päättämisen tai jatkamisen kohtuullisuus. Ks. esim TT: 2017-36, TT: 2014-104, TT: 2012-19.

2.3 Kuulemismenettely

Työnantajan suorittamaan työsuhteen päättämismenettelyyn sekä työnantajan näytövelvollisuuteen koskien työsopimuksen päättämisen laillisuutta, liittyy luottamusmiehen kuuleminen. Työnantajan on ennen irtisanomista työsopimuslain 9. luvun 2 §:n mukaan varattava luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä¹¹⁰. Myös työsuhteen purkamisen osalta työnantajan on varattava luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi. Työsuhteen purkaminen voidaan kuitenkin suorittaa myös ilman kuulemistä; luottamusmiehelle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi, ja saada tietoonsa työsopimuksen päättämisperuste. Purkamistilanteissa työnantajan kuulemisvelvollisuuden on katsottu täyttyvän, kun luottamusmiehelle on varattu ja ilmoitettu mahdollisuudesta tulla kuulluksi.¹¹¹ Kuulemismenettelyn tarkoituksena on selvittää luottamusmiehelle työsopimuksen päättämiseen liittyvät perusteet, sekä myös selvittää että työnantajan tiedot työsopimuksen päättämisperusteesta ovat paikkansa pitäviä.

Koskinen, Nieminen ja Valkonen esittävät, että mikäli kuuleminen on vain muodollinen ja tosiasiallinen päätös työntekijän työsuhteen päättämisestä on tehty ennalta, työnantaja rikkoo työsopimuslain mukaisia velvoitteitaan¹¹². Kuitenkin varsinainen kuulemismenettely on työsuhteen päättämisarvioinnissa nähdäkseen silti etenkin muodollinen. On nähdäkseen hankalaa näyttää toteen, että työsopimuksen päättämiskäytäntö on tehty jo ennen kuulemistä. Työsopimuslain säännös kuulemisesta oikeuttaa luottamusmiehen pelkästään saamaan tiedon työsopimuksen päättämisperusteista, sekä esittämään asiassa oman kantansa. Säännös ei kuitenkaan pidä sisällään neuvotteluelvoitetta työnantajalle¹¹³. Näin ollen vaikka luottamusmies esittää eriävän mielipiteen työsopimuksen päättämisperusteesta, ei työnantajan ole nähdäkseen käytännössä tämän johdosta arvioitava työsuhteen päättämisperustetta eri tavalla. Kuulemisvelvoitteen laiminlyöntiä ei ole si-

¹¹⁰ Hietala ym. 2004: 282.

¹¹¹ Koskinen ym. 2012: 560. Ks. esim. HHO 11.3.2008 S 07/970: Yhtiön edustajat olivat ennen työsuhteen purkamista yrittäneet tavoitella puhelimitse henkilöä, jonka työsuhde aiottiin purkaa. Kyseistä henkilöä ei ollut onnistuttu tavoittamaan. Yhtiön ei katsottu laiminlyöneen kuulemisvelvollisuuttaan.

¹¹² Koskinen ym. 2012: 559.

¹¹³ HE 157: 2000: 112. Näin ollen työnantajan ei tarvitse kuulemisen johdosta muuttaa mieltään eikä siis ”ole velvollinen kuuntelemaan” työntekijän perusteluita työsopimusrikkkeen syistä.

nänsä sanktioitu, vaikkakin työnantajalle velvoitettavan korvauksen määrään se saattaa vaikuttaa, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan laittomaksi¹¹⁴.

Kuulemismenettely on luottamusmiehen irtisanomistilanteiden kannalta prosessuaalisesti ajatellen hieman ongelmallinen. Ongelma on siinä, missä vaiheessa kuuleminen kuuluu suorittaa, mikäli työnantajalla on työsuhteen irtisanomisperuste. Hallituksen esityksen HE 157:2000 mukaisesti kuulemiselle ei ole säädetty mitään määräaikaa, vaan kuuleminen on suoritettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisperuste on selvillä¹¹⁵. Näin ollen työsuhteen irtisanomisperusteen, eli rikkeen tai työsuhteen laiminlyönnin ilmaantua olis luottamusmiestä kuultava kohtuullisessa ajassa. Kuuleminen on kuitenkin suoritettava ennen irtisanomisilmoituksen antamista¹¹⁶. Kuitenkin työsuhtelainsäädännön 7 luvun 10 §:n 1 momentin mukaan luottamusmiestä ei voida irtisanoa ennen kuin niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Näin ollen suostumusta voidaan pitää ainakin muodollisesti yhtenä irtisanomisperusteena. Tästä johtuen lain tulkinnan kannalta ongelmalliseksi muodostuu pohdinta siitä, onko luottamusmiestä kuultava ennen suostumusmenettelyä vai sen jälkeen.

Mikäli luottamusmiehen kuuleminen suoritetaan ennen suostumuksen saamista, ei lakia tarkasti tulkiten voida mielestäni nähdä, että kuuleminen olisi suoritettu oikeassa vaiheessa. Tällöin osa irtisanomisperusteesta ei vielä ole olemassa suostumuksen puuttuessa, ja kuuleminen on sinänsä suoritettu ”ennakoivasti”. Koska irtisanomista ei voida suorittaa ilman henkilöstön enemmistön suostumusta, ei nähdäkseni myöskään kuulemista kuulu, ja oikeastaan edes kannata suorittaa ennen suostumuksen saamista. Mikäli suostumusta ei saada, ei irtisanomista voida työsuhtelainsäädännön mukaan suorittaa, eikä tällöin myöskään kuulemista ole tarpeenmukaista tehdä. Toisaalta mikäli luottamusmiestä kuullaan vasta suostumuksen saamisen jälkeen, on luottamusmies ongelmallisessa asemassa siltä osin, että työnantaja on kysynyt suostumusta irtisanomiseen työntekijöiltä kuulematta ensin luottamusmiestä. Tällöin vaarana on se, että työnantaja on esittänyt työntekijöille oman näkemyksensä irtisanomisperusteesta, mikä voi vastata vain ”osaa

¹¹⁴ Koskinen ym. 2012: 564; HE 157: 2000: 112.

¹¹⁵ HE 157:2000: 112.

¹¹⁶ Kairinen 2009: 343.

totuutta”. Työntekijät voivat siis perustaa mielipiteensä jopa virheellisiin selvityksiin, etenkin kun työntekijöillä ei ole luottamusmiehen kuulemisvelvollisuutta suostumuksesta päättäessään. Luottamusmies voi joutua epäedulliseen asemaan sekä työntekijöiden että työnantajan silmissä, kun häntä ei ole kuultu ennen suostumuksen saamista. Näin voi olla etenkin kun oletetaan että luottamusmiehen työvelvoitteen rikkeelle on jokin perusteltu syy.

Aivan kuten hallituksen esityksessä HE 157/2000 todetaan, ei kuulemismenettely ole työnantajaa sitova neuvottelemisen osalta¹¹⁷. Työnantajaa ei siis sido luottamusmiehen oma arvio ja perustelut irtisanomisrikkeen työntekijöille esittämisen osalta, eikä irtisanomisperustetta käytännössä tarvitse arvioida uudelleen luottamusmiehen antamien perusteluiden jälkeen. Näin ollen työnantaja voinee esittää työntekijöille suostumusta pyytäessään oman tulkintansa työsopimusrikkeestä, eikä luottamusmies sinänsä voi puolustautua työnantajan työntekijöille antamilta väitteiltä.

Edellä mainitut todeten, mielestäni luottamusmiehen kuulemista on lakipykälien kirjoitetun muodon perusteella arvioitava siten, että kuuleminen suoritetaan vasta suostumusmenettelyn jälkeen. Mikäli ongelmaa arvioidaan priorisoiden luottamusmiehen oikeutta ”puolustautua työnantajan syyteiltä”, on selvää, että oikeaksi ratkaisuksi nähtäisiin luottamusmiehen kuuleminen ennen suostumusta. Kuitenkin verratessa tilannetta tavallisen työntekijän kuulemiseen, käy ilmi oikeaksi mielletävä järjestys. Mikäli kuulemismenettelyä ja sen jälkeistä irtisanomista arvioidaan tavallisen työntekijän osalta, on selvää että työnantaja voi kuulemisen jälkeen irtisanoa työntekijän ainakin prosessuaalisesti työsopimuslain mukaisesti. Nähdäkseni luottamusmiehen osalta on siten myös tarpeen lähteä liikkeelle siitä ajatuksesta, että koko irtisanomisperuste on oltava olemassa, siis myös henkilöstön enemmistön suostumus mukaan lukien, kuulemista suorittaessa.

Työntekijän esiin tuomat väitteet ja perustelut eivät nähdäkseni käytännössä sido työnantajaa arvioitaessa irtisanomistoimea. Näin ollen myöskään luottamusmiehen osalta ei sinänsä ole merkitystä sillä, miten luottamusmies ”puolustautuu” työnantajan väitteiltä

¹¹⁷ HE 157/2000: 112.

kuulemismenettelyssä. Tästä johtuen työnantaja voisi, mikäli kuuleminen suoritettaisiin ennen suostumusmenettelyä, joka tapauksessa ilmoittaa suostumusta työntekijöiltä ky- syessään perusteluiksi ne näkemykset, mitä työnantajalla on ollut ennen luottamusmie- hen kuulemista. Mikään ei kiellä henkilöstöä odottamaan suostumuksen antamisessa siltä osin, että henkilöstö pyytää luottamusmiestä kertomaan oman kantansa työnantajan ilmoittamien irtisanomisperusteiden vastineeksi. Suostumusta pyytäessä ei henkilöstön ole pakko antaa tai olla antamatta suostumusta heti joten tarvittaessa henkilöstö voi nähdäkseni pyytää myös luottamusmiestä ottamaan kantaa työnantajan esittämiin irtisa- nomisperusteisiin ennen suostumuksen antamista tai sen antamatta jättämistä¹¹⁸. Näin ollen pelko luottamusmiehen ”puolustautumisen” oikeusturvan toteutumatta jäämisestä ei ole välttämättä aiheellinen. Työsuhteen purkamisperusteen ollessa olemassa, ei edellä esitettyä ongelmaa kuitenkaan ole, sillä tällöin työnantaja ei ole työsopimuslain mukaan velvoitettu kysymään luottamusmiehen edustaman henkilöstön suostumusta.

2.4 Varoitusmenettely

Työsopimuksen päättämismenettelyyn liittyy keskeisesti luottamusmiehen varoittami- nen. Varoittaminen ennen irtisanomista on lähtökohtaisesti työsuhteen päättämistä edel- tävä laillisen irtisanomisen perusedellytys¹¹⁹. Työsopimuslaissa edellytetään, että työn- tekijää varoitetaan työvelvoitteensa laiminlyönnistä tai muista rikkomuksista¹²⁰. Näin on etenkin pienten rikkomusten osalta, jolloin edellytetäänkin että luottamusmiestä on jo entuudestaan varoitettu samanlaisesta rikkomuksesta tai toiminnasta. Työnantajan on turvauduttava varoittamiseen, mikäli työsuhteeseen liittyvää rikkomusta tai laiminlyön- tiä ei voida pitää niin vakavana, että varoituksen antamista ei voida työnantajalta koh- tuudella vaatia. Kuitenkaan varoittamista ei siis ehdottomasti voida pitää työsuhteen ir- tisanomista edellyttävänä toimenä, mikäli työsuhteen jatkamista ei voida pitää kohtuul- lisenä työnantajan osalta.¹²¹

¹¹⁸ Ks. esim Rusanen 2010: 318: ”Pääosissa [työehto]sopimuksia ei ole määräyksiä paremmin siitä – mi- ten tai missä ajassa työntekijöiden tulisi ilmaista kantansa [koskien suostumuksen antamista].

¹¹⁹ Koskinen ym. 2012: 540.

¹²⁰ Kairinen ym. 2006: 714; Rautiainen ym. 226, Hietala ym. 281.

¹²¹ Usein kyseiset työsuhteen päättämistilanteet liittyvät luottamuspulaan. Ks. esim Koskinen ym. 2012: 542.

Varoituksen tarkoituksena on antaa luottamusmiehelle mahdollisuus korjata virheellinen menettelytapansa.¹²² Toiseksi varoituksella luottamusmies tulee tietoiseksi siitä, että työnantaja katsoo hänen laiminlyöneen tai rikkoneen työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Kolmanneksi varoituksen antamisella työnantaja osoittaa, kuinka vakavasti hän suhtautuu luottamusmiehen sopimusvelvoitteiden rikkomiseen.¹²³ Varoituksen antamiselle ei ole erityisiä muutosäädöksiä. Koska varoituksen antamisesta on säädetty työsuopimuslain 7.2:ssa¹²⁴, on työnantajan kannalta järkevää antaa varoitus kirjallisena, jotta työnantaja voi näyttää toteen varoituksen antamisen. Annetun varoituksen on oltava nimenomainen ja selkeä. Varoituksessa pitää mainita minkä johdosta varoitus on annettu, toisin sanoen varoituksessa on mainittava työntekijän rike. Lisäksi varoituksessa on ilmaistava ne seuraukset, mitä työntekijälle seuraa rikkomusten jatkuessa¹²⁵.

Varoituksen antamisen on oltava myös johdonmukaista. Mikäli työpaikalla on käytäntö, että varoitus annetaan kirjallisena, ei suullista varoitusta voida nähdä riittävänä.¹²⁶ Suullinen varoitus on kuitenkin yleisesti mahdollista antaa, ja sen vaikutukset ovat samat kuin kirjallisen varoituksen. Yleisesti ei siis ole väliä sillä, onko varoitus kirjallinen vai suullinen, kunhan se noudattaa työpaikalla vakiintunutta käytäntöä varoituksen antamisesta.¹²⁷ Myös työnantajan suhtautuminen rikkeeseen vaikuttaa myös varoituksen antamisen osalta. Varoitusten antamisen on oltava linjassa muihin samanlaisiin rikkeisiin nähden. Työnantaja ei voi siis mielivaltaisesti varoittaa tietyistä rikkeistä vain joitakin työntekijöitä. Näin ollen työnantaja ei voi toimia sellaisen käytännön mukaan, missä eri

¹²² Rautiainen ym. 2008: 225—226; Koskinen, Kilpeläinen, Laakso 2007: 83.

¹²³ Parviainen 2010: 242—243; Kairinen ym. 2006: 714—715; Tiitinen ym. 2003: 374; Koskinen ym. 2007: 83.

¹²⁴ ”Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.”

¹²⁵ Ks. TT: 1999-98: Luottamusmies oli saanut varoituksia työrikkeistään. Vaikka ei ollut varmaa, oliko luottamusmiehelle nimenomaisesti ilmoitettu että varoitettun toiminnan jatkaminen voisi johtaa työsuhteen päättämiseen, katsoi työtuomioistuin ratkaisussaan, että luottamusmiehen on täytynyt ymmärtää varoitamiseen liittyvän toiminnan jatkamisen seuraukset. Varoitukset katsottiin täten oikeiksi, ja työnantajalla oli työsuopimuksen päättämisperuste.

¹²⁶ Kairinen ym. 2006: 715.

¹²⁷ Ks. Kairinen ym. 2006: 714; ”Mikäli yrityksessä käytetään erilaisia varoituksia (esim. nuhtelu, kehoitus, huomautus, suullinen ja kirjallinen varoitus), tulee niitä käyttää johdonmukaisesti. Ks. myös TT: 2014-110: Työnantaja antoi suullisen varoituksen työntekijälleen (ei luottamusmies). Työtuomioistuin ei ratkaisussaan käsitellyt varoituksen muotoa, ja työsuopimuksen päättämistapaus oli laillinen.

työntekijöitä tai erilaisia samanvertaisia rikkeitä punnitaan ja varoitetaan eri tavoin. Myöskään irtisanomisperustetta ei muodostu silloin, mikäli varoitukset ovat aiheettomia tai ne on annettu vähäisistä rikkomuksista.

Varoitukseen voidaan vedota työsopimuksen päättämisperusteena vain, kun se on annettu samantyyppisestä työsopimuksen rikkeestä johtuen, kuin mistä työsuhteen päättämisperuste muodostuu. Eri asioista annetuilla varoituksilla ei ole merkitystä arvioitaessa työsuhteen päättämistä uuden rikkeen johdosta. Kuitenkin erinäisten rikkeiden toistuvuus saattaa yleisesti muodostaa työnantajalle työsuhteen päättämisperusteen.¹²⁸ Tavanomaisesti luottamusmiehen eri asiasta saamia varoituksia ei siis voida pitää toiseen työsopimuksen päättämisperusteeseen liittyvinä aiheellisina varoituksina.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että päättämisperusteen, lähinnä irtisanomisten osalta, täyttymistä arvioitaessa on otettava huomioon vain aiheelliset varoitukset¹²⁹. Työnantajan antaessa varoituksen, on työntekijän otettava se vastaan. Kuitenkin työntekijä voi antaa oman selvityksensä työsopimusrikkeeseen liittyvien tapahtumien kulusta. Mahdollisessa työsuhteen päättämistilanteessa työntekijän varoituksen vastustamisella voi olla isokin merkitys osoittaessaan annetun varoituksen aiheettomuuden.¹³⁰ Jotta irtisanomiskynnys ylittyisi, on työntekijän saamien varoitusten ja irtisanomisperusteen välillä oltava jonkinlainen yhteys. Näin ollen täysin eri asioista annetuilla varoituksilla ei ole suoranaista merkitystä myöhemmin ilmenneiden eri irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa.¹³¹ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 2000-40 pääluottamusmiehen saamien kahden varoituksen katsottiin olevan yhteydessä työsuhteen purkamiseen liittyvien rikkeiden kanssa. Vaikka varoitusten välillä oli aikaa noin 11 kuukautta,

¹²⁸ Koskinen ym. 2012: 547.

¹²⁹ Ks: TT: 2000-32: Työnantaja oli irtisanonut ja irtisanomisajan kuluessa purkanut luottamusmiehen työsopimuksen henkilöön liittyvistä syistä. Työnantaja oli perustellut irtisanomista sillä, että luottamusmies oli toiminnallaan muun muassa vaikeuttanut organisaation johtamista ja kehittämistä. Luottamusmies oli saanut kirjallisen varoituksen esimiehen harhaanjohtamisesta johtuen. Työnantajan esittämällä harhaanjohtamisella tarkoitettiin luottamusmiehen palkankorotusta pyytäessään väärän palkkaluokan ilmoittamista. Luottamusmiehelle ei ollut annettu muita varoituksia tai huomautuksia. Kun palkkatiedot ovat katsottavissa olevan työnantajan nimenomaisessa hallussa, ei luottamusmiehen virheellistä palkan ilmoittamista voida pitää niin merkittävänä rikkeenä, että varoitukselle tai huomautukselle olisi aiheita. Näin ollen kun työnantajalla ei myöskään riittävästi yksilöinyt työsuhteen päättämisperusteita, pidettiin luottamusmiehen työsuhteen päättämistä työsopimuslain vastaisena.

¹³⁰ Koskinen ym. 2012: 542.

¹³¹ Ks. esim. TT: 2017-36: Perustelut.

voitiin myös vanhempaa varoitusta pitää työsuhteen päättämisperusteeseen liittyvänä. Näin ollen voidaan todeta, että tapauskohtaisesti myös pitkällä aikavälillä annetut varoitukset saattavat olla vielä valideja.

Mikäli työntekijä syyllistyy erityisen merkittävään ja painavaan rikkomukseen, eli purkuperuste täyttyy, ei varoituksen antamista siis välttämättä edellytetä työnantajalta. Varoituksesta antamisesta, tai sen antamatta jättämisestä huolimatta jatkuva työtehtävien laiminlyönti oikeuttaa yleensä työsuhteen purkamiseen¹³². Työsopimuksen purkaminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei myös varoituksen antamista olisi huomioitava tuomioistuimessa¹³³. Tällöin keskiössä on se, että työsuhteen päättämiseksi on olemassa erityisen painava ja asiallinen peruste. Työsuhteen purkamisedellytysten täytyessä, ei työnantaja ole lähtökohtaisesti velvollinen ensin varoittamaan luottamusmiestä. Kuitenkin luottamusmiehelle voidaan myös purku-uhalla antaa varoitus toiminnastaan¹³⁴. Vaikka varoituksen antaminen lähtökohtaisesti edellytetäänkin ennen irtisanomisen suorittamista, ei varoitus itsellään ole pysyvä. Näin ollen huomioon on otettava varoituksen antamisessa myös se, milloin se on annettu. Mikäli varoituksen antamisesta on kulunut pitkä aika, ei sitä voida välttämättä nähdä merkittävänä.¹³⁵ Oikeuskäytännössä on katsottu, että koska työsuhteen päättämisperusteiden täyttymistä on arvioitava kokonaisuuden perusteella, ei kaavamaisia varoituksen vanhentumisaikoja voida soveltaa¹³⁶.

TT: 2017-36: Energiayhtiön asiakasneuvojan (ei luottamusmies) työsuhteen irtisanomisperusteeksi oli esitetty kahta yksilöityä laiminlyöntiä sekä useista varoituksista ja huomautuksista jatkunut muunlainen työtehtävien laiminlyönti. Asiassa esitetyn selvityksen mukaan työntekijä ei ollut jatkanut menettelyä, jonka johdosta häntä oli varoitettu.

¹³² Koskinen ym. 2012: 469.

¹³³ Ks. esim. TT: 2006-55: Työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen ilmoittaen syyksi huolimattomuuden työtehtävien hoidossa. Vaikka työntekijä oli työnantajan mukaan aiemminkin syyllistynyt vastaaviin rikkeisiin, ei häntä ollut varoitettu. Täten työntekijällä ei ollut mahdollisuutta korjata menettelyään. Työnantajalla ei siten ollut syntynyt erittäin painavaa syytä työntekijän työsuhteen purkamiseen, eikä edes asiallista ja painavaa syytä irtisanomiseen. Asiassa epäselväksi jäi luottamusmiesaseman syntyminen.

¹³⁴ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 1996-46 luottamusmiehen työsuhte oli purettu kahden varoituksen jälkeen työvelvoitteen laiminlyönnistä johtuen. Luottamusmiehen työvauhti oli alentunut heti työntekijöiden kannalta heikomman palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen. Samaan aikaan myös muut työntekijät olivat hidastaneet työtahtia, minkä johdosta voitiin nähdä että luottamusmies oli tahallisesti hidastanut työvauhtiaan. Kun luottamusmies ei kahdenkaan varoituksen jälkeen ollut, toisin kuin muut työntekijät, palauttanut työvauhtiaan vanhalle tasolle, katsottiin työnantajalla olleen laillinen peruste purkaa luottamusmiehen työsuhteen.

¹³⁵ Kairinen ym. 2006: 714.

¹³⁶ Koskinen ym. 2012: 546.

tu vajaan kaksi kuukautta ennen irtisanomista. Muut varoitukset ja huomautukset olivat eri syistä aiheettomia tai niillä ei ollut ajallista tai asiallista yhteyttä irtisanomisen välitömiin syihin. Työntekijäosapuolen kanne hyväksyttiin, ja työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Tapauksessa TT: 2017-36 työntekijää oltiin varoitettu noin 26 vuotta kestäneen työsuhteen aikana useampia kertoja erinäisistä syistä johtuen. Työnantajan vetoamalla vanhoilla varoituksilla ei nähty olleen huomioon otettavaa merkitystä, varsinkin kun epäselväksi jäi, ovatko kyseiset varoitukset olleet aiheellisia ja johdonmukaisia muiden varoitusten kanssa. Työsuhteen irtisanomiseen liittyneet työrikkeet katsottiin johtuneen inhimillisistä virheistä, sekä muut työtapoihin liittyneet virheet katsottiin vähäisiksi. Viimeisimmän varoituksen ja irtisanomisen välillä oli kulunut aikaa noin kaksi kuukautta. Epäselväksi tapauksessa jäi, katsottiinko varoituksen ajankohdan olleen teoriassa riittävä, muiden työsuhteen päättämisperusteiden täytyessä¹³⁷.

Kokonaisuudessaan luottamusmiehen varoitusmenettelystä voidaan todeta, että luottamusmiehen saamat varoitukset eivät kaikki automaattisesti vaikuta tai liity työsopimuksen päättämisperusteiden arviointiin. Luottamusmiehen työsopimus voidaan päättää siten myös ilman varoitusmenettelyä, mikäli sille on erityisen painava peruste. Varoittamisen tarkoituksena on tosiasiallisesti varoittaa luottamusmiestä, eikä sitä siten tehdä vain muodollisuutena, jotta työsopimuksen päättäminen olisi sen jälkeen lainmukaista. Tämän tarkoitus onkin etenkin parantaa luottamusmiehen toimintaa ja sitä myötä vähentää konflikteja työnantajan ja luottamusmiehen välillä.

2.5 Työnantajan näyttötaakka

Työlainsäädännössä ei ole yleistä säännöstä siitä, miten todistustaakka työntekijän ja työnantajan välillä jakautuu.¹³⁸ Työntekijän työsuhdeturvaan liittyy keskeisesti työnan-

¹³⁷ Varoituksen määräaikaisuus on sidonnaista etenkin työpaikan ja työehtosopimusten käytäntöihin: vrt. esim. KKO: 1989:95, missä yli 6 viikkoa vanha varoitus katsottiin jo menettäneen merkityksensä irtisanomiseen oikeuttavana varoituksena kun taas tapauksessa TT 2000-40, varoitusten välillä oli 11 kuukautta, mutta varoitukset katsottiin aiheellisiksi ja ”voimassa oleviksi”. Työpaikalla voi olla myös sääntöjä varoituksen voimassaolosta; Ks. esim TT: 2007-1; Työnantajan kanteen mukaan yhtiön sääntöjen mukaan varoitus on voimassa 12 kuukautta.

¹³⁸ Kairinen ym. 2006: 1153.

tajan velvollisuus näyttää toteen työsopimuksen päättämistoimen laillisuus. Toisin kuin oikeudenkäynnin prosessissa monesti on, ei näyttötaakka työsopimuksen päättämisriidoissa olekaan kantajalla vaan vastaajalla. Työoikeudellisissa riita-asioissa on muovautunut käytäntö, jonka mukaan vastaajana olevalla työnantajalla on velvollisuus näyttää toteen työsopimuksen päättämisperusteen laillisuus.¹³⁹ Näin ollen väitteen esittäjän sijasta vastaaja on velvollinen näyttämään toteen, ettei työsopimuksen päättäminen ole tapahtunut laittomasti. Tätä kutsutaan käänteiseksi todistustaakaksi¹⁴⁰. Tämä merkitsee käytännössä sitä, että riski oikeudellisen tosiseikan, eli päättämisperusteen, näyttämättä jättämisestä jää työnantajalle¹⁴¹. Tätä vakiintunutta käytäntöä voidaan perustella etenkin työntekijän suojeluperiaatteella.

Jo 1800-luvun lopulla lainsäätäjät katsoi tarpeelliseksi suojella työntekijän oikeusturvaa työnantajaa heikomman aseman johdosta¹⁴². Työntekijän suojeluperiaatteen lisäksi myös työnantajan näyttömahdollisuus on osapuolten eriarvoisten asemien johdosta huomattavasti parempi kuin työntekijän¹⁴³. Onkin katsottu olevan kohtuullista ja oikeudenmukaista asettaa näyttövelvollisuus siksi työnantajalle¹⁴⁴. Tällöin kun työnantajalla on velvollisuus näyttää toteen toimiensa laillisuus, on työnantajan myös prosessissa käytettävä asiakirjoja millä hän tuo ilmi toimiensa laillisuuden. Koska lähtökohtaisesti irtisanomisperusteisiin liittyvät asiakirjat ovat työnantajan hallussa, muodostuisi työntekijälle epäasiallinen asema työtuomioistuinosessissa, mikäli työnantaja saisi valita asiakirjat mitkä tuomioistuimessa on käytettävissä. Tästä johtuen työntekijällä onkin editiovaatimuksen osalta mahdollisuus saada tuomioistuimen käytettäväksi työnantajalla hallussaan olevat irtisanomisasiaan liittyvät asiakirjat¹⁴⁵. Editiovelvollisuudella tarkoitetaan jokaisen velvollisuutta tuoda oikeuteen asiakirja, mikäli voidaan olettaa asiakirjalla

¹³⁹ Hermunen ym. 2014: 51; Kairinen ym. 2006: 1155.

¹⁴⁰ Käänteistä todistustaakkaa käytetään tapauksissa, jossa osapuolet ovat juridisesti, ja valta-asetelmiltaan epätasa-arvoisessa asemassa. Käänteistä todistustaakkaa käytetään työsopimuksen päättämisriitojen lisäksi esimerkiksi syrjintäasioissa (ns. syrjintäoletama). Ks. Frände ym. 2012.

¹⁴¹ Lappalainen, Frände, Havansi, Koulu, Niemi-Kiesiläinen, Nylund, Rautio, Sihto, Virolainen 2007: 575.

¹⁴² Kairinen ym. 2006: 42.

¹⁴³ Frände, Havansi, Heleinus, Koulu, Lappalainen, Lindfors, Niemi, Rautio & Virolainen 2012: 623.

¹⁴⁴ Hermunen ym. 2006: 52.

¹⁴⁵ Frände ym. 2012: 623; Hermunen ym. 2014: 52.

olevan merkitystä todisteena asiassa.¹⁴⁶ Näiden asiakirjojen, ja muiden selvityksien avulla tuomioistuin ratkaisee tapauskohtaisesti syyllisyyden.

Työnantajan on pystyttävä toteamaan työsuhteen päättämisperusteen olemassaolo. Näin ollen henkilö, jonka työsuhde on päätetty, ei ole itse velvollinen perustelemaan päättämisen laittomuutta, vaan tuomioistuimessa lähtökohtana on se, että työ sopimuksen päättäjän pitää pystyä näyttämään toteen toimiensa laillisuus. Prosessuaalinen lähtökohta on se, että työntekijä kanteessaan väittää työnantajan päättäneen työsuhteen laittomasti¹⁴⁷. Tämän jälkeen näyttötaakka siirtyy työnantajalle. Työtuomioistuin ei siis tutki asiaa ex officio, ellei työntekijätaho osoita ja tuo esille päättämisasian laittomuusepäilyä. Kuitenkin kun riita on vireillä, on työtuomioistuimella oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 17.8:n mukaan laajat valtuudet ja velvollisuus hankkia todisteita ex officio. Tällä ilmentään tuomioistuimen velvollisuutta huolehtia siitä, että juttu tulee asianmukaisesti ja riittävä perustellusti käsitellyksi¹⁴⁸. Työoikeudellisissa riidoissa noudatetaan silti myös oikeudenkäyntikaaren 17 luvun 1 ja 2 §:n säännöksiä asianosaisen oikeudesta esittää haluamansa näyttö tuomioistuimelle.

¹⁴⁶ Sundström 2008: 28; OK 17.12 §.

¹⁴⁷ Hermunen ym. 2014: 52.

¹⁴⁸ Frände ym. 2012: 604.

3. SUOSTUMUSMENETTELY

Työsopimuslain 7.10:n 1. momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain, jos luottamusmiehen edustaman henkilöstön enemmistö antaa siihen suostumuksensa.¹⁴⁹ Suostumuksen lisäksi työnantajalla on oltava myös työsopimuslain mukainen asiallinen ja painava syy irtisanomiselle¹⁵⁰. Suostumusmenettelyä voidaan pitää luottamusmiehen ja tavallisen työntekijän välisen työsuhteturvan merkittävimpana eroavaisuutena. Vanhan työsopimuslain on katsottu edellyttävän suostumuksen saamista individuaaliperusteisten, mutta toisinaan myös kollektiiviperusteisten luottamusmiehen irtisanomisten osalta. Voimassaolevan työsopimuslain 7.10:n osalta on kuitenkin selkeästi rajattu suostumusmenettely koskemaan vain individuaaliperusteisia luottamusmiehen irtisanomisia.¹⁵¹ Luottamusmiehen edustamalla henkilöstöllä tarkoitetaan tällöin siis niitä saman ammattiosaston jäseniä, jotka ovat myös oikeutettuja luottamusmiehen valitsemiseen. Luottamusmies edustaa toimessaan ammattiliittoon ja ammattiryhmään kuuluvia työntekijöitä. Käytännössä tähän asti on ollut, että luottamusmies edustaa siis kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteisiin sovelletaan työehtosopimusta, jonka perusteella luottamusmies on valittu¹⁵².

On syytä tässä kohtaa mainita, että työehtosopimukseen kuulumattomilla henkilöillä, toisin sanoen henkilöillä joilla ei ole luottamusmiestä, on oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu (TyöSopL 13.3)¹⁵³. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun välinen eroavaisuus on siksi tärkeää nostaa esiin, että luottamusmiehen valintaan osallistuvat vain työehtosopimuksen sopijapuolen ammattiliittoon kuuluvat henkilöt. Suostumusmenettelyssä huomioon otetaan kuitenkin vain niiden henkilöiden mielipide, jotka kuuluvat kyseiseen ammattiliittoon, ja voivat näin ollen vaikuttaa luottamusmiehen valintaan. Näin ollen ne työntekijät, jotka eivät kuulu ammattiliittoon, mutta keitä luottamusmies edustaa, jäävät ulkopuolelle suostumusmenettelyssä. Luottamusmiehen valin-

¹⁴⁹ Mm. Tiitinen, Kröger 2003: 429—431; Orasmaa 2001: 14; Kairinen ym. 2006: 922, 1043; Tiitinen 2005: 123; Rautiainen & Äimälä 2008: 335; Kairinen 2009: 371—372; Parnila 2015: 97; Rusanen 2010: 317; Koskinen ym. 2012: 459.

¹⁵⁰ Koskinen ym. 2012: 460.

¹⁵¹ Orasmaa 2001: 14.

¹⁵² Rautiainen & Äimälä 2008: 333; Äimälä & Åström 2009: 64.

¹⁵³ Kairinen ym. 2006: 1043.

taan tai suostumusmenettelyyn voivatkin siksi kuulua vain ammattiliittoon kuuluvat työntekijät. Keskeinen linjanveto järjestyneiden ja järjestymättömien henkilöiden välisestä suhteesta tapahtui korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2017:29 myötä¹⁵⁴.

Nähdäkseni viimeistään korkeimman oikeuden ratkaisun KKO: 2017:29 jälkeen luottamusmiesten ja luottamusvaltuutetun, sekä heidän edustaman henkilöstön välinen eriarvoisuus poistuu. Ratkaisussa ammattiliittoon kuulumattomille henkilöille katsottiin olevan oikeus valita joukostaan luottamusvaltuutettu, vaikka samaa ammattiryhmää koskien oli jo olemassa työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Näin ollen oikeuskirjallisuuden sekä oikeuskäytännön mukainen työehtosopimusten perusteella valittujen luottamusmiesten ensisijaisuus luottamusvaltuutettuihin nähden on historiaa. Ennen ratkaisua KKO 2017:29 luottamusvaltuutettu oli oikeuskäytännön ja alan kirjallisuuden perusteella toissijainen luottamusmieheen nähden¹⁵⁵. Tällöin siis järjestäytymättömillä työntekijöillä ei ollut mahdollista valita luottamusvaltuutettua, mikäli ammattiosastolle oli jo valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies.¹⁵⁶ Luottamusmiehen valintaan tai irtisanomistilanteessa suostumusmenettelyyn eivät voineet siis vaikuttaa järjestäytymättömät työntekijät.

Edellä mainittu, sekä etenkin alan kirjallisuus ja keskeisesti työehtosopimukset huomioiden on selvää että luottamusmies on lähtökohtaisesti nimenomaisesti ammattiliittojen väliseen sopimukseen kirjattu kyseisen ammattiliiton henkilöstön edustaja. Näin ollen oikeus luottamusmiehen valintaan ja suostumuksen antamiseen on vain ammattiliittoon

¹⁵⁴ KKO 2017:29: Työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiöön luottamusmiehen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että tämän estämättä toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä, jotka eivät olleet työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä vaan kuuluivat toiseen työntekijäyhdistykseen, oli oikeus valita keskuudestaan työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, vaikka yhtiötä sitovaa työehtosopimusta osittain sovellettiin myös heidän työsuhteisiinsa.

¹⁵⁵ Ks. HE 157/2000: 50. Lakiehdotuksessa luottamusvaltuutettu olisi toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettuun luottamusmieheen nähden. Mikäli hallituksen esitystä arvioidaan korkeimman oikeuden ratkaisun KKO:2017:29 jälkeen, nähdään korkeimman oikeuden korostaman oikeusperiaatteen ja hallituksen esityksessä painotetun ensisijaisuuden välillä olevan merkittävä kontrasti. Siinä missä hallituksen esityksessä pääpaino ja arvo on annettu ammattiliittoon kuuluvien henkilöiden valitseman luottamusmiehen ensisijaisuudelle, on korkeimman oikeuden ratkaisussa painotettu vielä laajemmassa skaalassa perusoikeutena turvattua työntekijöiden ammatillista järjestäytymisvapautta, yhdistymisvapautta ja siihen liittyvää yhdenvertaisuuden periaatetta.

¹⁵⁶ Saarinen 2003: 147.

kuuluvilla ammattiosaston henkilöillä. Oikeutta suostumuksen antamiseen ei siis välttämättä ole kaikilla luottamusmiehen edustamilla henkilöillä.

”Ensisijaisesti” luottamusmies edustaa siis hänet valinnutta ammattiosastoa. Tämän lisäksi edustettavaan henkilöstöön voi kuulua liittoon kuuluvia että kuulumattomia henkilöitä. Tämä on kuitenkin erotettava siitä, kenen luottamusmies kyseinen henkilö käytännössä on, ja kenellä on siis oikeus vaikuttaa luottamusmiehen valintaan ja olla osana suostumusmenettelyä.¹⁵⁷ Korkeimman oikeuden tuomion jälkeen luottamusmies ei siis edusta automaattisesti kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia.¹⁵⁸ Nähdäkseni kuitenkin mikään ei suoranaisesti estä sitä, että jatkossakin luottamusmies voi edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä. Mikäli kyseinen henkilöstö kuitenkin haluaa itselleen valita luottamusvaltuutetun, ei työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tietenkään enää toimi järjestäytymättömien edustajana luottamusvaltuutetusta ensisijaisena.

Seuraavaksi tullaan arvioimaan ja pohtimaan suostumukseen ja sen saamiseen liittyviä ongelmia ja epäselvyyksiä. Nähdäkseni suostumusmenettelyyn liittyy keskeisesti seuraavat arvioitavat seikat: 1) suostumusmenettelyn suorittaja, eli arvio siitä, kenen vastuulla on selvittää henkilöstön enemmistön suostumus, 2) suostumusmenettelyyn liittyvät yksityisyydensuojakysymykset sekä luottamusmiehen edustamien työntekijöiden että luottamusmiehen osalta, sekä 3) ongelma suostumusmenettelyssä kerrottavien työ sopimuksen päättämisperusteiden yksipuolisesta selostamisesta työnantajan toimesta. Suostumusmenettelystä on säädetty vain siten, että se edellytetään työnantajalta jotta luottamusmies voidaan irtisanoa. Sen tarkemmin ei ole kuitenkaan säädetty siitä, onko luottamusmiehellä ”oikeus puolustautua”, ja onko henkilöstön kuultava halutessaan myös luottamusmiehen kantaa työnantajan esittämien työ sopimuksen päättämisperusteiden oikeellisuudesta. Suostumusmenettelyssä kantansa antavat työntekijät eivät ole

¹⁵⁷ Luottamusmies voikin siis edustaa myös ammattiliittoon kuulumattomia henkilöitä, mutta kyseisillä työntekijöillä on halutessaan myös oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutettua pidettiin pitkään toissijaisena luottamusmieheen nähden, mutta korkeimman oikeuden ratkaisun KKO:2017:29 (äänin 3-2) mukaan, henkilöstöllä oli oikeus valita joukostaan luottamusmiehen lisäksi luottamusvaltuutettu koskien järjestäytymättömiä työntekijöitä. Tällöin myös luottamusmiesjärjestelmä ei voida enää pitää ensisijaisena ”lakisääteiseen luottamusvaltuutettuun nähden”, vaan luottamusvaltuutetulla ja edustamallaan henkilöstöllä on käytännössä samat vähimmäisoikeudet.

¹⁵⁸ Koskinen 2017a.

juridisessa vastuussa työsopimuksen päättämisperusteen riittävyyden arvioinnissa, joten työntekijöiltä ei siten voida väkisin edellyttää luottamusmiehen kuulemista, eikä sen enempää työnantajan toimesta esitettyjen seikkojen selvittelyvelvollisuutta.

3.1 Suostumusmenettelystä prosessina

Oikeuskirjallisuudessa tai laissa ei ole juurikaan käsitelty suoranaisesti sitä, miten suostumus kuuluu henkilöstöltä kerätä¹⁵⁹. Muun muassa luottamusmiehen valinta- ja vaalimenettelyjen moninaisuudesta johtuen suostumuksesta tai sen saamisesta ei ole säädetty laissa¹⁶⁰. Työehtosopimuksia tarkasteltaessa käy ilmi, ettei suostumuksen saamisesta itse asiassa olekaan juuri sovittu. Laissa ei ole täsmennetty, miten kyseinen suostumus tulee saada, mutta suostumuksen tulee olla ainakin nimenomainen ja selkeä.¹⁶¹ Nimenomaisuudella tarkoitetaan sitä, ettei suostumus voi olla esimerkiksi hiljainen myöntyminen, vaan suostumus on konkreettisesti annettava ja työnantajan tämä todettava. Näin ollen mikäli työntekijät kieltäytyvät ottamasta kantaa suostumusasiassa, ei suostumusta ole annettu.¹⁶²

Muun muassa sillä, annetaanko suostumus kirjallisesti vai suullisesti ei lähtökohtaisesti ole katsottu olevan merkitystä. Ymmärrettävää on, että työnantajan näyttövelvollisuudesta johtuen turvallisempaa on hankkia suostumus kirjallisesti. Kuitenkaan sopimuslähteissä ei tarkastelussa noussut esiin sopimuspykälää, missä mainittaisiin esimerkiksi suostumuksen saamisesta nimenomaisesti kirjallisesti. Suostumuksen keräämisestä on sovittu joissakin työehtosopimuksissa sekä luottamusmiessopimuksissa. Esimerkiksi PT:n ja STTK:n välisessä luottamusmiessopimuksessa on sovittu, että suostumus kerätään työehtosopimuksen toimihenkilöosapuolen toimesta¹⁶³. Mikäli työnantajan ja ammattiosaston välillä ei ole olemassa luottamusmies- tai työehtosopimusta, jossa sovitaan

¹⁵⁹ Orasmaa 2006: 14; Rusanen 2010: 318; Kairinen ym. 2006: 922.

¹⁶⁰ Kairinen ym. 2006: 922; Koskinen ym. 2012: 459.

¹⁶¹ Rautiainen & Äimälä 2008: 337; Rusanen 2010: 318.

¹⁶² Ks TT: 1991-29: Työnantaja oli peruuttanut yhdysmiehen irtisanomisen välittömästi sen jälkeen, kun työnantajan tietoon oli tullut, ettei yhdysmiehen irtisanomiselle ollut yhdysmiessopimuksessa edellytettyä teknisten toimihenkilöiden enemmistön suostumusta.

¹⁶³ PT-STTK Luottamusmiessopimus: 4 §.

suostumusmenettelyyn toteuttamisesta, oletan että työnantajan tulee huolehtia suostumuksien keräämisestä.

Tämän lisäksi, että suostumuksen on oltava nimenomainen ja selkeä, on suostumus oltava saatu henkilöstöltä jo irtisanomishetkellä. Toisin sanoen, luottamusmiehen irtisanomiseen tarvittavaa suostumusta ei voida antaa jälkikäteen.¹⁶⁴ Suostumusmenettelyssä mielipiteensä antavat ne henkilöt, joita luottamusmies edustaa. Tällöin suostumus pitää kysyä kaikilta luottamusmiehen edustamilta henkilöiltä, eikä vain heiltä, jotka ovat työpaikalla.¹⁶⁵ Näin ollen esimerkiksi vapailla olevat, tai muusta syystä poissa työpaikalta olevat henkilöt ovat myös oikeutettuja saamaan äänensä kuuluviin, sekä työnantaja on heidät velvollinen suostumusmenettelyssä huomioimaan. Luottamusmies edustaa myös itseään, mutta oikeuskäytännössä on katsottu, ettei suostumusmenettelyssä varsinaista luottamusmiestä huomioida:

Työtuomioistuimen ratkaisu: 1993-106: Luottamusmiehen irtisanomiseen liittyen oli työpaikan palveluksessa seitsemän henkilöä, luottamusmiehen lisäksi, jotka olivat voineet antaa suostumuksensa koskien luottamusmiehen irtisanomista. Koska ainakin neljä heistä oli suostumuksensa antanut, ei työnantajaosapuoli ollut toiminut työehtosopimusta tai työsopimuslakia rikkoen.

Työtuomioistuimen tapauksessa TT: 2003-32, arvioitiin sitä onko työnantaja saanut ammattiosaston enemmistön suostumusta.

Työtuomioistuimen ratkaisu: 2003-32: Luottamusmiehen irtisanomiseen liittyen työpaikalla oli ammattiosastoon kuuluvia henkilöitä yhteensä 8 henkilöä luottamusmies mukaan lukien. Työnantaja oli irtisanonut kantajan mukaan luottamusmiehen tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuen. Vastineessaan työnantajataho totesi ensisijaisen perusteen olleen työvelvoitteen laiminlyönnin. Suostumusmenettelyssä työnantaja oli seitsemältä ammattiosaston henkilöltä saanut irtisanomispäivään mennessä suostumuksen kolmelta työntekijältä. Jälkikäteen luottamusmiehen irtisanomiseen suostumuksensa oli antanut kaksi työntekijää. Koska suostumusmenettelyssä edellytetään, että suostumus on saatu jo ennen irtisanomista, sekä että se on nimenomainen ja selkeä, työnantajatahon katsottiin laittomasti irtisanoneen luottamusmiehen rikkoen työehtosopimusta sekä työsopimuslakia. Tuomiolausumassa ei täten tarvinnut asiaa ratkaistakseen tarkemmin arvioida sitä, oliko irtisanomiseen tarvittavat yleiset edellytykset, kuten työn olennainen väheneminen tai painava rikkomus, täyttyneet.

¹⁶⁴ Rautiainen & Äimälä 2008: 337; Rusanen 2010: 319.

¹⁶⁵ Ks. TT: 2003-32 perustelut: Enemmistön tulee muodostua kaikista luottamusmiehen edustamista järjestäytyneistä työntekijöistä siitä riippumatta, ovatko he mahdollisesti sairauslomalla tai muusta syystä poissa työpaikalta.

Yllä mainitussa työtuomioistuimen ratkaisussa työnantaja oli kysynyt suostumusta kailta paikalla olleilta työntekijöiltä. Selvää onkin, että tässä tapauksessa työnantaja on toiminut väärin kahdella tavalla. Ensiksi, työnantaja on kysynyt suostumusta ammattiyhdistykseen kuuluvien lisäksi myös järjestäytymättömiltä työntekijöiltä, joiden mielipide ei asiaan juridisesti vaikuta. Toiseksi suostumusta ei ole kysytty niiltä ammattiyhdistykseen kuuluvilta henkilöiltä, jotka ovat olleet poissa työpaikalta suostumusta kysyttäessä.

Tämän lisäksi työnantaja oli yleisessä tilaisuudessa suostumusta pyytäessään ilmoittanut että työnantaja tulee irtisanomaan 2-4 henkilöä. Suostumuksia kerätessään ei työnantaja ymmärrettävästi saa toimia epäasiallisesti tai muuten painostaen¹⁶⁶. Suostumusmenettelyn piiriin kuuluvista henkilöistä yksi oli irtisanomisen jälkeen muuttanut suostumustaan, hyväksyen irtisanomisen, sekä toinen antanut samana päivänä toisen henkilön muuttaessa mielipidettään suostumuksensa irtisanomiseen. Sikäli kun työnantajalta edellytetään, että suostumus kerätään painostamatta tai käyttämättä epäasiallisia keinoja, voidaan jälkikäteisten suostumusten painoarvoa pohtia. Tarkastellessa irtisanomisperusteen epäselvyyttä, voidaan mielestäni ainakin epäillä, että suostumusten muuttamisen taustalla on työntekijöiden pelko omasta asemastaan työnantajan silmissä. Aivan kuten työtuomioistuin ratkaisussaan toteaa, ovat työnantajan todisteet ja irtisanomisperusteet ristiriitaisia. Varsinaisia kollektiiviperusteita ei ole pyritty näyttämään toteen. Henkilöön liittyvät perusteet ovat irtisanomis- ja tuomioistuinprosessin aikana muuttuneet, ja niiden asiallinen painavuus on jäänyt epäselväksi. Kokonaisuudessaan tapausta TT: 2003-32 arvioitaessa työnantajan toiminta herättää epäilyksen siitä, että irtisanomisella on haluttu päästä eroon luottamusmiehestä nimenomaisesti luottamusmiehen asemasta johtuen.

Työntekijöiden suostumuksen saamisen asiallisuudesta ja nimenomaisuudesta ratkaistiin korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1983 II 53:

¹⁶⁶ Työnantaja ei saa epäasiallisesti painostaa työntekijöitään. Ks. esim Kairinen ym. 2006: 263—264: Painostusluonnetta ilmentävät työnantajan nimenomainen tarkoitus vaikuttaa työntekijän suhtautumiseen ja olosuhteisiin. Nähdäkseni mikäli työnantaja painostaa työntekijöitä jollakin perusteella antamaan suostumuksen luottamusmiehen irtisanomiseen, toimii työnantaja painostaessaan työturvallisuuslain (28 §) häirintäsäännöksen vastaisesti.

KKO: 1983 II 53: Yhtiön järjestämässä tiedotustilaisuudessa oli ilmoitettu työvoiman vähentämisestä ja kahden henkilön työntekijän, joista toinen oli työsuojeluvaltuutettu, työsuojelun irtisanomisesta sekä tiedusteltu työntekijöiden mielipidettä irtisanomisesta, ja siitä olisiko työsuojeluvaltuutetun sijaan irtisanottava jotkut toiset henkilöt. Tiedusteluun ei ollut vastannut kukaan. Työntekijöille ei ollut ilmoitettu, että tilaisuuden tarkoituksena on nimenomaisesti pyytää suostumusta työsuojeluvaltuutetun irtisanomiseen, katsottiin irtisanomisen tapahtuneen ilman työsuojelulain mukaista suostumuksen saamista.

Vaikka ratkaisussa KKO: 1983 II 53 ei ollut kyse luottamusmiehestä, vaan työsuojeluvaltuutetusta, voidaan asiaa kuitenkin arvioida tässä tutkielmassa samoin perustein. Työsuojeluvaltuutettu toimii henkilöstöryhmän edustajana siinä missä luottamusmies ammattiosaston. Työnantaja oli henkilökohtaisesti kutsunut tilaisuuteen koskien työvoiman vähentämistä kaikki työntekijät pois lukien työsuojeluvaltuutetun. Työnantaja oli arvioinut, että henkilöstön suostumus työsuojeluvaltuutetun irtisanomiseen oli saatu, kun kukaan työntekijä ei ollut ehdottanut irtisanottavaksi jotakin toista työntekijää. Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluissa todetaan, ettei työntekijöille nimenomaisesti oltu ilmoitettu tilaisuuden tarkoituksena olevan pyytää suostumusta työsuojeluvaltuutetun irtisanomiseen. Nähdäkseni työnantaja ei toiminut tapauksessa asiallisin keinoin. Tilaisuudessa on selvästi mainittu, että irtisanomisia tullaan tekemään, ja ikään kuin tällä tiedolla painostanut henkilöstön suostumaan työsuojeluvaltuutetun irtisanomiseen. Työnantaja on mielestäni luonut työntekijöille käsityksen, että irtisanottava on ”luottamusmies tai jotkut teistä” muotoilemalla tiedustelunsa kysymällä, onko työsuojeluvaltuutetun sijaan irtisanottava jotkut toiset henkilöt. Nähdäkseni suostumus on pyritty saamaan työntekijöitä painostamalla ja työsuhteen mahdollisen päättymisen uhalla. Vaikka toimintaa ei nähtäisikään painostavana tai epäasiallisena, puuttui työnantajalta oikeuskäytännön mukainen suostumus. Se, ettei työnantajan irtisanomistoimia varsinaisesti vastusteta tai kielletä, ei voida pitää henkilöstön suostumuksen saamisena¹⁶⁷.

3.2 Yksityisyyden suoja suostumusmenettelyssä

Suostumusmenettelyllä pyritään tuomaan oikeusturvaa luottamusmiehelle. Irtisanomisyiden mielivaltaisuuden estämiseksi luottamusmiehen edustamalta henkilöstön enem-

¹⁶⁷ Rautiainen & Äimälä 2008: 337; Rusanen 2010: 318. Ks myös TT: 1991-29.

mistöltä on saatava suostumus irtisanomiselle. Tällöin henkilöstöllä on tarve, ja oikeastaan velvollisuus saada tietääkseen irtisanomisperuste. Vaikka suostumusmenettelyllä luodaankin irtisanomisturvaa luottamusmiehelle, asettaa suostumusmenettely yhden suuren kysymyksen koskien luottamusmiehen oikeusturvaa. Miten luottamusmiehen yksityisyyden suoja toteutuu suostumusmenettelyssä, ja minkä säännösten mukaan yksityisyyden suojaa sekä suostumusmenettelyn toimittamista on tarpeen tarkastella?

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädellään erityisesti perustuslain, henkilötietolain, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, yhteistoimintalainsäädännön, palvelussuhdelakien, sähköisen viestinnän tietosuojalain, työterveyshuoltolain, potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain sekä rikoslain eri säännösten perusteella. Henkilötietojen käsittelyn osalta säädetty on etenkin henkilötietolain ja yksityisyyden suojasta annetun lain nojalla.¹⁶⁸ Suomen perustuslakiin sisältyy joukko jokaiselle kuuluvia tiedollisia perusoikeuksia, muun muassa 10 §:ssä säädetty oikeus yksityiselämän ja kunnian suojaan sekä henkilötietojen suojaan.¹⁶⁹

Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. PeL 10 § 1 mom.

Henkilötietolain (523/1999) 3 §:n 1. kohdan mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan *kaikesta luonnollista henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi*. Perustuslain lisäksi yksityisyyden suojasta on säädetty siis etenkin henkilötietolaissa sekä laista yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) sekä kansainvälisellä tasolla muun muassa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa sekä Euroopan Unionin perusoikeuskirjassa. Henkilötietolain taustalla on henkilörekisterilaki (471/1987), minkä tavoin henkilötietolaki pyrkii antamaan ratkaisuja henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä toiminnoissa¹⁷⁰. Henkilötietolaki perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 95/46/EY yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (henkilötietodirektivi). Henkilötietodirektiivin 28 artiklan mukaan henkilötietojen käsittely on suoritettava laillisesti ja

¹⁶⁸ Kairinen ym. 2006: 351.

¹⁶⁹ Raatikainen 2000: 22.

¹⁷⁰ Raatikainen 2000: 23

oikeudenmukaisella tavalla. Käsiteltävien tietojen on oltava riittäviä ja olennaisia ja käsittelyn tarkoitusten on oltava selkeitä ja perusteltuja.

Henkilötietolain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on turvata yksityisyyden suojaa henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. Lain perustelujen mukaan lailla pyritään turvaamaan, ettei yksityiselämän suoja tai muita yksityisyyden turvaavia perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta henkilötietoa kerätessä, tallettaessa, käytettäessä, siirrettäessä, luovuttaessa tai muutoin käsiteltäessä.¹⁷¹ Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia, ellei yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa toisin säädetä¹⁷². Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietolain 3 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan *henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä*. Mikäli jossain toisessa erityislaissa on säädetty henkilötietojen käsittelystä poikkeavasti muutoin kuin henkilötietolain perusteella, tämän toisen lain säännöstä on noudatettava ja henkilötietolain säännös syrjäytyy¹⁷³.

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä 3 §:n mukaan *työnantaja saa käsitellä vain välittömästä työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta*. Henkilötietolain 8 §:n 4 kohdan mukaan henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan *jos käsittelystä säädetään laissa tai jos käsittely johtuu rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tai sen nojalla määrätystä tehtävästä tai velvoitteesta*.

Näin ollen työnantaja saa siis käsitellä vain sellaisia henkilötietoja, mitkä ovat tosiasiallisesti tarpeellisia. Kun työnantaja käsittelee kokonaisuutena erinäisiä henkilötietoja,

¹⁷¹ Raatikainen 2000: 24; Ks. Tietosuojadirektiivi 30 artikla: Jotta henkilötietojen käsittely olisi laillista, käsittelyllä on oltava rekisteröidyn suostumus tai käsittelyn on oltava tarpeen lain noudattamiseksi. Ks. myös Tietosuojadirektiivin 7 artiklan perustelut kohta C): Henkilötietoja voidaan käsitellä ainoastaan jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän laillisen velvoitteen noudattamiseksi.

¹⁷² Kairinen ym. 2006: 353; Raatikainen 2000: 25.

¹⁷³ Raatikainen 2000: 25.

kutsutaan tätä järjestettyä henkilötietojen tietojoukkoa henkilörekisteriksi¹⁷⁴. Henkilötietolain 3 §:n 3. kohdan mukaan *henkilörekisterillä tarkoitetaan käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuvaa henkilötietoa sisältävää tietojoukkoa, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla taikka joka on järjestetty kortistiksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksista.*

3.2.1 Työntekijöiden yksityisyyden suojasta

Kun luottamusmiehen yksityisyyden suojaa tarkastellaan luottamusmiehen irtisanomisen kannalta, on huomattava että käsiteltävien henkilötietojen skaala voi olla hyvinkin laaja. Jotta työnantaja voi pyytää suostumusta luottamusmiehen edustamiltaan työntekijöiltä, on työnantajan voitava tietää, ketkä kuuluvat kyseiseen ammattiosastoon, eli ammattiliittoon. Henkilötietolain 11 §:n 2 kohdan mukaan *arkaluontoisten henkilötietojen käsittely on kielletty. Arkaluontoisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista.* Kuitenkin henkilötietolain 12 §:n 9 kohdassa säädetään poikkeuksesta ammattiliittoon kuulumista koskevan tiedon käsittelystä, joka on tarpeen rekisterinpitäjän erityisen oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi työoikeuden alalla. Arkaluontoisen tiedon käsittely on siis ammattiliittoon kuuluvien henkilöiden oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi mahdollista. Lain 12 §:n 5 kohdassa taas säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä arkaluontoista tietoa, joka johtuu rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä.¹⁷⁵ Voidaankin nähdä, että työnantajalla on henkilötietolain sekä lain yksityisyydensuojasta työelämässä perusteella oikeus kerätä

¹⁷⁴ Henkilörekisterinä ei kuitenkaan voida automaattisesti pitää asiakirjaa, mikä sisältää työnhakijoiden tai työntekijöiden henkilötietoja. Muun muassa asiakirjan pysyvyys ja sen pysyvyyden tarkoituksenmukaisuus vaikuttavat siihen, voidaanko asiakirja nähdä henkilörekisterinä. Esimerkiksi henkilötietoja sisältävä pöytäkirja tai muistiinpanot eivät sellaisenaan ole henkilörekistereitä. Myös asiakirjan loogisuus ja käytötarkoitus vaikuttaa arviointiin siitä, onko asiakirja henkilörekisteri vai ei. Henkilötietolain (523/1999) 3 §:n 3 kohdan mukaan käyttötarkoituksensa vuoksi yhteen kuuluvista merkinnöistä muodostuva henkilötietoja sisältävä tietojoukko, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla, on nähtävä henkilörekisterinä. Näin ollen asiakirjojen ei ole tarve sijaita fyysisesti samassa paikassa muodostaakseen henkilörekisterin. Ks esim. Raatikainen 2000: 42—46.

¹⁷⁵ Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan henkilötietolain (523/1999) 3 §:n 4 kohdan mukaan yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty.

itselleen lista ammattiliittoon kuuluvista henkilöistä, sekä siis käsitellä kyseisiä henkilötietoja suostumusmenettelyä suorittaessaan. Henkilötietolain 34 §:n mukaan henkilökisteri, joka ei ole enää rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeellinen, on hävitettävä, jollei siihen tallennettuja tietoja ole erikseen säädetty tai määrätty säilytettäväksi tai jollei rekisteriä siirretä lain 35 §:ssä tarkoitetulla tavalla arkistoon. Näin ollen nähdäkseni suostumusmenettelyn jälkeen, kun henkilökisterille ei ole enää tarvetta, on työnantajan lain tarkoittamalla tavalla hävitettävä ammattiliittoon kuulumiseen liittyvä henkilökisteri¹⁷⁶.

Kun luottamusmiehen edustamilta henkilöiltä kysytään suostumusta työsuhteen päättämiseen, voi luottamusmiehellä olla tahto saada tietää oman oikeusturvansa vuoksi, onko suostumukseen tosiasiallisesti saatu enemmistön suostumus. Tällöin luottamusmiehen kannalta olisi mielekästä saada tietää esimerkiksi listattuna, kuinka moni ja ketkä henkilöstöstä ovat antaneet suostumuksensa. Tällaisen listan voidaan katsoa muodostavan henkilötietolain mukaisen henkilökisterin. Myös muilla työntekijöillä voi olla halukkuus saada tietää muiden ihmisten suostumuksesta. Mikäli tieto suostumuksen antaneista henkilöistä annettaisiin luottamusmiehelle tai muille työntekijöille, yksittäisen työntekijän yksityisyyden suoja vaarantuisi nähdäkseni menettelyn yhteydessä. Tällöin työntekijän arkaluontoiseksi katsottava tieto suostumuksesta luovutettaisiin eteenpäin.

Henkilötietolain 8 §:n 1 kohdan mukaan henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan rekisteröidyn yksiselitteisesti antamalla suostumuksella. Henkilötietolain 12.1 §:n 4 kohdan mukaan arkaluontoisten tietojen käsittelykiellosta voidaan poiketa, mikäli tietojen käsittely on tarpeellista oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi.

Henkilötietolaissa säädetään etenkin rekisterinpitäjän oikeuksista, mutta myös henkilötietojen osallisena olevan kohteen oikeuksista. Henkilötietolainsäädäntö velvoittaa rekisterinpitäjää, ja antaa henkilöille oikeuksia omiin tietoihinsa. Suostumukset ovat luot-

¹⁷⁶ Lienee perusteltua nähdä, että työnantajan tarkoituksenmukaisesti ammattiliittoon kuuluvista henkilöistä keräämä lista, missä yhteen kuuluvista merkinnöistä muodostuu henkilötietoja sisältävä joukko, on nähtävissä henkilökisterinä. Merkitystä ei tällöin ole sillä, onko kyseinen tietojoukko esimerkiksi paperilistana, sähköisessä järjestelmässä tai muuten kerättyä. Ks. tarkemmat perustelut henkilökisterin piirteistä; alaviite 174.

tamusmiehen edustamien henkilöiden tietoja, eivätkä siis luottamusmiehen arkaluonteisia henkilötietoja, vaikkakin ne luottamusmiehen työsuhdeturvaan merkittävästi vaikuttavat.¹⁷⁷ Henkilötietolain säädöksissä säädetään kuitenkin siitä, että tietoja voidaan käsitellä oikeusvaateen puolustamiseksi, mitä käsittelen myöhemmin tässä kappaleessa.

Arvioitavaksi arkaluontoisen tiedon käsittelyssä tulee siten se, kumman oikeusturvaa priorisoidaan, luottamusmiehen vai työntekijän? Luottamusmiehen osalta on tärkeää voida esittää kanteessaan tarvittavat perusteet työsopimuksen laittomasta päättämisestä. Tätä varten tarve ”suostumuskyselyn” tuloksille on keskeinen. Tältä osin voitaisiin arvioida, että luottamusmiehellä on oltava oikeus tietää, ketkä edustamistaan henkilöistä ovat, ja ketkä eivät ole antaneet suostumustaan työsuhteen päättämiselle. Työntekijän osalta taas suostumusmenettely on osa työnantajan käynnistämää työsuhteen päättämisprosessia, missä työntekijä toimii tietynlaisena välikätenä ilman oikeudellista intressiä. Suostumuksen antamisesta tai antamatta jättämisestä tehtävä listaus tai muistio muodostaa henkilökirjaston, mikäli yksittäiset työntekijät ovat nimenomaisesti siinä mainittu¹⁷⁸.

Rekisteriä ja henkilötietoja saa siis käsitellä henkilötietolain 8 §:n 1 kohdan mukaan vain kun rekisteröity antaa siihen yksiselitteisesti luvan. Näin ollen mikäli työntekijät eivät halua antaa lupaa henkilötiedon luovuttamiselle, ei henkilötietolain mukaan luottamusmiehellä ole oikeutta kyseisen henkilökirjaston saamiseen. Työntekijän asema luottamusmiehen silmissä on mielestäni vaarassa heikentyä, mikäli luottamusmies saisi tietää, ketkä ovat suostumuksen antaneet ja ketkä eivät. Nähdäkseni pelkästään henkilötietojen turha tai luvaton käsitteleminen tai luovuttaminen on jo itsellään riittävä syy siihen, ettei henkilötietoa kuuluisi luovuttaa eteenpäin, eikä niinkään mahdollisen henkilötiedon luovuttamisen seuraukset. Nähdäkseni suostumuksen antaneiden henkilöiden paljastaminen luottamusmiehelle ei ole tarpeenmukaista, sillä arvioinnissa merkitys on suostumuksen antaneen enemmistön toteamisessa, eikä niinkään siinä, ketä nimenomaisia henkilöitä enemmistöön kuuluu.

¹⁷⁷ Hiirsalmi 2018.

¹⁷⁸ Raatikainen 2000: 42—43.

Työsuhteen päättämistilanteissa tuomioistuinkäytännössä on työnantajan osalta näyttövelvollisuus¹⁷⁹. Tämän perusteella työnantajan on todistettava toimiensa lainmukaisuus. Näyttövelvollisuuteen liittyy keskeisesti editiovelvollisuus, minkä perusteella työnantajan on tuotava tuomioistuimeen käytettäväksi tarvittavat asiakirjat ja selvitykset. Näihin dokumentteihin on työnantajan osalta kuuluttava myös riittävä selvitys suostumuksen saamisesta. Mahdollista on, ettei erityistä kirjausta suostumuksen antaneista henkilöistä ole edes tehty, esimerkiksi jos suostumus on annettu suullisesti tai esimerkiksi suljettuna lippuäänestyksenä. Tällaisissa tapauksissa lienee selvää tuomioistuimen pyytävän kuultavaksi suostumusmenettelyyn kuuluvia työntekijöitä. Työnantajan on viimeistään tuomioistuimessa näytettävä toteen enemmistön suostumuksen saaminen, joko dokumentein, tai esimerkiksi tuomioistuimen kuulemalla henkilöstöä. Tässä keskiössä on etenkin enemmistön suostumuksen todistaminen, eikä niinkään se, ketkä nimenomaiset henkilöt ovat suostumuksensa irtisanomiselle antaneet.

Laissa oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa (370/2007) 10 §:n mukaan tuomioistuin voi salata osittain tai kokonaan oikeudenkäyntiasiakirjan, mikäli sen julkiseksi tuleminen aiheuttaisi merkittävää haittaa tai vahinkoa niille eduille, jonka suojaamiseksi salassapitovelvollisuus on säädetty¹⁸⁰. Laissa viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999) 22 §:n mukaan viranomaisen asiakirja on pidettävä salassa, jos se tässä tai muussa laissa on säädetty salassa pidettäväksi tai jos viranomainen lain nojalla on määrännyt sen salassa pidettäväksi taikka jos se sisältää tietoja, joista on lailla säädetty vaitiolovelvollisuus. Nähdäkseni ainakin nämä säännökset mahdollistavat sen, että mahdollinen henkilörekisteri koskien suostumusmenettelyyn osallistuneita henkilöitä, ja heidän kantaansa suostumukseen, voidaan pitää salassa pidettävänä henkilötietojen yksilöinnin osalta¹⁸¹. Henkilötietolain mukaisia tietosuoja-asioita käsittelevä juristi Hiirsalmi arvioi, että mikäli luottamusmies riitauttaisi suostumuksen saamisen, työnantaja

¹⁷⁹ Hermunen ym. 2014: 51; Kairinen ym. 2006: 1155.

¹⁸⁰ HE 13/2006: 18. Ehdotettu sääntely asiakirjojen salaamisesta on tarkoitettu siten, että salassapitomääräyksen antamisen edellytyksenä on aina se, että oikeudenkäyntiasiakirja sisältää sellaisia tietoja, jotka on jossakin laissa säädetty salassa pidettäväksi. Salassapitomääräyksen antaminen voisi siten pohjautua julkisuuslain tai jonkin erityislain salassapitosäännöksiin. Riittävän edellytyksen arvioinnissa salassapidon antamiselle merkitystä olisi sillä, millaisia haittavaikutuksia tiedon julkiseksi tulemisella olisi.

¹⁸¹ Eli siltä osin, ketkä ovat suostumuksen antaneet ja ketkä eivät. Nähdäkseni luottamusmiehellä on kuitenkin oikeus saada tietoonsa, että suostumusmenettelyyn on osallistuneet ne kaikki, ja vain ainoastaan ne henkilöt jotka kuuluvat luottamusmiehen ammattiosastoon.

joutuu näyttämään suostumukset luottamuksellisesti tuomioistuimelle. Tällöin tieto suostumuksen tosiasiallisesta saamisesta tulisi tuomioistuimelle tietoon vailla riskiä siitä, että työntekijöiden henkilötietojen suoja kärsisi luottamusmiehen saadessaan tietoonsa arkaluonteisia henkilötietoja. Vaikkakin henkilötietolain 12 §:n 4 kohdassa säädetään siitä, että henkilörekisterinpitäjä voi käsitellä henkilötietoja puolustaakseen oikeusvaa-detta, ei rekisterinpitäjällä ole silloin pelkästään kyseisen pykälän johdosta oikeutta tai velvollisuutta luovuttaa henkilötietoja kaikille tahoille. Nähdäkseni tarpeenmukaista on tällöin, että henkilörekisteri luovutetaan tuomioistuimelle, joka yllämainituin peruste-luin sitä käsittelee salassa pidettävänä asiakirjana. Vaihtoehtona olisi myös se, että suos-tumusta pyytäessään työnantaja pyytäisi samalla suostumusmenettelyyn kuuluvilta hen-kilöiltä luvan suostumukseen liittyvän tiedon antamisesta luottamusmiehelle. Oletan kuitenkin, että työntekijät eivät tätä lupaa halua antaa.

Hallituksen esityksessä HE 13/2006 julkisuuslakia (370/2007) valmisteltaessa on tavoit-teltu ratkaisua, missä oikeudenkäyntiä ei julkisuuden osalta tarpeettomasti rajoitettaisi, mutta toisaalta julkisuus ei saisi myöskään loukata muiden tärkeiden etujen toteutumis-ta¹⁸². Nähdäkseni ulkopuolisten henkilötiedot ja henkilötietojen turvaaminen on nähtävä tällaiseksi tärkeäksi eduksi. Esityksessä on lähdetty liikkeelle siitä, että tuomioistuimilla on oltava riittävästi harkintavaltaa ja keinoja oikeudenkäynnin julkisuutta ja sen rajoit-tamista edistämiseksi, muun muassa yksityisyydensuojaa ajatellen. Tämän voidaan mie-lestäni nähdä myös olevan julkisuuslain 10 §:n lavean kirjoitusmuodon taustalla. Mikäli oikeusturvaristiriita-asiaa arvioidaan suostumuksen antavien henkilöiden osalta, on mie-lestäni hallituksen esityksen HE 13/2006 johdosta nähtävä, että tuomioistuin voi salata yksilöidyn tiedon niistä henkilöistä, jotka ovat tai eivät ole suostumustaan antaneet. Luottamusmiehen ei ole siten tarpeellista, eikä oikeutta saada tietoa suostumuksen anta-neista henkilöistä, vaan pelkästään suostumusmenettelyn tuloksesta, eli siitä onko enemmistön suostumus irtisanomiselle saatu vai ei. Tähän mielipiteeseen yhtyy myös Hiirsalmi, mainiten ettei luottamusmies voi tarkastusoikeutensa perusteella saada tietoa suostumuksen antaneista henkilöistä, sillä kyseinen tieto ei ole luottamusmiehen omiin tietoihinsa liittyvää. Tiedossa ei ole, kuinka asiaa on tuomioistuimissa arvioitu. Osasy-yinä on se, ettei varsinaisia oikeustapauksia koskien suostumuksen antaneiden henkilöi-

¹⁸² HE 13/2006: 5.

den paljastamista luottamusmiehelle liene olevan. Toiseksi, mikäli tällaista ristiriitaa on arvioitu tuomioistuimissa, ei niitä ole välttämättä kirjattu tuomioistuinratkaisuun tai sen perusteluihin, minkä johdosta ei voida arvioida, miten aihetta on käsitelty. Muutoinkin tuomioistuimessa käsitellään etenkin työsopimuksen päättämisperusteen olemassaoloa, ei sen syntymistä.

3.2.2 Luottamusmiehen yksityisyyden suojusta

Luottamusmiehen irtisanominen individuaaliperusteella edellyttää luottamusmiehen edustaman henkilöstön suostumusta. Vaikka suostumusmenettelyä ei ole juuri tarkemmin säädelty, on oletettavaa, että suostumusmenettelyyn osallistuvat henkilöt haluavat tietää miksi työnantaja pyytää suostumusta luottamusmiehen irtisanomiselle. Jotta luottamusmiehen irtisanomisperusteen painavuutta suostumuksen antamiselle voidaan arvioida suostumusmenettelyyn kuuluvien työntekijöiden osalta, on heidän tarvittava tietää irtisanomisperusteesta. Työntekijöillä onkin oltava riittävät tiedot luottamusmiehen irtisanomisperusteesta suostumusta kysyttäessä. Näin ollen on oletettavaa, että työntekijät saavat tietää irtisanomisperusteen, eli saavat tietoonsa jossain määrin luottamusmiehestä arkaluonteisia tietoja¹⁸³. On toki myös mahdollista, että henkilöstö antaa suostumuksensa luottamusmiehen irtisanomiselle haluamatta kuulla irtisanomisperusteesta, mutta voitaneen olettaa tämän olevan poikkeuksellista. Tästä johtuen on arvioitava, miten irtisanomisperusteeseen liittyvien arkaluonteisten henkilötietojen luovuttaminen on mahdollista.

Hallituksen esityksessä HE 96/1998 mainitaan perusoikeuksiin viitaten jokaisen oikeudesta päättää omista asioistaan, ja tietojenkäsittelyn osalta yksilön oikeudesta vaikuttaa omien tietojensa käyttöön¹⁸⁴. Perusoikeuksien taustalla onkin monesti henkilön itsemääräämisoikeus.¹⁸⁵ Nähdäkseni vain tämän arvioimalla voitaisiinkin olettaa, että henkilöön liittyviä tietoja saa käyttää ja kerätä vain kyseisen henkilön suostumuksella. Kuitenkin hallituksen esityksessä HE 96/1998 mainitaan myös, että oikeus yksityiselämän suojaan

¹⁸³ Arkaluonteisia tietoja ovat muun muassa seuraavat henkilötiedot: rotu tai etnisyys, rikollinen teko, rangaistus tai rikoksen seuraamus, henkilön terveydentila, sairaus tai vammaisuus, henkilön seksuaalinen suuntautuminen tai käyttäytyminen. Ks: HetiL: 11§.

¹⁸⁴ HE96/1998: 5.

¹⁸⁵ HE 96/1998: 30.

samoin kuin muut yksityisyyden suojaan tietojenkäsittelyssä vaikuttavat perusoikeudet eivät ole ehdottomia. Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 8 artiklan 1-2 kohtien mukaan jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan. Hallituksen esityksen HE 96/1998 mukaan tällaisten tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Yksityisyyden suojan sisältö on siis riippuvainen muun muassa siitä, minkälaisesta henkilötietojen käyttöyhteydestä on kysymys ja minkälainen on tietoja tallettavan ja käyttävän välinen suhde.¹⁸⁶ Näin ollen henkilön suostumus häneen liittyviä tietoja käsitellessä ei ole lainsäätäjän automaattisesti tarkoittama tulkintatapa, eikä tällaista käytäntöä noudatetakaan suostumusmenettelyn osalta.

Työnantajan suorittama irtisanominen on kokonaisuutena arvioiden varsin yksipuolinen toimi. Työnantaja ei ole käytännössä velvollinen muuttamaan kantaansa irtisanomisperusteesta varoitus- tai kuulemismenettelyistä huolimatta. Tästä johtuen esimerkiksi irtisanomisperusteen riittävyden riittävyys, tai yleisesti erimielisyys irtisanomisperusteen olemassaolosta työnantajan ja luottamusmiehen välillä ei voi vaikuttaa suostumusmenettelyyn tai siihen, saako suostumusta kysyä. Näin ollen ei mielestäni pitäisi voida nähdä, että työnantajalla toimisi väärin kertoessaan irtisanomisperusteen suostumusmenettelyyn kuuluville työntekijöille¹⁸⁷. Tämän lisäksi suostumusmenettelyn tarkoitus huomioiden olisi nähdäkseni epäloogista, että suostumuksen keräämisen menettelyyn voisi liittyä jonkinlainen riski siitä, että työnantaja toimisi väärin kysyessään suostumusta¹⁸⁸. Aihetta on kuitenkin tärkeää arvioida säännöksiä tulkitsemalla.

Mikäli työnantaja ei luottamusmiehen yksityisyyden suojan johdosta voisi kysyä suostumusta suostumusmenettelyyn kuuluvilta työntekijöiltä ollenkaan luottamusmiehen vedotessa yksityisyyden suojan rikkomiseen tai arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn lainvastaisuuteen, olisi se työsopimuslain mukaisen luottamusmiehen työsuhdetur-

¹⁸⁶ HE 96/1998: 5.

¹⁸⁷ Työnantajalta voidaan kuitenkin olettaa edellyttävän, että työnantaja perustelee suostumusmenettelyssä irtisanomisen oikealla syyllä, eikä esimerkiksi keksi ja valheellisesti kerro työntekijöille olemassa olemattoman syyn tai levittää muuten oikeudetta työntekijöille jonkun tiedon luottamusmiehestä. Tässä tapauksessa työnantajalla olisi mahdollista syyllistyä rikoslain 24 luvun 8—10 §:n mukaisesti (törkeään) kunnianloukkaukseen tai yksityiselämää loukkaavan tiedon levittämiseen.

¹⁸⁸ Sivuhuomiona on todettava yleinen oletama siitä, ettei työnantaja muutoin syyllisty suostumusta kysyessään laittomuuksiin, kuten kunnianloukkaukseen.

van perimmäisten tavoitteiden vastaista. Ensinnäkin työsopimuslain luottamusmiehen laajemman työsuhdeturvan tarkoituksena lienee turvata työntekijää (luottamusmiestä) mielivaltaisilta irtisanomisilta siltä osin, että edustaman henkilöstön enemmistön täytyy antaa suostumus irtisanomiselle. Toisaalta voidaan mielestäni nähdä, että suostumusmenettelyllä osittain lisätään myös työnantajan oikeusturvaa; kun irtisanomisperuste on olemassa, ja suostumusmenettelyyn kuuluvien enemmistö antaa irtisanomiselle suostumuksen, on työnantajalla tarvittavat edellytykset irtisanomiselle. Näin ei tietenkään välttämättä ole, sillä henkilöstö voi antaa suostumuksen vaikka varsinaista riittävää irtisanomisperustetta ei olisikaan.

Mikäli luottamusmiehellä olisi suostumusmenettelyyn liittyen mahdollisuus vaikuttaa siihen, voidaanko suostumusta edes ylipäätään kysyä, olisi tilanne työnantajan kannalta käytännössä mahdoton. Tällöin myös luottamusmies voisi nähdäkseni halutessaan ainakin purkamisperusteen täyttymiseen asti toimia työtehtävissään työvelvoitteita rikkoen, vailla pelkoa siitä, että työnantaja voisi käynnistää irtisanomisprosessiin liittyvää, ja irtisanomisen edellyttämää suostumusmenettelyä. Täten henkilötietolain 8 §:n 1 kohta ei voi ainakaan kokonaisuudessaan olla ensisijaisena arvioitaessa suostumusmenettelyyn liittyvän irtisanomisperusteen ilmoittamista henkilöstölle. Tätä tukien voidaan esittää etenkin hallituksen esityksen 96/1998 maininta siitä, ettei perusoikeuksien rajoittaminen aina edellytä henkilön suostumusta, vaan huomioitava on myös toimen käyttöyhteys ja tarkoituksenmukaisuus¹⁸⁹, sekä EU:n perusoikeuskirjan 8 artiklan 2 kohdan säädös siitä, että henkilötietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja tiettyä tarkoitusta varten muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla.

Henkilötietojen luovuttamisella tarkoitetaan toimea missä henkilötietojen rekisterinpitäjä luovuttaa tietoja toiselle rekisterinpitäjälle, tai sellaiselle taholle jonka toiminta jää henkilötietolain soveltamisalan ulkopuolelle. Kun henkilötietoja luovutetaan toiselle taholle, on luovutuksensaajalla oltava laillinen oikeus käsitellä henkilötietoja ja itsenäinen päätösvalta niiden suhteen.¹⁹⁰ Henkilötietolain 2 §:n 2 momentin mukaan henkilö-

¹⁸⁹ HE 96/1998: 5.

¹⁹⁰ Raatikainen 2000: 41. Suostumusmenettelyssä laillinen oikeus henkilötietojen käsittelyyn tulee työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:n mukaan (luottamusmiehen irtisanomissuoja). Raatikainen 2000: 261; Luovutuksensaajaa sitoo luovutettujen tietojen osalta vaihtelovelvollisuus.

tietolakia sovelletaan henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn. Myös muuhun henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan lakia henkilötietojen muodostaessa tai niiden on tarkoitus muodostaa henkilörekisteri tai sen osa. Lain esitöiden mukaan lain soveltamisalaan kuuluisivat myös manuaaliset henkilörekisterit, sekä muut keinot, joita ei voida pitää automaattisena tietojenkäsittelynä, mutta muodostavat henkilörekisterin tai sen osan¹⁹¹.

Mitä lakia ja säännöksiä on siten arkaluonteisten henkilötietojen käsittelemisen osalta noudatettava kun suostumusmenettelyä suoritetaan ja henkilöstö haluaa tietää irtisanomisperusteesta? Lähtökohtana lienee kuitenkin, että irtisanomisperustetta ei ole erikseen merkitty henkilörekisteriin, jolloin henkilötietolaki ei liene sovellettava laki. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetäänkin työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät osapuolten välisten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Laissa rajataan tietoja, mitä työnantajana saa käsitellä työntekijöistään. *Työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomusta* ei ole YksitL:ssä säädetty henkilötiedoksi, eli lainsäädännössä ei kielletä työvelvoitteen laiminlyönnin tai rikkomuksen (eli yleisen työsopimusrikkeen) kertomisesta luottamusmiehen edustamalle henkilöstölle.

Terveystietojen osalta työnantajalla on YksitL 5 §:n mukaan oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen suostumuksellaan. Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana tai sen päättymisen jälkeen¹⁹². Suostumuksen antamisesta päättävät työntekijät eivät tee työsuhdetta koskevia päätöksiä tai pane niitä toimeen, vaan henkilöstön suostumus mahdollistaa työnantajalle työsuhdetta koskevan päätöksen tekemisen. Näin ollen lain tulkinnan mukaan terveydentilaperusteiseen irtisanomiseen liittyen, luottamusmiehen sairauteen liittyviä tietoja ei saa jakaa suostumusmenettelyyn kuuluville henkilöille. Toisaalta varsinaisen sairauden yksilöiminen suostumusta kysy-

¹⁹¹ HE 1998/96.

¹⁹² Raatikainen 2000: 260—261.

essä ei ole edes tarpeellista, sillä varsinainen irtisanomisperuste on sairaudesta aiheutunut työkyvyn menettäminen eikä sairaus tai terveydentila itsessään. Keskeistä onkin etenkin se, että luottamusmiehen kyvyttömyys tehdä työtä voidaan ilmaista työntekijöille. Esimerkiksi sairauden johdosta aiheutuvan työkyvyttömyyden pituuden, tai työnteoedellytyksen heikkenemisen voikin nähdäkseni kertoa työntekijöille ilman että luottamusmiehen yksityisyydensuoja rikkoutuisi.

Yksityisyydensuojaan liittyvä riski onkin lähinnä siinä, miten ja kuinka yksityiskohtaisesti työnantaja asian ilmaisee työntekijöille. Tietosuojavaltuutettu päätöksessään 2006 toteaa, että hallituksen esityksen mukaan yksistään tieto sairauspoissaolosta tai sairauslomalla olemisesta ei ole arkaluonteinen henkilötieto, koska se ei sinänsä kuvaa henkilön sairautta¹⁹³. Samaisessa päätöksessä todetaan, että työnantajalla ei ole yleistä oikeutta kertoa työntekijän sairauspoissaolon tietoja. Päätös ei vielä suoraan kerro, onko tietojen kertominen kuitenkin mahdollista jonkin toisen lain velvoitteen nojalla, eli esimerkiksi työsopimuslain suostumusmenettelyn tarkoituksenmukaisuudesta johtuen. Päätöksen mukaan poikkeuksia tietojenluovuttamiskiellolle kuitenkin voi olla. Kun nähdäkseni välttämätöntä tarvetta yksilöidylle sairauspoissaolon tiedolle ei ole, vaan keskeistä ovat sen seuraukset, ei työnantajalla ole tarvetta sairauspoissaolon yksilöidylle kertomiselle ole. Näin ollen kun luottamusmiehen terveydentilasta johtuen työnantaja päätyy luottamusmiehen irtisanomiseen ja työnantaja ilmoittaa suostumusmenettelyn ohessa työntekijöille, että luottamusmies on kykenemätön tekemään työtään tietyn ajan yksilöimättä terveydentilaa, ei luottamusmiehen yksityisyydensuoja nähdäkseni voi loukkaantua.

Sama pätee myös *rikoksen perusteella suoritettavan irtisanomisen* osalta. Erikseen ei säädetä, toisin kuin esimerkiksi terveydentila- tai huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä, rikokseen liittyvien tietojen käsittelystä. Oikeuskäytännössä ei liene tapauksia, missä olisi käsitelty sitä perusoikeudellista kysymystä, että työnantaja olisi loukannut luottamusmiehen yksityisyyden suojaa kertomalla suostumusmenettelyssä työntekijöille luottamusmiehen rikoksen. Rikokseen liittyvän irtisanomisperusteen osalta suoritettavan suostumusmenettelyn osalta yksityisyyden suojaa ajatellen keskeistä on ainakin se, onko rikoksesta annettu tuomio. Julkisuusperiaatteen mukaan, mikäli tuomio

¹⁹³ Tietosuojavaltuutetun päätös 2006.

on annettu tuomioistuimessa ja se on lainvoimainen eikä erikseen salassa pidettävä, on tieto rikoksesta joka tapauksessa julkista tietoa¹⁹⁴. Tällöin työnantaja ei riko luottamusmiehen yksityisyyden suojaa kertoessaan henkilöstölle rikoksesta tarkemminkin. Sama pätee myös vähäisten lainvoimaisten tuomioiden, kuten sakkorangaistuksen osalta. Mikäli tuomio ei ole vielä lainvoimainen, on työnantajalla mahdollisesti riskinä syyllistyä yksityisyyttä loukkaavan tiedon levittämiseen tai jopa kunnianloukkaukseen, mikäli katsotaan että levitettävä tieto on virheellistä. Nähdäkseni täten työnantajalla ei ole oikeutta mainita työntekijöille luottamusmiehen rikosta suostumusta kysyessään ennen rikostuomion lainvoimaisuutta.

Mikäli rikosasiaa käsitellään tuomioistuimessa, joutuisi työnantaja odottamaan ensinnäkin tuomiota ja sen lainvoimaisuutta, ennen kuin työnantaja voisi varmuudella kertoa rikosnimikkeestä henkilöstölle. Tämä ei työnantajan kannalta ole tarkoituksenmukaista, vaan suostumusta ja irtisanomisperustetta arvioidessa keskiössä on etenkin rikoksen seuraamukset. Työnantajan on työsopimuslain 9.1:n mukaan vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisessa ajassa saatuaan tiedon työntekijän rikkeestä, eli irtisanomisperusteesta¹⁹⁵. Esimerkiksi rikosnimike ei nähdäkseni voi itsessään olla lähtökohtaisesti irtisanomisperuste, vaan varsinainen irtisanomisperuste on mahdolliseen rikosnimikkeeseen liittyvä nimenomainen teko ja sen vaikutukset. Näin ollen välttämätöntä tarvetta varsinaisen rikosnimikkeen ilmoittamiselle suostumusmenettelyssä ei edes mielestäni ole. YksitL 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä tarpeellisia tietoja, liittyen työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Tämän perusteella työnantaja siis voi nähdäkseni ilmoittaa luottamusmiehen syyllistyneen rikokseen kun tuomio on lainvoimainen, tai yleisesti toimintaan, mikä rikkoo esimerkiksi työsopimusvelvoitteita tai luottamussuhdetta, tai mistä on säädetty tietyn suuruinen rangaistus. Koska oikeustila on kuitenkin tältä osin epäselvä, on haastavaa määritellä, onko suostumusmenettelyssä rikoksen tai rikollisen teon mainitseminen tarpeellista ja ylipäänsä kaikissa tapauksissa laillista, vai vain siitä aiheutuvan työvelvoitteen hoitamisen kyvyttömyyden tai luottamuspuolan mainitseminen. Työnantajan kannalta lieneekin täten loo-

¹⁹⁴ Ahola, Brusila, Frände, Hermunen, Hervonen, Juutilainen, Kalske, Kivalo, Larinkoski, Lehto, Rintala, Tikka 2007: 7—9; www.oikeus.fi 2017; Laki oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa: 1§.

¹⁹⁵ Ks. myös HE 157/2000: 107.

gisinta jättää lainvoimattomien rikosasioiden osalta mainitsematta varsinainen rikos ja perustella suostumusmenettelyssä irtisanomisperuste rikkeen vaikutuksilla.

Vaikka rikollisesta käytöksestä tai teosta ei yleisesti välttämättä muodostu työsopimuksen päättämisperustetta, voidaan nähdäkseni luottamusmieheltä odottaa luottamuksellista toimintaa. Työntekijän uskollisuusvelvoitteen mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea toimintaa mikä on ristiriidassa työntekijän asemassa olevalta henkilöltä odotettavan toiminnan kanssa. Rikollinen toiminta yleensä rikkoo sopijakumppaneiden välistä luottamusta¹⁹⁶. Luottamusmieheltä voidaan nähdäkseni odottaa rikollisen toiminnan vastaisista käyttäytymistä sekä hänen voidaan odottaa tietävän rikollisen toiminnan ankara moitittavuus. Näin ollen mikäli työnantajalla on rikosepäily luottamusmiestä kohtaan etenkin rikoksen kohdistuessa työnantajaan tai epäilty rikos on tapahtunut työssä, on työnantajalla nähdäkseni usein jo luottamusmiehen vakavasta työsopimusrikkeestä johtuen työsopimuksen purkuperuste, eikä tällöin suostumusmenettelylle ole tarvetta.

Työnantajalla on työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan oikeus, mikäli työnantaja epäilee työntekijän työskentelevän huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvuutta, velvoittaa työntekijä huumausainetestiin. Huumausainetestien tuloksia ei voida kuitenkaan suoraan esimerkiksi työterveyslääkärin toimesta toimittaa työnantajalle, vaan tulokset on annettava työntekijälle toimitettavaksi¹⁹⁷. *Päihdeperusteisten* irtisanomisten osalta on todettu, että lain yksityisyydensuojasta työelämässä 3 luvun (huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely) osalta tietojen käsittelyyn sovelletaan YksitL 5 §:n 2—4 momentteja. Tämän perusteella työnantajalla ei ole lainmukaista oikeutta luovuttaa henkilöstölle tietoa siitä, että irtisanomisperusteena on *huumausaineiden käyttö*. Luottamusmiehen yksityisyydensuoja siis nähdäkseni rikkoutuu mikäli työnantaja nimenomaisesti jakaa tiedon luottamusmiehen huumausaineen käytöstä henkilöstölle. Mikäli lakia näin tulkitaan, jää työsopimuslain mukaisen suostumusmenettelyn säännökset ja tarkoitusperä toissijaisiksi yksityisyydensuojalain yksityisyyden suojan säännösten kanssa. Kuitenkin luottamusmiehen työsuhteen irtisanomiskysymyksissä työsopimuslaki suostumusmenettelyn säännösten osalta on tarkoituksenmukaisuuden johdos-

¹⁹⁶ Kairinen ym. 2006: 768.

¹⁹⁷ Ks. esim. tietosuojavaltuutetun päätös 2004.

ta nähdäkseni oltava ensisijainen verrattaessa tietojen käsittelyn säännöksiin lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä. Toisin sanoen suostumusmenettely on työnantajan osalta voitava suorittaa irtisanomisperusteen ollessa mikä tahansa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tietoa huumausaineen käytöstä olisi nimenomaisesti tarpeen kertoa, vaan työ sopimusriike on kerrottavissa työntekijöille mainitsematta huumausainerikkomusta.

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä ei erikseen määritellä *alkoholin käyttöä* koskevien tietojen käsittelystä. Näin ollen alkoholiin liittyvissä irtisanomisperusteissa työnantajalla on nähdäkseni oikeus mainita irtisanomisperusteesta työntekijöille suostumusta kysyessään. Nähdäkseni alkoholin käyttöön liittyviä rikkomuksia voidaan työvelvoitteiden suorittamisen sekä työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen välillä arvioida vähintäänkin lähes samoin perustein kuin huumausaineiden käyttöön liittyviä rikkomuksia. Tällöin huumaavien aineiden käytön johdosta tapahtuviin irtisanomisiin pitäisi työnantajalla olla mahdollisuus suostumusmenettelyssä todeta irtisanomisperusteeksi jollakin kiertoilmaisulla huumausaineen käytöstä johtuva asiallinen ja painava syy. Tämä toteutuu nähdäkseni ilmoittamalla tapauksesta riippuen irtisanomisen syyksi esimerkiksi luottamuspulan, työvelvoitteen laiminlyönnin tai työkyvyn menettäminen. Mikään ei myöskään nähdäkseni estä työnantajaa ilmoittamaan syyksi yleisesti päihdyttävien aineiden käyttöä, jolloin varsinaista mainintaa huumausaineista ei synny. Tarkoituksenmukaista suostumusmenettelyssä ei joka tapauksessa ole esimerkiksi jakaa tarkkoja tutkimustuloksia esimerkiksi päihtymyksen tilasta aivan kuten ei ole tarvetta yksilöidä työntekijän sairautta tai rikostakaan. Keskeistä huumausaineen käytön painavuudesta irtisanomisperusteena onkin etenkin huumausaineen käytöstä aiheutuvan luottamuspulan tai työkyvyn heikentyminen tai menettäminen.

Mielenkiintoista olisikin saada tuomioistuimelta ennakkoratkaisu näiden säännösten riskitiriidasta. Toimisiko työnantaja huomioiden YksitL:n 3 §:n mukaisen tarpeellisuusvaatimuksen arkaluonteista henkilötietoa käsitellessään luottamusmiehen yksityisyyden suojaa rikkoen paljastaessaan irtisanomisperusteen olevan huumausaineisiin liittyvä suostumusmenettelyä suorittaessaan? Ennen kuin tähän säännösten väliseen priorisointiritiriitaan saadaan vastaus oikeuskäytännöstä, on tyydyttävä pohtimaan, miten YksitL 5 §:n 2—4 momenttien mukaista tietojen käsittelykieltoa huumausainetietojen osalta voi-

daan olla rikkomatta samalla toteuttaen työsopimuslain mukainen suostumusmenettely¹⁹⁸.

Pohdintaa säännösten etusijasta ja yksityisyyden suojan ongelmasta

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä rajoittaa melko laajastikin työnantajan mahdollisuutta luovuttaa tiettyjä henkilötietoja. Pelkästään lakia yksityisyyden suojasta työelämässä noudattamalla tiettyjä irtisanomisperusteeseen liittyviä arkaluonteisia henkilötietoja ei voida kertoa luottamusmiehen edustamalle henkilöstölle. Tätä tukee perusoikeusmyönteinen laintulkinta. Kuitenkin perusoikeusmyönteinen laintulkinta voi johtaa arveluttavaan tulkintaan, mikä ei enää toteuta liiallisen perusoikeusajattelun johdosta enää tietyn toisen säädöksen tarkoituksenmukaista sisältöä vaan syrjäyttää jonkin oikeudenalan vakiintuneet periaatteet¹⁹⁹. Nähdäkseni tässä kyseisessä säädösten välisessä dilemmassa perusoikeusmyönteinen tulkinta ei toteutakaan sitä tavoitetta, mitä suostumusmenettelyn ottamisella irtisanomisperusteeksi on tavoiteltu. Mikäli asiaa tarkastellaan antaen painoarvo työsopimuslain suostumusmenettelyn varsinaiselle tarkoitukselle ja tavoitteille sekä kansainvälisille säädöksille, on tulkinta luovutettavista arkaluonteisista henkilötiedoista silloin toisenlainen.

Aivan kuten Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 8 artiklan 2 kohdassa mainitaan, on henkilötietojen käsittelyn oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai *muun laissa säädety*n oikeuttavan perusteen nojalla. Tämän perusteella voidaan nähdäkseni olettaa Euroopan Unionin perusoikeuskirjan antavan mahdollisuuden sille, että henkilötietojen käsittelyä, eli suostumusmenettelyn tapauksessa arkaluonteisten henkilötietojen luovuttamista, voidaan toteuttaa YksitL:n sijaan jonkin toisen lain oikeuttavan perusteen nojalla, eli työsopimuslain mukaisesti. Mikäli Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 8 artiklan 2 kohtaa tulkitaan siten, että arkaluonteisten henkilötietojen käsittelysuojasta voidaan poiketa tarkoituksenmukaisuuden johdosta, on mielestäni nähtävissä että esimerkiksi työsopimuslain

¹⁹⁸Tilanne lienee kuitenkin se, että suostumusmenettelyä tulee voida käyttää kaikkiin luottamusmiehen individuaaliperusteisiin irtisanomistilanteisiin. Suostumusta täytyy siis voida saada kysyä henkilöstöltä minkälaisessa irtisanomisperusteessa tahansa. Näin ollen syytä onkin selvittää, miten, tai paremmin millä sanamuodoilla suostumusta kysyessään irtisanomisperuste ilmaistaan.

¹⁹⁹ Raitio 2014: 525.

mukaisen suostumusmenettelyn suorittamista varten voitaisiin lain yksityisyyden suojasta työelämässä säännöksiä (5 § 2—4 mom.) arkaluonteisten henkilötietojen käsittelystä pitää toissijaisena arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn tarkoituksenmukaisuuteen, eli suostumuksen pyytämiseen nähden. Tällöin työsopimuslain mukaisen suostumusmenettelyn suorittamiseksi voisi irtisanomisperusteen ilmoittaa luottamusmiehen edustamalle henkilöstölle, vaikka irtisanomisperuste olisikin YksitL:ssa säädetty arkaluonteiseen henkilötietoon liittyvä peruste. Kuten olen aiemmin tässä kappaleessa maininnut, on työnantajan osalta kuitenkin tarkoituksenmukaisempaa mainita vain irtisanomisperusteesta, eli työsopimusrikkeestä yleisluontoisesti tai terveydentilasta aiheutuvat seuraukset kuten työkyvyttömyys tai luottamuksen menettäminen, eikä yksilöidysti mainita esimerkiksi rikosnimikettä, huumausaineen käyttöä tai terveydentilatietoja.

Työnantaja on työsopimuslain perusteella velvollinen kuulemaan luottamusmiehen edustamaa henkilöstöä suostumuksen osalta²⁰⁰. Tämän lisäksi lain yksityisyyden suoja ta työelämässä mukaan työnantajan on voitava saada käsitellä työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Edellä mainitut seikat huomioiden, ei irtisanomisperusteen kertomista suostumusmenettelyyn kuuluville työntekijöille painottaen Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 8 artiklan 2 kohtaa voisi nähdäkseni pitää luottamusmiehen yksityisyyden suojaa rikkovana ja laittomana toimintana. Tällä tulkinnalla työnantajalla on oikeus kysyä suostumusta suostumusmenettelyyn kuuluvalta henkilöstöltä ja voitava kertoa irtisanomisperusteesta eli arkaluonteisesta henkilötiedosta ainakin yleisluonteisesti pääpiirteittäin irtisanomisperusteen ollessa mikä tahansa. Oikeus edellä mainittuun olisi oltava riippumatta siitä, onko työnantajan ja luottamusmiehen välillä erimielisyyttä irtisanomisperusteen sisällöstä. Nähdäkseni tämä tulkinta tukisi ainakin työoikeuden ja sopimusosapuolten oikeusturvaa ajatellen eniten säädösten tarkoitusta. Kun henkilöstön enemmistön suostumus on osa irtisanomisperustetta, olisi nähdäkseni hieman outoa, että suostumusta pyytäessään ei työnantaja voisi kertoa tietyissä tapauksissa irtisanomisperustetta. Tämä ei liene lainsäätäjän tarkoitus. Toisaalta suostumusmenettelystä ei erikseen juurikaan säädetä, eikä esimerkiksi siitä, mitä tietoja suostumusmenettelyssä pitää kertoa. On kuitenkin oletettavaa, että henkilöstö haluaa tietää irtisanomisperusteen en-

²⁰⁰ Rusanen 2010: 317; Kairinen ym. 2006: 922—923.

nen kuin he ottavat kantaa suostumuksen antamiseen. Tämän johdosta lieneekin tarkoituksenmukaista, että työnantaja voi mainita arkaluonteisen henkilötiedon osalta ainakin pääpiirteittäin luottamusmiehen irtisanomisperusteen.

Painotan arvioinnissani Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 8 artiklan 2 kohtaa, sekä suostumusmenettelyn tarkoituksenmukaisuutta suomalaisessa työoikeusajattelussa. Vaikkakin kansallinen lainsäädäntö suoraan tulkittuna tietyissä tapauksissa rajoittaa tai kieltää tiettyjen henkilötietojen luovuttamisen eteenpäin, ja täten osittain tekee mahdolliseksi suostumusmenettelyn riittävän tarkan toteuttamisen, on säännöksiä mielestäni tulkittava laajakatseisesti. Nähdäkseni siis työnantaja ei voi yllämainittuihin perusteluihin viitaten rikkoa luottamusmiehen yksityisyyden suojaa tai henkilötietojen käsittelyyn liittyviä säännöksiä kertoessaan ne yleisluonteiset tiedot irtisanomisperusteesta, ellei asiayhteyteen muuten liity joitakin henkilötietojen käsittelyyn tai luovuttamiseen liittyviä rikkeitä, kuten väärin, kiellettyjen tai asiaan liittymättömien tietojen keräämistä ja jakamista. Toisin sanoen suostumusmenettelyn perimmäistä tarkoitusta, eli työsopimusosapuolten työsuhde- ja oikeusturvan parantamista ajatellen, on perusoikeuskirjan 8 artiklan 2 kohdan sisältämä ajatus henkilötietojen luovuttamisen tarkoituksenmukaisuudesta nähtävä ensisijaisena säädöksenä mahdollistaen henkilötietojen luovuttamisen suostumusmenettelyyn kuuluvalla henkilöstölle, eli irtisanomisperusteen mainitsemisen suostumusmenettelyn yhteydessä. Mikäli luottamusmies voi kieltää suostumusmenettelyssä irtisanomisperusteen kertomisen, voisi olla mahdollista että henkilöstö antaa suostumuksensa irtisanomiselle jo sen perusteella, että he epäilevät luottamusmiehen salaillevan jotakin. Täten mahdollinen arkaluonteisen irtisanomisperusteen kertomatta jättäminen suostumusmenettelyssä ei automaattisesti vielä heikennä työnantajan mahdollisuutta saada irtisanottua luottamusmiestä.

4. TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISEN INDIVIDUAALIPERUSTEET

Tämän tutkielman tarkoituksena on tarkastella luottamusmiehen työsopimuksen päättämistä luottamusmiehestä johtuen, minkä johdosta aivan kaikkia työsuhteen päättämisperusteita ei käsitellä. Arviointia pyritään tekemään etenkin arvioiden sitä, onko työsopimukselle tosiasiallisesti painava ja perusteltu syy, sekä onko työsopimuksen päättämis-toimen taustalla nähtävissä tarkoituksenmukaisuutta luottamusmiehestä eroon pääsemisen osalta. Käsitteilyyn on otettu ne päättämisperusteet, joiden voidaan katsoa sisältävän suurimman tuottamuksellisuuden piirteen. Näin ollen käsittelyn ulkopuolelle jäävät ainakin tahaton huolimattomuus, puutteellinen ammattitaito sekä soveltumattomuus työhön. Tutkielmasta on lisäksi rajattu pois myös automaattisesti laittomat päättämisperusteet, joita ei työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Näitä ovat

- 1) *työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näistä syistä vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;*
- 2) *työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;*
- 3) *työntekijän poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai hänen osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;*
- 4) *työntekijän turvautuminen hänen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.*²⁰¹

Asiallisena ja painavana henkilöön liittyvänä irtisanomisperusteena voidaan pitää sellaista työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvaa työsopimukseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, joka vaikuttaa olennaisesti sopijapuolten asemaan, sekä sellaista henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttamista, jonka vuoksi työntekijä ei kykene suoriutumaan työtehtävistään.²⁰² Työsuhteen päättämistä henkilöön liittyvillä perusteilla työsopimuslain mukaan on aina arvioitava siitä lähtökohdasta, muodostuuko rikkeestä asiallinen ja painava syy työsuhteen päättämiseksi.

²⁰¹ Saarinen 2012: 280—287; Tiitinen & Kröger 2003: 352; Kairinen ym. 2006: 701—704; Koskinen ym. 2012: 56—61.

²⁰² Tiitinen & Kröger 2003: 337; Kairinen ym. 2006: 700; Kairinen 2009: 329; Koskinen ym. 2012: 54—55.

4.1 Sopimaton käytös

Sopimatonta käytöstä päättämisperusteena voidaan tarkastella kahdella tapaa; sen mukaan, onko sopimaton käytös tapahtunut työssä vai muualla kuin työssä. Työntekijän sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan yleisesti paheksuttavaa menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan, työntekijöihin tai asiakkaisiin²⁰³. Tavanomaisesti muualla kuin työssä tapahtuvaa sopimatonta käytöstä ei voi pitää ratkaisevan moittittavana toimintana, ellei nimenomaisesti työntekijän asemasta johtuen ole asianmukaista edellyttää työntekijältä moitteetonta käytöstä myös vapaa-ajalla²⁰⁴. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 2006-82 työsuojeluvaltuutettu oli ruokatauon aikana tarkistanut autonrenkaidensa ilmanpaineen ja työaikana siirtänyt renkaat sisätiloista ulos. Kun omien töiden tekeminen taukojen aikana oli ollut selvityksen mukaan työpaikalla hyväksyttävää, ja renkaan siirtämiseen työajalla käytetty aika oli ollut vähäinen, ei työsuojeluvaltuutetun voitu katsoa menetelleen työvelvoitteitaan niin vakavasti rikkoen, että työnantajalla olisi voitu katsoa olevan oikeus päättää työsuojeluvaltuutetun työsuhde²⁰⁵. Mikäli luottamusmiehen työtehtävään ei liity henkilöstön edustamisen lisäksi merkittävää edustusasemaa, on nähdäkseni kynnys työsopimuksen päättämiseen vapaa-ajalla tapahtuneen sopimattoman käytöksen johdosta melko suuri.

Sopimaton käytös on irtisanomisperusteena monitulkintainen. Toisaalta sen voidaan nähdä pitävän sisällään työpaikan tai työvelvoitteen määräysten rikkomista, työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen rikkovaa toimintaa, yhteistyökyvyttömyyttä, sekä tietysti yleisesti asiatonta käytöstä²⁰⁶, kuten nimittelyä, riitelyä, uhkailua, väkival-

²⁰³ Kairinen ym. 2006: 779; Koskinen ym. 2012: 161; Tiitinen & Kröger: 345; Saarinen 2012: 293.

²⁰⁴ Kairinen ym. 2006: 779—780. Ks. esim. TT: 1992-53: Luottamusmiesvaaleihin ilmoittautuneen työsopimus oli irtisanottu luottamismiehen käyttäytyessä sopimattomasti juhlatilaisuudessa arvostellessaan työkavereitaan ja tanssien asiakkaan kanssa. Vaikka työntekijä oli asiakaspalvelualalla, ei hänen toimintansa voitu pitää niin painavana, että luottamismiehen työsopimus olisi voitu päättää.

²⁰⁵ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2006-82 työsuojeluvaltuutetulle oli annettu aiemmin varoitus toisesta työsopimusvelvoitteen rikkomisesta liittyen omien töiden tekemiseen työajalla. Työsuojeluvaltuutetun aseman oli nähty muuttaneen työnantajan asennoitumista työsuojeluvaltuutettuun. Kuitenkaan suoranaista yhteyttä työsuojeluvaltuutetun aseman ja työsopimuksen purkamisen välillä ei todettu. Työsuojeluvaltuutetun edustaman henkilöstön suostumusta ei ollut pyydetty, joten myöskään irtisanomisperustetta ei olisi ollut.

²⁰⁶ Ks. esim. TT: 2012-19: Vartija ei ollut noin 10 minuuttia avannut vartioimaansa porttia alueelle pyrkineelle henkilölle. Syy menettelyyn on jäänyt epäselväksi työnantajan väittäessä työntekijän nukkuneen, ja muutenkin käyttäytyneen tilanteessa epäasiallisesti muun muassa nimittelemällä asiasta huomauttanutta alueelle pyrkivää henkilöä. Työtuomioistuimen mukaan työnantajalla ei ollut työehtosopimuksen sisältä-

taisuutta sekä epäkunnioittavaa käytöstä. Luottamusmiehen on tärkeää ylläpitää luottamuksensa sekä työnantajansa että edustamiensa henkilöiden silmissä. Luottamusmiehen edustama henkilöstö ei oletettavasti koe luottamuksen arvoisena henkilöä, joka käyttäytyy edellä mainitulla tavalla. Tällaisissa tapauksissa voisikin kuvitella, että mahdollisen irtisanomisperusteen syntyessä antaisi luottamusmiehen edustama henkilöstö työnantajalle suostumuksensa luottamusmiehen irtisanomiseen. Tällöin työsopimuksen purkamistoimelle ei olisi tarvetta työnantajan osalta, ellei teko ole itsellään niin painava, että työnantaja katsoo sen riittävän työsopimuksen purkuperusteeksi.

Toisaalta mikäli luottamusmiehen sopimaton käytös on lievää tai sitä ei todellisesti edes ole olemassa irtisanomisperusteeksi riittäen, vaan todellisina syinä ovat esimerkiksi luottamusmiehen ja työnantajan erimielisyydet ja riitatilanteiden aiheuttama henkilöriita, toimisi suostumusmenettely eräänlaisena vaa'anakielenä siinä, onko työnantajan kannattavaa suorittaa irtisanomista vai ei. On huomioitava, ettei suostumuksen antaminen vielä tarkoita että irtisanomisperuste on työsopimuslaki ja kokonaisarviointi huomioiden syntynyt, sillä suostumuksen antava henkilöstö ei ole juridisessa vastuussa siitä, onko todellista irtisanomisperustetta olemassa vai ei. Etenkin mikäli työnantaja ei saa suostumusta irtisanomiselle, tai päätyy purkamaan luottamusmiehen työsopimuksen, herää epäily siitä, että luottamusmiehen työsopimus päätetään luottamusmiehen asemasta tai henkilöstä johtuen, vailla todellisia tai riittäviä työsopimuksen päättämisperusteita²⁰⁷.

Koska tässä tutkielmassa työvelvoitteen laiminlyöminen käsitellään kappaleessa 4.5, ei sopimattomaan käytökseen sisällytetä työvelvoitteen laiminlyöntiin liittyviä rikkeitä. Sopimattoman käytöksen osalta on vaikeaa määritellä tarkasti, minkälaiset rikkeet ovat luonteeltaan riittävän painavia työsopimuksen päättämiseen. Tavallisesti esimerkiksi ainutkertainen nimittely, sanaharkka, inhimillinen erimielisyys tai kokonaisuudessaan vähä-

män irtisanomissopimuksen mukaista asiallista ja painavaa syytä päättää työntekijän työsopimusta. Epäselväksi asiassa jäi se, oliko luottamusmiesasema syntynyt, joten suostumusmenettelyn suorittamatta jättämistä ei arvioitu kun työsopimuksen päättämisperustetta ei katsottu syntyneen.

²⁰⁷ Ks. esim. TT: 1995-66: Luottamusmies oli luvatta työaikana käsitellyt ulkopuolisen toimeksiantajan lukuun suunnittelemaan sovelluksia. Toiminta oli moitittavaa, mutta kun kysymys ei ollut kilpailevasta toiminnasta, ei työnantajalla katsottu olevan työsopimuslain mukaista tärkeää syytä heti purkaa luottamusmiehen työsopimusta. Myöskään henkilöstö enemmistön suostumusta ei ollut kysytty, joten irtisanomisperustetta ei muodostunut.

nen asiaton käytös eivät yleisesti riitä perusteeksi irtisanoa tai purkaa työsuhdetta²⁰⁸. Epäasiallisen käyttäytymisen osalta kuitenkin väkivalta, sillä uhkaaminen ja muun muassa seksuaalinen häirintä on katsottu usein riittävän työsuhteen päättämisperusteeksi²⁰⁹. Tältäkin osin ei kuitenkaan voida vetää liian suoraa johtopäätöksiä. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005-12 pääluottamusmiehen käytyä takaapäin kiinni työtoverinsa rintoihin, ei työnantajalla katsottu olleen erityisen painavaa perustetta päättää luottamusmiehen työsuhdetta seksuaalisen häirinnän johdosta.

Työntekijän on vältettävä kaikkea toimintaa, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa²¹⁰. Luottamusmiehen sopimattoman ja asiattoman käytöksen osalta kohtuullisuusarviointia ajatellen haastavaksi pohdinnaksi muodostuukin se, minkälaisen toiminnan ja käytöksen voidaan nähdä olevan asianmukaista ja sopivaa, minkä taas asiatonta ja sopimatonta. Vaikka toiminta katsottaisiin asiattomaksi ja sopimattomaksi, on sen siltikin oltava luonteeltaan riittävän merkittävää ja tuomittavaa muodostaakseen työsopimuksen päättämisperusteen²¹¹. Tämä onkin tärkeä huomio, sillä vain sen takia, että luottamusmiehen toiminta olisi jossain määrin asiatonta, ei työnantaja voi automaattisesti tällöin päätyä luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen.

Toisaalta luottamusmiehen voidaan olettaa henkilöstön edustajana toimivan esimerkillisesti ja nuhteettomasti, kun taas toisaalta luottamusmiehen toimeen kuuluu keskeisesti riita-asiat ja erimielisyydet työnantajatahon kanssa²¹². Näin ollen ratkaisevaa onkin ta-

²⁰⁸ Ks. TT: 2001-61: Linja-auton kuljettajana toiminut luottamusmies oli sekä häirinnyt toista kuljettajaa tämän ajaessa, sekä avannut pysäkiltä lähtevän bussin etuoven omavaltaisesti. Luottamusmiehen kiusanteoksi laskettavia ylilyöntejä ei katsottu erityisen painaviksi työsopimusrikkeiksi, minkä perusteella työnantaja olisi voinut purkaa luottamusmiehen työsopimuksen.

²⁰⁹ Ks. TT: 2005-125: Pääluottamusmiehen saatua varoituksia epäasiallisesta käytöksestä, oli pääluottamusmies varoitusten antamista seuraavana päivänä esittänyt esimiehelle uhkauksen, jonka perusteella esimiehen katsottiin voineen kokea olevansa vaarassa. Työnantajalla oli ollut erittäin painava syy pääluottamusmiehen työsopimuksen purkamiseen.

²¹⁰ Kairinen ym. 2006: 780.

²¹¹ Ks. esim. TT: 1988-13: Työtuomioistuin katsoi, että luottamusmies ei ollut törkeästi loukannut työnantajan kunniaa, tai syyllistynyt sellaiseen käytökseen, jonka johdosta työnantajalta ei oltaisi voitu edellyttää työsopimuksen jatkamista. Kysymys oli tapauksesta, missä luottamusmies oli työajan päätyttyä kovaan ääneen kiivastuneena vähätellyt ja haukkunut yhtiön myyntipäällikköä. Tapahtumalla ei ollut asiakkaita silminnäkijöitä, eikä sillä täten ollut vaikutusta myyntialaan kuuluvan työnantajan taloudelle.

²¹² Ks. TT: 1992-57: Työnantaja oli purkanut vartijana toimineen luottamusmiehen työsopimuksen tämän tehtyä poliisille kaksi ilmoitusta työnantajan lain rikkomisen johdosta. Vaikka luottamusmiehen tekemien rikosilmoitusten perusteiden katsottiin myöhemmin perusteettomiksi, ei työnantajalla katsottu olleen pe-

pauskohtaisesti se, minkälaisen kannan tuomioistuin ottaa arvioidessaan luottamusmiehen väitetyn sopimattoman käytöksen vakavuutta. Tuomioistuimen ratkaisusta päätellen voidaan todeta, että ainakin tällä hetkellä työnantajan luottamusmiehen työsopimuksen päättämiskynnys on liian herkkä ja myös pienistä rikkeistä työnantaja on päätenyt päättämään luottamusmiehen työsopimuksen, useimmiten lainvastaisesti. Tuomioistuimen ratkaisujen mukaan voidaan sanoa, että työnantajien toisinaan vastineissaan mainitseman luottamusmiehen nuhteettomuuden ja esikuvana toimimisen korostaminen luottamusmiehen asemasta johtuen ei ole työsuhteen päättämistilanteiden punnitsemisessa yhtä merkittävä seikka kuin esimerkiksi vakiintunut luottamusmiehen korostettu työsuhdeturva, tai yleisesti työsopimuksen päättämisperusteen painavuuden arviointi. Työnantaja on tällä myös pyrkinyt vahventamaan sitä näkemystä, että luottamusmiehen on työssään toimittava erityisen sääntillisesti sekä luotettavasti ja noudatettava työsopimuksen sääntöjä. Tämä ajatus ilmenee kuitenkin etenkin työnantajan perusteluissa, eikä työtuomioistuin ratkaisuisaan ole tätä näkökantaa juurikaan puoltanut.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005-94 pääluottamusmiehen työsuhte oli purettu, koska työnantaja väitti pääluottamusmiehen levittäneen toistuvasti perättömiä huhuja työnantajasta. Tämän lisäksi pääluottamusmiehen väitettiin rikkoneen työvelvoitteitaan muun muassa työajan ja kulkulupien noudattamisen osalta. Työsuhteen päättämisperustetta ei katsottu syntyneen, sillä erityisen painavaa syytä työsuhteen päättämiseksi ei ollut²¹³. Etenkin kun arvioidaan luottamusmiehen asiatonta käytöstä, mikä tapahtuu luottamusmiestehtäviä hoitaessa tai kommunikoidessa työnantajan kanssa, on työsuhteen päättämiskynnyksen oltava nähdäkseni korkea. Esimerkiksi luottamusmiehen nostaessa esiin epäkohtia tai neuvotellessaan henkilöstön puolesta, ei kiivaatkaan keskustelut tai

rusteltua syytä luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseksi. Luottamusmiehen katsottiin toimineen luottamusmiestehtävien hoidolta edellyttämällä tavalla.

²¹³ Tapauksessa TT: 2005-94 pääluottamusmiehen työsuhte oli purettu erinäisin perustein. Koska luottamusmiehen työsuhteen purkuperusteiden ei ollut näytetty tapahtuneen kahden purkua edeltävän viikon aikana, oli mahdollinen purkamisoikeus vanhentunut. Myöskään kun irtisanomista varten suostumusta ei ollut kysytty, ei edes irtisanomisperustetta ollut. Työtuomioistuimen mukaan ei tullut näytetyksi, että pääluottamusmies olisi syyllistynyt työajan laiminlyönteihin tavallisia töitä tai luottamusmiestoimia tehdesään. Sen sijaan työtuomioistuimen tulkinnan mukaan pääluottamusmies oli toimeksaan joutunut työnantajan erityisen tarkkailun kohteeksi, sekä myös häntä oli kohdeltu eri tavoin muun muassa siinä, miten työrikkomuksista sanktioidaan sekä miten työstä poistumisista ilmoitetaan. Työtuomioistuimen tulkinnan mukaan pääluottamusmiehen esitettyjä rikkeitä ei voitu pitää tarpeeksi merkittävinä työsuhteen päättämistä varten. Esitetyn perättömän huhun nähtiin jääneen näyttämättä. Toisaalta kuten Kairinen ym. 2006: 784 toteaa, ei ainutkertaisia nimittelyjä tai väitteitä lähtökohtaisesti voida pitää riittävänä työsuhteen päättämisperusteena.

erimielisyydet voi muodostaa päättämisperustetta, ellei ole aidosti todettavissa luottamusmiehen käyttäytyneen merkittävän asiattomasti. Tällöinkin on mielestäni pohdittava tarkasti, onko kyseinen toiminta ollut arvioiden rikkeen vakavuutta tosiasiallisesti työsopimuksen päättämisperusteen synnyttävää. Luottamusmiehen luottamusmiesasema, ja siihen mahdollisesti liittyvät henkilöriidat työnantajan kanssa tai luottamusmies henkilönä eivät siis vahvenna työsopimuksen päättämisperustetta asiattoman käytöksen osalta.

Selvää on se, ettei luottamusmiesasema automaattisesti turvaa luottamusmiehen asemaa mahdollisessa työsuhteen päättämistilanteessa, mikäli asiaton käytös on riittävän painavaa, tai esimerkiksi luottamusmiestoiminnasta riippumatonta, kuten väkivaltaisuutta. Luottamushenkilöiden erityisen työsuhdeturvan tarkoituksena on se, ettei luottamustehävien hoitaminen saa vaikuttaa tällaisen henkilön työsuhteen pysyvyyteen. Se ei kuitenkaan oikeuta luottamushenkilöäkään esiintymään työpaikalla epäasiallisesti, väkivaltaisesti, uhkaavasti tai alkoholin vaikutuksen alaisena ja aiheuttamaan riskin omalle ja muiden työntekijöiden työturvallisuudelle. Sopimattomaan käytökseen liittyvässä työsuhteen päättämisperusteen arvioinnissa päättämiskynnyksen syntymiseen vaikuttavat ainakin sopimattoman käytöksen aihe, sen suuntautuminen, kesto ja sen toistuvuus, sekä työsuhteeseen liittyvät yksityiskohdat, kuten työsuhteen kesto ja aiemmat rikkeet.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT: 2006-105: Pääluottamusmies oli virittänyt työtuolin siten, että siihen istunut esimies oli loukannut itsensä. Moitittavuudesta huolimatta pääluottamusmiehen yksittäistä tekoa ei voitu pitää hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden niin vakavana rikkomuksena, että työnantaja olisi ollut oikeutettu purkamaan työsuhdetta. Kun myöskään suostumusta ei ollut pyydetty, oli pääluottamusmiehen työsuhteen päättäminen tehty luottamusmiessopimuksen ja työsopimuslain vastaisesti.²¹⁴

Tapauksessa TT: 2006-105 arvioitavaksi tuli etenkin kaksi seikkaa, oliko luottamusmiesasemalla vaikutusta työsuhteen päättämiseen, sekä oliko asiattoman käytöksen nähtävä olevan riittävän painava työsuhteen päättämisperuste. Tapauksessa TT: 2006-105

²¹⁴ Tapauksessa TT 2006-105 pääluottamusmies oli kepposena muokannut työtuolia siten, että siihen istuva henkilö oli loukkaantunut. Syyt sille, miksi pääluottamusmies oli tuolia muokannut, olivat osapuolten välillä riitaisat. Pääluottamusmiehen mukaan tarkoituksena ei ollut aiheuttaa tuolille istuvalle henkilölle vammoja, sekä tarkoituksena ei ollut, että esimies istuisi tuolille. Pääluottamusmiehen mukaan työpaikalla oli usein tehty kepposia hyväntahtoisesti. Työnantajan mukaan pääluottamusmies on osoittanut täydellistä välinpitämättömyyttä aiheuttaen tahallisen tapaturman kanssatyöntekijälleen.

päáluottamusmies oli tehnyt kepposen, minkä seurauksena päáluottamusmiehen esimies oli loukkaantunut. Arvioitaessa päáluottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on pohdittava etenkin päättämisperusteen painavuutta, työsuhteen päättämisen kohtuutta sekä työntekijän historiaa työpaikassa²¹⁵. Lähtökohtana purkamiselle on rikkeen tai muun työ sopimusvelvoitteen laiminlyönnin niin vakava toimi, ettei työnantajaosapuolelta voida edellyttää edes irtisanomisajan pituista työsuhteen jatkamista²¹⁶. Purkamisperusteen on siis oltava erittäin painava, irtisanomisperusteen taas oltaessa asiallinen ja painava. Kriteerejä perusteiden painavuuden välillä ei suoranaisesti ole, vaan arviointi on tapauskohtaista. Tapauksessa TT: 2006-105 päáluottamusmiehen yksittäistä tekoa ei voitu kuitenkaan nähdä purkamiseen oikeuttavana rikkomuksena. Työnantaja ei ole tuonut ilmi asiaan muita liittyviä seikkoja purkamisen perustaksi, joten työnantajan osalta ei ole näytetty, että päáluottamusmiehen työsuhdetta ei voisi jatkaa ainakin irtisanomisajan pituisen ajan. Epäselvyyttä on ollut siinä, vaikuttiko luottamusmiesasema työsuhteen päättämiseen. Työtuomioistuimen mukaan voitiin pitää uskottavana että päáluottamusmiehen ja esimiehen välit ovat olleet huonot, ja että osapuolten välillä on ollut erimielisyyttä tietyistä työntekotavoista. Päáluottamusmies oli joutunut kanteen mukaan myös puuttumaan työntekijöiden palkkausasiaan. Tästä johtuen voidaan mielestäni nähdä, että päáluottamusmiesasemaan liittyvät erimielisyydet sekä päáluottamusmiehen ja hänen esimiehensä väliset huonot välit ovat ainakin osiltaan vaikuttaneet työsuhteen päättämiseen. Kun työsuhde on päätetty purkamalla, on työnantaja liioitellut luottamusmiehen rikettä ja samalla ”vältytty” suostumusmenettelyltä.

Työpaikoilla on yleensä jonkin asteista eripuraa sekä erimielisyyksiä. Tavallinen riitely ei täten yleisesti oikeutakaan työnantajaa päättämään työsuhdetta, eikä etenkin luottamusmiehen kohdalla, koska asemaan liittyy keskeisesti erimielisyydet²¹⁷. Työntajalla on lisäksi osittainen vastuu sopimattoman käytöksen ja erimielisyyksien hoitamisessa. Jotta työnantaja voi puuttua lievissä tapauksissa työntekijän käytökseen, käyttäytymiseen ei pidä johtua työnantajasta. Työnantajan on myös ennen työsuhteen päättämistä pyrittävä vaikuttamaan epäkohtien poistamiseen lievemmillä keinoilla (kuten sovittelulla,

²¹⁵ Kairinen ym. 2006: 712—717.

²¹⁶ Kairinen ym. 2006: 708.

²¹⁷ Kairinen ym. 2006: 794—795.

työn tai työtilojen uudelleen järjestelyllä, huomauttamalla tai varoittamalla) kuin irtisanomisella tai työsuhteen purkamisella.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2015-17: Luottamusmies oli irtisanottu hankkimatta luottamusmiehen edustamien henkilöiden suostumusta. Asiassa oli lisäksi jäänyt näytettäväksi, että työnantajalla olisi ollut esittämäänsä työpaikkakiusaamiseen liittyvä asiallinen ja painava irtisanomisperuste.²¹⁸

Tapauksessa TT 2015-17 irtisanomisperustetta ei voitu nähdä syntyneen jo senkin johdosta, ettei suostumusmenettelyä oltu suoritettu. Tapauksessa on kuitenkin myös laajalti käsitelty varsinaista asiattoman käytöksen irtisanomisperustetta, minkä johdosta asiattoman käytöksen sekä esitetyn työpaikkakiusaamisen painavuuden arviointia on syytä tehdä. Varsinaiset irtisanomisperusteiksi nostetut kiusaamistapaukset ovat olleet kokonaisuudessaan hyvin vähäisiä. Ensimmäisessä tapauksessa luottamusmiehen väitettiin kommunikoineen epäasiallisesti työntekijän B kanssa, muun muassa vältellen tervehtimistä sekä keskustellen röyhkeästi B:n kanssa harjoittelijoiden läsnä ollessa. Työtuomioistuin otti asiassa esiin väitösten yksipuolisuuden, sekä sen, ettei luottamusmiehen ja henkilön B välisen henkilösuhteen voida katsoa johtuvan yksinomaan luottamusmiehen käytöksestä. Sopimattomaan käytökseen liittyvän työsuhteen päättämisen arvioinnissa on arvioitava käyttäytymisen syyt²¹⁹. Tämän lisäksi on myös nähdäkseen huomioitava asiattoman käytöksen väitöksiin liittyvä subjektiivisuus.

Erimielisyydet kuuluvat työelämään, sekä yksittäiset henkilöt arvioivat toisten käyttäytymistä eri tavoin. Tapauksessa TT 2015-17 työntekijän B esittämä väite luottamusmie-

²¹⁸ Tapauksessa TT 2015-17 luottamusmies oli irtisanottu työnantajan toimesta perusteena luottamusmiehen käytös, joka työnantajan mukaan täyttää häirinnän ja työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistön. Työnantaja ilmoitti irtisanomisen syyksi sen, ettei sillä ole enää luottamusta luottamusmiehen toimintaan epäasiallisen ja työelämään sopimattoman käytöksen vuoksi. Työnantaja oli ilmoittanut kaksi varsinaista kiusaamistapausta. Ensimmäisessä tapauksessa luottamusmiehen on väitetty kommunikoineen epäystävällisesti työtoverin B kanssa, muun muassa harjoittelijoiden läsnä ollessa. Myöhemmän selvityksen mukaan harjoittelijat eivät ole röyhkeyttä tai epäasiallisuutta huomanneet. Toisessa tapauksessa luottamusmies oli epäselvässä tilanteessa poistanut työtoverin B opetusmateriaalia portaalista. Oppimateriaalin tarpeellisuuden selvittyä luottamusmiehelle, oli luottamusmies ollut asianosaiseen yhteydessä tarjoutuen auttamaan oppimateriaalin palauttamisessa. Tuomioistuimessa kuultujen lehtoreiden mukaan työnantaja liioitteli tapahtuman merkitystä kohtuuttomasti. Luottamusmies oli työtuomioon saadun selvityksen mukaan pidetty ja arvostettu työssään, sekä esimiehenä että luottamusmiehenä. Sen sijaan työryhmän johtoa oli vahvasti kritisoitu mielivaltaisuudesta. Työntekijöiden mukaan luottamusmiehen oli koettu joutuneen epäoikeudenmukaisen kohtelun kohteeksi johdon toimesta. Luottamusmies oli itse todennut yhteistyön vaikeutuneen henkilön B kanssa, hänen alkaen tehdä kiusaamissyttöksiä luottamusmiestä kohtaan.

²¹⁹ Kairinen ym. 2006: 781.

hen röyhkeästä kommunikoinnista oli työnantajan keskeinen irtisanomisperuste, mistä luottamusmiestä ei ollut kuitenkaan kuultu. Esitetyt kaksi irtisanomisperustetta olivat molemmat olleet luonteeltaan vähäisiä. Tämän lisäksi myös muut kuullut työntekijät ja harjoittelijat eivät olleet huomanneet luottamusmiehen toiminnassa B:tä kohtaan mitään poikkeavaa. Työntekijä sen sijaan koki menettäneensä luottamusmiehen toiminnasta johon kyseisen henkilön luottamuksen. Mielestäni työnantaja on toiminut tapauksessa liioitellen, sekä prosessuaalisesti väärin monella tapaa. Ensinnäkään työsopimuslain mukaista suostumusta ei ole pyydetty, jolloin irtisanomisperustetta ei ole. Työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa pyrkiä parantamaan olemassa olevaa ongelmaa työsuhteen päättämistä lievemmällä keinoilla; muun muassa luottamusmiehen varoittamista ei ole suoritettu sekä kuulemisprosessi oli keskeytetty. Nähdäkseni työnantajalta voidaan edellyttää laajempaa selvittämisvastuuta esiin nostetuista irtisanomisperusteista. Kiusaamis- ja epäasiallisen käyttäytymisen väitteet olivat luonteeltaan yleisluontoisia, eikä mielestäni vain sen perusteella työnantaja voi alkaa irtisanomistoimiin. Työsuhteen päättäminen ei saa olla ristiriidassa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa²²⁰. Kuitenkin antaessaan painoarvon työriidan toisen osapuolen esityksille, jättäessään huolehtimatta molempien osapuolten tasavertaisen kuulemisen ja riittävän asioiden selvittämisen, toimii työnantaja nähdäkseni myös tasapuolisuutta rikkoen. Koska kokonaisuudessa työnantaja nosti esiin useita irtisanomisperusteita vailla riittävän tarkkaa näyttöä, on mielestäni havaittavissa, että luottamusmies henkilönä on ainakin jossain määrin ollut työnantajalle ongelma. Tämä on mahdollisesti osittain vaikuttanut luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen päätymisessä lievempien keinojen sijasta.

4.2 Päähteiden käyttö

Toisin kuin vanhassa työsopimuslaissa (320/1970), ei nykyisessä työsopimuslaissa (55/2001) ole erikseen säännöksiä alkoholin käyttämisestä työsuhteen päättämisperusteena. Nykyisen lain mukaan alkoholista ja muista päihdyttävistä aineista johtuvista työsuhteen päättämisperusteista arvioidaan työsopimuksen yleisten päättämisten edellytys-

²²⁰ Kairinen ym. 2006: 713.

ten nojalla.²²¹ Näin ollen päättämisperusteen harkinnassa on olennainen merkitys varsinaisella rikkeellä, eli päihdyttävän aineen väärinkäytöllä. Harkinnassa on työsuhteen päättämisen kokonaisarvioinnin mukaisesti otettava huomioon sen toistuvuus, rikkeen vakavuus, sen aiheuttama haitta työnantajalle ja työyhteisölle sekä asiakkaille, työolosuhteet sekä työtehtävän erityispiirteet, kuten työssä vaadittava täsmällisyys ja tarkkuus²²².

Arviointiin vaikuttaa myös työntekijän asema. Yleisesti arvioituna, mitä korkeammassa asemassa työntekijä on työyhteisössä ja organisaatiossa, sitä painavampana rikkeenä päihteiden alaisena oleminen voidaan nähdä²²³. Nähdäkseni tällä tarkoitetaan etenkin organisaation hierarkkisuutta sekä työn vaativuutta. Näin ollen esimerkiksi luottamusmiestoimea ei ainakaan automaattisesti voida pitää kokonaisarvioinnissa rikkeen painavuutta vähentävänä tai lisäävänä seikkana. Asema henkilöstön edustajana ei työtuomioistuimen ratkaisujen perusteluidenkaan mukaan kuitenkaan edellytä erityistä nuhteettomuutta, jolloin nähdäkseni päihteiden osalta luottamusmiehen rikkeitä ei arvioitane eri tavalla kuin tavallisten työntekijöiden. Kuitenkin kun arvioinnissa otetaan huomioon myös päihtyneenä työskennelleen vaikutukset työyhteisöön, lienee mahdollista että tuomioistuin ratkaisussaan pitäisi rikkomusta raskauttavana seikkana luottamusmiehen antaman ”huonon esimerkin” edustamilleen henkilöille. Luottamusmiesasema ei käytännössä ole kuitenkaan johtava, vaan edustava asema. Nähdäkseni luottamusmies toimii etenkin muiden työntekijöiden puolesta, eikä niinkään esimerkkinä työntekijöille. Jo pelkästään luottamusmiehen työhön liittyvät ristiriidat työnantajan kanssa nähdäkseni osittain poissulkevat luottamusmiehen esimerkillisyyden vaatimuksen. Työntekijän lojaliteettivelvollisuudenkin osalta työntekijältä odotetaan välttämään kaikkea sellaista toimintaa, mikä on ristiriidassa työnantajan kanssa. Luottamusmiestehtävään liittyvät riitatilanteet voidaan mielestäni tulkita ristiriidoiksi työnantajan kanssa. Tällöinhän jo luottamusmiehen neuvotteluvollisuus ja erimielisyydet työnantajan kanssa rikkoisivat työntekijän lojaliteettivelvollisuutta.²²⁴ Tästä johtuen siis ei luottamusmieheltä voitane

²²¹ Kairinen ym. 2006: 750. Ks. myös kumottu työsopimuslaki (320/1970) 43§ 2. mom. 2 kohta; Koskinen ym. 2012: 119; Koskinen ym. 2007: 109.

²²² Kairinen ym. 2006: 750—751; Koskinen ym. 2012: 119; Hietala ym. 2004: 275—276.

²²³ Kairinen ym. 2006: 750; Koskinen ym. 2012: 120.

²²⁴ Ks. esim. Koskinen ym. 2007: 109. ”Johtavassa asemassa olevalta henkilöltä odotetaan nimenomaan hänen asemansa vaatimaa korrektaa ja muille työntekijöille esimerkillistä käytöstä.”

edellyttää sen enempää esimerkillisyyttä kuin muiltakaan työntekijöiltä, joten myös päihtymisrikkeitä on arvioitava samoin kuin tavallisenkin työntekijän osalta.

Työtuomioistuimen ratkaisu:1994:36: Pääluottamusmiehenä toimineen sähköasentajan ei nähty toimineen työsuhteen päättämiseen riittävällä tavalla, ollessaan työnantajan väittämien mukaan humalassa töissä kahtena päivänä. Kun irtisanomisperustetta ei katsottu syntyneen, työnantajan nähtiin toimineen luottamusmiessopimuksen vastaisesti purkaessaan pääluottamusmiehen työsopimuksen.²²⁵

Vaikka tapauksessa TT: 1994-36 jäi tuomioistuimen mukaan näyttämättä, että luottamusmiesasemalla oli sinänsä vaikutusta työsuhteen päättämiseen, päätyi työnantaja työsuhteen päättämisessä purkamiseen esimerkiksi hoitoon ohjaamisen tai irtisanomisen sijasta. Näin toimiessaan myöskään työehtosopimuksen mukaista suostumusmenettelyä ei suoritettu.

Kun varsinaista työsopimuksen irtisanomis- tai purkamiskynnystä arvioidaan, on huomioitava myös ammattiliittojen väliset työehtosopimukset. Useimmissa työehtosopimuksissa on säädetty työntekijän päihteiden käyttöön liittyvistä toimintatavoista. Useilla aloilla on sovittu siitä, milloin työntekijälle pitää tarjota mahdollisuutta hoitoon ennen työsuhteen päättämistä²²⁶. Näillä hoitoonohjausmalleilla työnantajan tulee noudattaa sovittua menettelyä työntekijän esiintyessä työssä päihteiden vaikutuksen alaisena. Hoitoonohjausmalleihin kuuluu useimmiten keskustelut työntekijän kanssa, varoittaminen sekä mahdolliseen hoitoon ohjaaminen²²⁷. Hoitoonohjaus on vaihtoehto työsopimuksen päättämiselle, mutta ei kuitenkaan välttämätön, sillä työnantajalla voi olla hoitoonohjauksesta huolimatta työsopimuksen purku- tai irtisanomisperuste²²⁸.

²²⁵ Työtuomioistuimen ratkaisussa 1994:36 työntekijäliiton kanteen mukaan pääluottamusmiehen työsuhteen purkamisen todellinen syy oli ollut luottamusmiesasemassa toimiminen, ja sen mukaiset ristiriidat. Tapauksessa näyttämättä oli jäänyt luottamusmiehen päihtymys, ja sen aiheuttama vaara tai töiden laiminlyönti. Luottamusmiehen työsuoritteissa ei ollut ollut puutteita. Ristiriitaiseksi tapauksessa osoittautui työnantajan sekä todistajien arviot siitä, oliko luottamusmies päihtyneenä vai ei. Luottamusmies oli kuitenkin syyllistynyt kyseisten kahden päivän aikana työvelvoitteidensa laiminlyöntiin unohtaessaan kiinnittää suojakannen sähkökeskukseen. Työtuomioistuimen mukaan näyttämättä jäi, että työsuhteen päättämisen todellisenä syynä olisi ollut työntekijäosapuolen kanteessaan esittämä luottamusmiehen luottamusmiehenä toimiminen ja työntekijöiden oikeuksista huolen pitäminen. Näyttämättä jäi myös, että luottamusmiehen työsuhte olisi voitu purkaa alkoholinkäyttöön vedoten. Näin ollen työsuhteen päättäminen oli työsopimuksen vastainen.²²⁵

²²⁶ Kairinen ym. 2006: 750; Koskinen ym 2012: 123; Kairinen 2009: 337.

²²⁷ Saarinen 2012: 297.

²²⁸ Koskinen ym. 2007: 96; Laakso & Koskinen 2006: 22.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-184: Luottamusmies oli saapunut työvuoroon päihtyneenä, minkä jälkeen hänen työsopimuksensa purettiin. Tätä ennen luottamusmies oli toistuvasti ja kolmesta varoituksesta huolimatta laiminlyönyt työnantajan ohjeita sairauspoissaoloista ilmoittamisesta. Työntekijän tehtävät edellyttivät tarkkuutta ja huolellisuutta painavien elementtien käsittelyssä. Päihtyneenä ollessaan työntekijä saattoi vaarantaa oman ja muiden työntekijöiden työturvallisuuden. Varoituksissa tarkoitettu menettely oli jatkunut työsopimuksen purkuajankohtaan asti, joten laiminlyönnit voitiin ottaa huomioon työsopimuksen päättämisperusteen kokonaisarvioinnissa. Johtopäätöksensä työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli ollut työehtosopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen.²²⁹

Aivan kuten yllä todetaan, ei hoitoonohjausta voida edellyttää työsopimuksen päättämistä arvioitaessa, mikäli asiaseikat huomioiden aiheutunut työsopimuksen rikkomus on riittävän painava. Myöskään varoituksen antamista ei voida edellyttää ennen työsuhteen purkamista. Ratkaisussa TT: 2013-184 työtuomioistuin toteaa, että työnantaja on varoituksin ja hoitoon ohjaamalla lievemmin keinoin pyrkinyt muuttamaan luottamusmiehen virheellistä toimintaa. Työtuomioistuin toteaa myös, että luottamusmiestä oli kohdeltu epäasiallisesti asemastaan johtuen. Kuitenkin luottamusmiehen työn luonne huomioiden, ei viimeisimmän luottamusmiehen rikkeen jälkeen työnantajalta voitu kohtuullisesti edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan mittaista aikaa. Työpaikan nollatoleranssi alkoholin käyttöä kohtaan sekä työn vaatima työturvallisuus huomioiden, luottamusmiehen päihtyneenä töihin saapuminen katsottiin olevan niin painava ja vakava työsopimusvelvoitteita rikkova teko, että työnantajalla katsottiin olleen työsopimuksen purkamisperuste. Huomioitavaa on silti myös se tosiseikka, että luottamusmiestä oli kohdeltu epäasiallisesti asemastaan johtuen.

Päihteiden käyttöön liittyvät työsuhteen irtisanomis- ja purkamistapaukset poikkeavat osittain muista individuaaliperusteisista työsuhteen päättämisperusteista. Maalaisjärjensä avulla pohdittuna voidaan ajatella, että luottamusmiehelle on selvää, ettei työpaikalla ole soveliaista esiintyä päihtyneenä tai käyttää alkoholia²³⁰. Esimerkiksi varoitusten yhtenä tarkoituksena on tuoda työntekijän tietoon, että työnantaja katsoo työntekijän toiminnan rikkovan työsopimusvelvoitteita. Varoituksenantovelvollisuus on kui-

²²⁹ Tapauksessa TT: 2013-184 työntekijäosapuoli kanteessaan painotti sitä, ettei luottamusmiestä ollut ohjattu hoitoon alkoholin käytön johdosta. Kanteessa väitettiin myös, että työsopimuksen purkamiseen on vaikuttanut työnantajan suhtautuminen luottamusmieheen hänen asemastaan johtuen sekä luottamusmiehen toimiminen työntekijöitä edustaen.

²³⁰ Koskinen ym. 2007: 84.

tenkin työnantajan osalta monitulkintainen päihtyvyyteen liittyvissä työsopimusvelvoitteiden rikkomisissa. Työntekijä siis harvoin rikkoo tietämättään sopimusvelvoitettaan päihtymykseen liittyvissä tapauksissa. Näin ollen myös luottamusmiehen työsuhteen päättämisiin päihtymyksen johdosta liittyvissä oikeustapauksissa lienee selvää, että rikkomus on ollut luottamusmiehen osalta tietoinen. Tällöin nähdäkseni, aivan kuin työtuomioistuinkin ratkaisuihinsa on perustellut, luottamusmiehen syyllistyessä päihdyttävien aineiden käyttämiseen työssä, ei varoittamista voida pitää edellytyksenä²³¹. Vaikka irtisanomismenettelyssä edellytetään varoituksen antamista, etenkin päihteiden osalta jo päihtymiseen liittyvä rike voi riittää työsopimuksen purkamiseen²³². Tällöin varoitus ei purkamistoimessa edes tule tarpeelliseksi, sillä sitä ei työsopimuslain purkamisoikeuden liittyvissä pykälissä edellytetä. Päihtymystapauksia arvioidessa luottamusmies onkin nähtävissä olevan samalla viivalla tavallisen työntekijän kanssa niiden ankaran arvioinnin luonteesta johtuen.

Päihtymistapauksissa arvioitavaksi jää nähdäkseni päihtyvyyden toistuvuus, vaikutukset, työehtosopimuksen sisältö ja siihen liittyvä hoitoonohjaus. Eroja tavallisen työntekijän ja luottamusmiehen työsuhteen päättämistapauksissa voikin nähdäkseni muodostua vain sitä kautta, kohteleeeko työnantaja luottamusmiehiä heikommin päihteiden käytöstä johtuvien rikkeiden seurauksien osalta vai ei. Mikäli tietystä päihderikkomuksesta on ollut tapana esimerkiksi varoittaa tai irtisanoa, ei luottamusmiehen osalta tietenkään voida nähdä tasapuolisena esimerkiksi purkaa työsopimus. Ongelmaksi tällaisten epäilyjen osalta muodostuu se, miten näyttää toteen työnantajan tavanomaisesta menettelystä poikkeaminen. Kyseisissä tapauksissa arvioitavaa on myös se, voidaanko nähdä että luottamusmiehestä pyritään pääsemään eroon luottamusmiehestä johtuen vedoten päihtymysrikkeeseen.

Päihteiden käyttöön liittyvät työsuhteen päättämistilanteet riippuvatkin merkittävästi siitä, minkälaisia sopimuksia työntekijä- ja työnantajaosapuolten välillä on. Mikäli työ-

²³¹ Ks. esim. TT: 2013-184.

²³² Tällöin kokonaisharkinnassa, esimerkiksi työn luonne ja vastuu huomioiden (esimerkiksi hoitoala, rakennusala), voi työntekijän menettelyä pitää tietyissä tapauksissa niin vakavana, ettei työsopimusta ole kohtuullista jatkaa edes irtisanomisajan mittaista aikaa.

paikalla ei esimerkiksi noudateta hoitoonohjausmallia, voi yksittäinenkin päihtyneenä toimiminen työpaikalla oikeuttaa työnantajan purkamaan työntekijän työsuhde²³³.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT: 2013-1: Työsuojeluvaltuutettuna toiminut työntekijä oli ollut työpaikalla vahvasti päihtyneenä. Työntekijän käyttäytymistä voitiin pitää erityisen törkeänä ottaen huomioon hänen asemansa työsuojelutehtävien hoitajana. Työnantajalla oli työntekijän menettelyn johdosta ollut erityisen painava syy työsuhteensa päättämiseen.

Tapauksessa TT: 2013-1 työsuojeluvaltuutettu oli jo aikaisempina vuosina saanut varoituksia päihtyneenä töissä olemisesta. Työpaikan hoitoon ohjaussopimuksen mukaan, ”jos alkoholin käyttö uusiutuu ennen kuin vuosi on kulunut ja on tehty kirjallinen sopimus, niin silloin työsuhde päättyy. Jos ei ole tehty hoitoonohjausta ja hoitosopimusta, niin se katsotaan ensimmäiseksi kerraksi. Toisella kerralla annetaan kirjallinen varoitus ja ohjataan hoitoon. Jos hoitosopimus on tehty ja alle kolmen vuoden sisällä henkilö syyllistyy uuteen alkoholin väärinkäyttöön, niin siitä seuraa työsuhteen päättyminen. Mikäli päihteiden käyttö on johtanut henkilön itsensä tai hänen työtoverinsa työturvallisuuden välittömästi vaaranalaiseksi tai mikäli käyttäytymistä muuten voidaan pitää törkeänä, työsopimus puretaan välittömästi.” Aivan kuten työtuomioistuin ratkaisussaan perustelee, ei hoitoonohjausjärjestelmä poissulje työsuhteen päättämisen mahdollisuutta työsopimuslain mukaisin perustein. Ottaen huomioon aiempi historia päihtymyksistä, työntekijän asema työsuojeluvaltuutettuna sekä työntekijän puhaltama 2,04 promillea alkoholia uloshengityksessä, katsottiin työnantajalla olleen työsopimuslain mukainen erittäin painava peruste työsuhteen purkamiselle. Rikkeen vakavuudesta johtuen, tässä tapauksessa hoitoonohjausjärjestelmällä ei siis ollut merkitystä arvioitaessa työsuhteen päättämisen oikeudellisuutta. Kokonaisuudessaan arvioiden luottamusmiehen päihdeperusteisia työsopimuksen päättämistapauksia, on työnantajalla usein erittäin painava peruste päättää luottamusmiehen työsopimus. Nähdäkseni näin onkin oltava, sillä päihtymykseen liittyvät rikkeet ovat usein tahallisia ja tietoisia, ne rikkovat osapuolten välisen luottamuksen, sekä usein myös vaarantavat ulkopuolisten henkilöiden turvallisuuden tai työnantajan omaisuutta.

²³³ Saarinen 2012: 297.

4.3 Epärehellisyys

Työntekijän on työsopimuslain 3.1:n mukaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tämän työntekijän lojaliteettivelvoitteen voidaan nähdä olevan epärehellisyyttä koskevien työsopimuksen päättämisperusteiden lähtökohtana. Lojaliteettivelvollisuus ei ulotu pelkästään työntekoon ja työajalla tapahtuvaan toimintaan, vaan tietyissä tilanteissa sillä voi olla merkitystä myös työntekijän vapaa-ajan toimintaa arvioitaessa²³⁴. Epärehellisyys voi ilmetä työsuhteen päättämisperusteena usein eri tavoin. Tavallisesti moitittava epärehellinen käytös ilmenee kuitenkin joko riitautumisena tai rikollisena tekona.²³⁵ Näiden lisäksi erityisiä epärehellisyyden ilmentymiä ovat sairauslomien väärinkäytöt, työnantajasta perusteettomien huhujen levittäminen sekä työaikojen valheellinen ilmoittaminen²³⁶. Kun tavallisesti työsuhteen päättämisperustetta arvioitaessa kiinnitetään huomiota siihen, minkälainen vaikutus teolla on ollut, ei epärehellisyyteen liittyvissä työsopimusvelvoitteen rikkomisissa tai muissa epärehellisyyteen liittyvissä teoissa teon vaikutuksilla ole niin suurta painoarvoa. Epärehellisyyteen on perinteisesti suhtauduttu ankarasti. Vaikutuksiltaan vähäinenkin teko, etenkin rikos, voi muodostaa työntekijän työsuhteen päättämiseksi riittävän perusteen luottamussuhteen kadottua.²³⁷ Työnantajan on näissä tapauksissa kyettävä todistamaan työntekijän epärehellisyys sekä sen vakavuus²³⁸.

²³⁴ Koskinen ym. 2012: 146; Kairinen ym. 2006: 768.

²³⁵ Kairinen ym. 2006: 768; Koskinen ym. 2012: 145—146.

²³⁶ Ks. TT: 2007-94: Näyttämättä oli jäänyt, että luottamusmies olisi hakeutunut perusteettomalle sairauslomalle, vaikkakin luottamusmiehen katsottiin tehden sinä aikana jossakin määrin remonttia. Näin ollen työnantajalla ei ollut työsopimuslain mukaista erityisen painavaa työsopimuksen purkamisperustetta.

²³⁷ Kairinen ym. 2006: 769.

²³⁸ Ks. esim. TT: 2014-113: Työnantaja väitti luottamusmiehen toimineen epärehellisesti ottaessaan vastaan työtä kilpailevalta toimijalta työnantajan lomautettua kaikki työntekijät. Työnantajan väitteen mukaan luottamusmies pyrki salaamaan asian työnantajaltaan. Työtuomioistuimen mukaan jäi näyttämättä, että luottamusmies olisi toiminut epärehellisesti, tai että luottamusmies olisi ollut valmistelemassa yritystoiminnan perustamista siinä yrityksessä, mihin luottamusmies lomautuksen aikana työllistyi. Täten työnantajalla ei katsottu olleen painavaa perustetta luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseksi. Ks. myös TT: 2008-37: Ajoneuvokuljettajana toimineen luottamusmiehen työsopimus oltiin purettu luottamusmiehen tuodessa alkoholia Suomeen ja toimittaneen sitä eteenpäin vastiketta vastaan. Työtuomioistuimen mukaan on todistettu, että ulkomaanliikenteen kuljettajat ovat voineet tuoda alkoholia Suomeen, eikä työnantajalla täten ollut työsopimuksen päättämisperustetta.

Sivuhuomiona on mainittava, että etenkin rikosten osalta työnantaja voi päättää rikoksen tehneen työsuhteen myös sen perusteella, että työntekijä ei ole kykenevä suoriutumaan työ sopimuksen mukaisesta työntekovelvoitteestaan. Rikolliseen tekoon liittyvissä tapauksissa on huomattava, ettei rikos automaattisesti muodosta työsuhteen päättämisperustetta. Esimerkiksi rikosilmoituksen tekeminen, esitutkinnan aloittaminen tai edes syytteen nostaminen ei välttämättä muodosta työsuhteen päättämisperustetta²³⁹. On siis huomioitava, ettei työ sopimuksen päättämistä arvioiva tuomioistuim ole sidottu rikosoikeudellista näkökulmaa arvioivan tuomioistuimen ratkaisuun. Näin ollen rikoksesta tuomittua henkilöä ja hänen rikostaan ei välttämättä työ sopimuksen päättämisarvioinnissa katsota riittäväksi perusteeksi työsuhteen päättämiseksi. Toisaalta työsuhteen päättämiseksi voidaan katsoa olevan työtuomioistuimessa riittävät perusteet, vaikka rikosoikeudellista näkökulmaa arvioiva tuomioistuin päätyisi ratkaisuun, missä rikosta ei katsota tapahtuneen. On kuitenkin todettava, että rikosoikeudellista näkökulmaa arvioivan tuomioistuimen ratkaisulla on tosiasiallisesti selvä merkitys myös työsuhteen päättämisen arviointia suorittavan tuomioistuimen ratkaisussa²⁴⁰.

Epärehellisyyttä voidaan nähdäkseni pitää ankarasti arvioitavana työ sopimuksen päättämisperusteena. Epärehellisyyteen on miellettävä keskeisesti teon tahallisuus, ja luottamusmiehen osalta tahalliset työ sopimusrikkomukset ovat nähtävä luottamusta heikentävinä tekoina. Epärehellisyyden ei tarvitse kohdistua työnantajaan ollakseen pätevä työsuhteen päättämisperuste, vaan se voi kohdistua myös muihin työntekijöihin, tai jopa asiakkaaseen. Esimerkitapauksena voidaan esittää varkaudet ja näpistykset. Kuitenkaan näpistykset eivät suoraan synnytä työ sopimuksen päättämisperustetta, vaan tapaus ta arvioitaessa on tarkasteltava kokonaisuutta ja teon vaikutuksia²⁴¹. Näin ollen voidaan todeta, että epärehellisyyttä työsuhteen päättämisperusteena arvioitaessa on an-

²³⁹ Koskinen ym. 2012: 146; Ks. ratkaisu THO 17.12.2009 S09/64.

²⁴⁰ Koski 2012: 33; Ks. myös TT: 2004-113: Työnantajalla oli erityisen painava peruste päättää työsuojeluvaltuutetun työ sopimus purkamalla, vedoten vartijana toimineen työsuojeluvaltuutetun saamaan pahoinpitelytuomioon sekä kavallukseen.

²⁴¹ Ks. TT: 1991-8: Luottamusmies oli vienyt tehtaalta jätepuutavaraa omaan käyttöönsä. Huomioiden tehtaalla oleva käytäntö puutavaran käyttämisestä, ei luottamusmiehen katsottu syyllistyneen anastukseen. Näin ollen työnantajalla ei ollut tärkeää syytä purkaa työntekijän työ sopimusta.

nettava suuri painoarvo työntekijän luotettavuudelle, ja työnantajan ja epärehellisyteen syyllistyneen työntekijän luottamussuhteen menettämislle²⁴².

TT: 2007-62: Työnantaja oli purkanut luottamusmiehen työsopimuksen, kun oli käynyt ilmi luottamusmiehen viilanneen saamaansa työavainta siten, että se vastasi yleisavainta. Luottamusmies ei ollut toiminnallaan aiheuttanut työnantajalle haittaa tai vahinkoa. Työnantajalla ei katsottu olleen perustetta luottamusmiehen työsopimuksen purkamiseen.²⁴³

Tapauksessa TT: 2007-62 arvioitavaksi tuli avaimen muokkaamiseen liittyvä epärehellisyys, luottamussuhteen menettäminen sekä rikoslain vastainen toiminta. Työnantajan vastineessa luottamusmiehen väitettiin toimineen rikoslain vastaisesti viilattua avainta käyttäessään. Nähdäkseni tältä osin työnantaja on väittänyt luottamusmiehen syyllistyneen joko rikoslain 11 §:n hallinnan loukkauksesta tai 12a §:n murtovälineen hallussapidosta. Näiltä osin työnantaja ei väitettään enempää tarkenna. Epäselväksi tapauksessa jää, onko luottamusmiehen viilattu avain ja sen käyttäminen ollut työnantajan tiedossa. Tapauksessa on kuitenkin katsottava että luottamusmies on viilannut avaimen, jotta voi päästä huoneisiin mitkä eivät ole hänen työtehtäviensä kannalta välttämättömiä. Tästä ei tosin ole aiheutunut vahinkoa työnantajalle.

Luottamusmiehen toiminnan voidaan nähdä olevan tarkoituksenmukaista, vaikkakin epäselväksi jää, millä tarkoituksella luottamusmies on toiminnassaan ollut. Näin ollen toimen tarkoituksenmukaisesta epärehellisydestä ei voida nähdäkseni olla varmoja. Luottamussuhteeseen on kuitenkin voitu nähdä heikentyneen osapuolten välillä. Kui-

²⁴² Ks. TT: 2015-61: Aluksen päällikkönä toimiva luottamusmies oli salakuljettanut maahan tupakka- ja alkoholituotteita. Ottaen huomioon luottamusmiehen aseman aluksen päällikkönä, katsoi työtuomioistuin, että luottamusmiehen rike oli synnyttänyt työnantajalle työsopimuksen purkamisperusteen synnyttään työnantajalle luottamuspuhan. Tuomiossa käsiteltiin myös henkilöriitoja luottamusmiehen ja esimiehen välillä, mutta niiden painoarvoa ei työsopimuksen päättämisessä todettu purkamisperusteen synnyttävä. Ks. myös TT: 2013-56: Työnantajalla katsottiin olevan erittäin painava syy työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkamiseen, työsuojeluvaltuutetun käyttäessä työsuojeluvaltuutetun tehtäviin liittyviä työstä vapautusajkoja toisen yhtiön palveluksessa työskentelyyn.

²⁴³ Luottamusmies oli työsuhteen alussa saanut avaimen, millä ei päässyt kaikkiin tarpeellisiin tiloihin. Luottamusmies oli viilannut avainta ja käyttänyt sitä noin kymmenen vuoden ajan. Luottamusmies oli joutunut kanteen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi, ja hakenut avaimellaan työpaikkakiusaamiseen liittyvän kirjan pääluottamusmiehen huoneesta. Tämän jälkeen esimies oli kysynyt luottamusmieheltä, oliko hän luvatta pääluottamusmiehen huoneessa. Seuraavana päivänä luottamusmiehen työsuhde purettiin. Työtuomioistuimen ratkaisun perusteluissa todetaan, että luottamusmies on tahallaan menetellyt työsuhteen velvoitteiden vastaisesti avaimen käytön osalta. Toisaalta luottamusmiehen työsuhde on ollut pitkäkestoinen ja moitteeton. Nämä huomioiden työtuomioistuin arvioi, että työnantajalla ei ollut perusteita arvioida, etteikö luottamusmies hoitaisi edelleenkin työtehtäviensä moitteettomasti.

tenkin työsopimus on päätetty purkamalla, eikä tällöin henkilöstön suostumusta ole pyydetty. Koska luottamusmiehen työsuhde on ollut pitkä ja moitteeton, voidaan ensimmäisen rikkeen johdosta tehtyä purkutoimenpidettä pitää raskaana. Tästä johtuen on mielestäni aiheellista epäillä, että työnantaja on halunnut päättää luottamusmiehen työsopimuksen, ja epärehellisyys ilmetyä työsopimuksen päättämiseksi on syntynyt mahdollisuus ja peruste. Toisaalta aivan kuten Koskinen ym. mainitsee, voidaan epärehellisyys suhtautua ankarasti, etenkin sen tapahtuessa työssä työpaikalla, vaikka rikkomuksen vaikutukset olisivat vähäiset²⁴⁴. Oikeuskirjallisuuteen tukeutuen voitaisiinkin siten myös olettaa, että työnantajalla on voinut olla kuvitelma, että yksittäinen luottamussuhteen rikkova toimi riittää työsuhteen purkamisperusteeksi. Näin ei kuitenkaan työtuomioistuin kyseisessä tapauksessa arvioinut, vaan työnantaja veloitettiin korvaamaan luottamusmiehelle vahingonkorvauksena irtisanomisajan palkkaa työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

TT: 1992-43: Työnantaja oli purkanut luottamusmiehenä toimineen tarjoilijan työsopimuksen ilmoittaen työsuhteen päättämisen perusteeksi ruoka-annosten hinnan tilittämättä jättämisen. Näyttämättä oli jäänyt, että luottamusmies olisi syyllistynyt kyseiseen kavallukseen. Näin ollen työnantajalla ei ollut erityisen painavaa syytä luottamusmiehen työsuhteen purkamiseen.²⁴⁵

Tapauksessa TT: 1992-43 työnantaja teki työntekijästä rikosilmoituksen kavalluksesta. Virallinen syyttäjä jätti kuitenkin syyttämättä luottamusmiestä lievästä kavalluksesta näytön puuttumisen vuoksi. Todistajien lausunnot erosivat siltä osin, kuinka paljon ruoka-annostilauksia on tehty, ja täten, onko luottamusmies jättänyt tilittämättä yhden tilauksen vai ei. Työnantaja päätyi purkamaan luottamusmiehen työsuhteen. Työnantajalla on oikeus purkaa epärehellisyydestä johtuen työntekijän työsuhde tavallisesti tilanteissa, joissa työntekijä on toistuvasti ja tietoisesti toiminut työnantajaa kohtaan epärehellisesti²⁴⁶. Purkamisoikeus korostuu myös, kun luottamussuhteella on olennainen merkitys työntekijän käsitellessään työtehtävissään työnantajan rahoja. Arvioitaessa tapausta TT:

²⁴⁴ Koskinen ym. 2006: 769.

²⁴⁵ Tapauksessa TT: 1992-43 luottamusmiehenä toimineen tarjoilijan väitettiin jättäneen tilittämättä kassaan yhden 68 markkaa maksaneen ruoka-annostilauksen. Työtuomioistuimelle esitetyistä ristiriitaisista selvityksistä ei käy varmuudella ilmi, kuinka monta ruoka-annosta yksityistilaisuudessa on tilattu, ja onko täten luottamusmies jättänyt tilittämättä yhden ruoka-annostilauksen vai ei.

²⁴⁶ Kairinen ym. 2006: 775.

1992-43, voidaan toisaalta ymmärtää työnantajan ankara suhtautuminen rahojen kanssa toimivan työntekijän esitettyyn rikkeeseen.

Työnantajalla voi työnantajan kannalta erityisessä asemassa olevan työntekijän osalta olla oikeus purkaa työsopimus epärehellisen tai rikollisen toiminnan johdosta. Kuitenkin työnantajalta voidaan työsuhteen päättämismenettelyissä edellyttää kokonaisharkintaa, sekä laajaa arviointia työsuhteen väitetyn päättämisperusteen vakavuudesta, painavuudesta, seurauksista sekä yleisesti sen olemassa olosta. Tapauksessa TT: 1992-43 työnantaja ei nähdäkseni ole riittävässä määrin pyrkinyt selvittämään väitetyn kavalluksen olemassa oloa. Varsinainen tilitys on esitetyn rikkeen tapahtumispäivänä hyväksytty esimiehen toimesta, ja vasta 4 päivää myöhemmin luottamusmiehen on väitetty jättäneen tilittämättä yhden tilauksen. Rikkeen tekijää tai muita työntekijöitä ei ole myöskään kuultu riittävästi arviointia suorittaessa, vaan vasta työtuomioistuimen toimesta. Näin ollen työnantajan puutteellisesta selvittämisvelvollisuudesta johtuen on jäänyt selvittämättä, onko väitettyä rikosta tapahtunut, vai onko kyseessä vain työnantajan virheellinen laskelma siitä, kuinka paljon ruoka-annoksia on todellisuudessa myyty ja tilitetty. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan jäikin näyttämättä, että luottamusmiehen rikkomusta olisi tapahtunut, eikä täten työsuhteen purkamis-, tai edes irtisanomisperustetta ollut syntynyt. Kun kantajan väitteessä todetaan, että työnantaja oli ennen työsopimuksen päättämiseen johtanut tapausta pyrkinyt estämään luottamusmiehen luottamusmieheksi valitsemisen, voidaan työsopimuksen päättämisen arvioinnissa pitää mahdollisena, että työnantaja päätti työsopimuksen ainakin osittain luottamusmiesasemasta johtuen.

Nähdäkseni suurin uhkakuva luottamusmiehen työsopimuksen päättämisessä epärehellisyydestä johtuen on se, että epärehellisyyden arviointia tehdään liian ankarasti, taustalla mahdollisesti olevien henkilöriitojen, tai yleisesti luottamusmiesaseman johdosta. Tuomioistuinratkaisujen johdosta korostan sitä epäilyä, että luottamusmiehen syyllistyessä johonkin rikkeeseen, näkee työnantaja sen merkittävämpänä kuin se todellisuudessa on, ja haluaa päättää luottamusmiehen työsopimuksen. Tämä on uhkana etenkin lievien epärehellisyytapauksien osalta, kun työsopimuksen päättämisen sijaan työnantaja voisi toimia myös lievemmin.

4.4 Yhteistyökyvyttömyys

Yhteistyökyvyttömyys työsopimuksen päättämisperusteena on luottamusmiehen osalta mielenkiintoinen päättämisperuste. Yhteistyökyvyttömyys on tulkittavissa oikeustapauksissa lähelle työvelvoitteen laiminlyöntiä, ja yhteistyökyvyttömyyteen usein liittyykin työvelvoitteen laiminlyöntiä tai muita työsuhderikkomuksia, kuten sopimatonta käytöstä. Yleisesti arvioituna riittääkseen irtisanomisperusteeksi työntekijän yhteistyökyvyttömyyden tulee näkyä osapuolten välillä ja sen on oltava työsuhteen kannalta oleellista ja johduttava riittävällä tavalla työntekijästä²⁴⁷.

Työsopimuksesta aiheutuu työntekijälle työn tekemiseen liittyvän työvelvoitteen suorittamisen vastuun lisäksi muitakin vastuita. Sopimusosoikeudellisen näkökulman mukaan työntekijän on sopimusosapuolena kiinnitettävä huomiota myös vastapuolen etuun. Tämän perusteella työntekijältä on edellytettävissä kuuliaisuutta, sekä vältettävä epälojaluutta ja ristiriitoja työnantajan kanssa.²⁴⁸ Näin ollen työntekijän on lähtökohtaisesti pyrittävä toimiaan yhteistyössä työnantajan kanssa. Mikäli luottamusmies ei toimi työsopimusvelvoitteen alaisuudessa yhteistyössä työnantajan kanssa, syntyy työsopimuksen päättämisperuste nähdäkseen samalla tavalla kuin tavallisenkin työntekijän osalta²⁴⁹.

Luottamusmiehen yhteistyökyvyttömyyden arvioinnissa on lähdettävä liikkeelle siitä, liittyykö mainittu yhteistyökyvyttömyys luottamusmiestehtävien hoitamiseen, vai työsopimuksen alaisiin työntekovelvoitteisiin. Voitaneen väittää, että luottamusmiestehtävistä johtuvat yhteistyökyvyttömyyden väitteet eivät ainakaan kovin helposti riitä työsuhteen päättämisperusteeksi; luottamusmies on luottamusmiestehtäviä hoitaessaan henkilöstön asiassa, jolloin erimielisyydet tai ristiriidat työnantajan kanssa esimerkiksi neuvottelutilanteissa eivät riittäne syyksi irtisanomiselle tai purkamiselle. Aivan kuten oikeuskirjallisuudessa mainitaan, irtisanomiseen johtaneissa yhteistyökyvyttömyyden

²⁴⁷ Kairinen ym. 2006: 792; Koskinen ym. 2012: 177.

²⁴⁸ Hietala ym. 2004: 160; Saarinen 2012: 127.

²⁴⁹ Ks. TT: 2004-26: Pääluottamusmies oli kieltäytynyt siirtymästä työskentelemään toiselle osastolle. Varoituksesta huolimatta pääluottamusmies oli jatkanut kieltäytymistään, jonka perusteella työnantajalla katsottiin olleen erityisen painava peruste purkaa pääluottamusmiehen työsopimus.

tapauksissa tuomioistuimet ovat korostaneet sitä, että yhteistyökyvyttömyyden ohessa työntekijä on laiminlyönyt työvelvoitteitaan tai muuten aiheuttanut työnteolle tai työyhteisölle haittaa²⁵⁰. Yhteistyökyvyttömyyden keskeisiä määreitä ovatkin häirintä, sopeutumattomuus ja kielteinen suhtautuminen.²⁵¹

Yhteistyökyvyttömyys irtisanomisperusteena voi muiden irtisanomisperusteiden tapaan syntyä kuitenkin myös pidemmällä aikavälillä. Luottamusmiehen asennoituminen työntekijään voi kärjistä osapuolten välisen tilanteen siihen pisteeseen, että irtisanomisperuste voi olla olemassa. Näin ollessa on työnantajan kuitenkin tavanomaisesti pyydettävä ennen irtisanomista suostumus luottamusmiehen edustamalta henkilöstöltä. Kuitenkin ennen työsopimuksen päättämistä työnantajan on myös pyrittävä omilla toimillaan järjestämään sekä rauhoittamaan tilanne, sekä myös varoitettava luottamusmiestä.²⁵²

Luottamusmiehen osalta yhteistyökyvyttömyyden osalta riittävät työsopimuksen päättämisperusteet olisivat nähdäkseni tilanteita, joissa luottamusmies toimii yhteistyövelvollisuutta rikkoen työsopimustehtäviä suorittaessaan. Varsinaiseen luottamusmiestehdävän suorittamiseen liittyvät yhteistyökyvyttömyyden tapaukset eivät liene luonteeltaan sellaisia, että työnantajalla olisi työsopimuksen päättämisperustetta ilman erityisen raskauttavia perusteita. Esimerkiksi luottamusmiehen yhteistyökyvyttömyys koskien työnantajan kehotuksia tai työnjohtomääräyksiä luottamusmiestehdävän hoitamisesta tai hoitamatta jättämisestä eivät nähdäkseni voi muodostaa työsopimuksen päättämisperustetta, ellei tapaukseen liity muita yhteistyökyvyttömyyden piirteitä.

Luottamusmiehen osalta työnantajan mieltämät henkilöriidat tai erimielisyyden eivät luottamusmiestehdävän hoitamisen osalta muodosta edes irtisanomisperustetta. Esimerkiksi mielipide-erot työnantajan kanssa voidaan nähdä luottamusmiestehdävään niin keskeisesti liittyvinä, ettei niiden voi nähdä sinänsä rikkovan työsopimusvelvoitteita²⁵³.

²⁵⁰ Kairinen ym. 2006: 793; Kairinen ym. 2012: 178.

²⁵¹ Koskinen ym. 2012: 177.

²⁵² Koskinen ym. 2012: 179; Kairinen ym. 2012: 793; Tiitinen & Kröger 2003: 379.

²⁵³ Ks. Koskinen ym. 2012: 183; Tavanomaiset mielipide-erot eivät ole ilman työtehtävien laiminlyöntejä riittäviä irtisanomisperusteita edes johtavassa asemassa olevilla. Työpaikoilla keskustelukulttuuritkin voivat olennaisesti poiketa toisistaan. Lievissä tapauksissa irtisanomista ei voida suorittaa ensimmäisenä toimenpiteenä. Tämä pätee varsinkin, jos asianomaisen työntekijän käyttäytymistä jostakin näkökulmasta voidaan pitää perusteltuna.

Koska erimielisyysneuvottelu on yksi luottamusmiesaseman perustehtävistä, voidaan jopa nähdä, että yhteistyökyvyttömyyden on oltava erityisen merkittävää, jotta työsopimuksen päättämisperuste syntyy. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että luottamusmieheltä sallitaan niskurointia tai muuta perustelematonta yhteistyökyvyttömyyttä sen enempää kuin tavalliseltakaan työntekijältä, vaan tilanteet liittyvät erityisesti luottamusmiestehtävien hoitamiseen. Ongelmatilanteiksi luottamusmiehen osalta muodostuvat lähinnä tilanteet, missä luottamusmiesasemasta johtuen työnantajan ja luottamusmiehen välillä on jo entuudestaan tulehtunut ilmapiiri. Tällöin yhteistyökyvyttömyystehtävät voidaan arvioida työnantajan osalta liioitellusti.

Seuraavaksi tarkastellaan muutamia työtuomioistuimen ratkaisuja liittyen yhteistyökyvyttömyyteen. Työtuomioistuin on ratkaisuisaan ottanut kantaa siihen, minkälaisissa tilanteissa yhteistyökyvyttömyyden voidaan nähdä olevan riittävän painavaa irtisanomiselle. Esimerkiksi mielipide-erot eivät lähtökohtaisesti sellaisenaan vielä riitä irtisanomisperusteeksi. Myöskään se, että työpaikalla on yhteistyöongelmia ja luottamusmies on niissä osallisena, ei usein riitä irtisanomisperusteeksi²⁵⁴.

TT: 2005-116: Työnantaja oli purkanut pääluottamusmiehen työsopimuksen saatuaan tietää pääluottamusmiehen kehottaneen alihankkijaa hidastamaan työtahtia. Kehotuksen taustalla oli työpaikalla toimeenpantu työvauhdin jarrutus, jolla työntekijät olivat painostaneet työnantajaa hyväksymään meneillään olleessa palkkausjärjestelmäkiistassa työntekijöiden tavoitteiden mukaisen ratkaisun. Ottaessaan yhteyttä alihankkijaan pääluottamusmiehen ei näytetty käyttäneen hyväkseen työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia. Kun työntekijöiden yhteisten painostustoimenpiteiden johdosta kenellekään ei ollut annettu edes varoitusta, työtuomioistuin ei pitänyt kohtuullisena, että pääluottamusmies joutui toimenpiteistä yksin niin ankaraan vastuuseen, mitä työsopimuksen purkamisen merkitsi. Työnantajalla ei ollut luottamusmiessopimuksessa edellytetyjä perusteita purkaa pääluottamusmiehen työsopimusta.

Ratkaisu TT: 2005-116 kuvastaa hyvin sitä, kuinka merkittävästä toimesta tai yhteistyökyvyttömyydestä on oltava kyse, jotta oikeus luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen syntyy. Työtuomioistuimen mukaan työntekijät olivat pääluottamusmiehen myötävaikutuksella ryhtyneet painostustoimenpiteisiin hidastamalla työtahtia. Ottaessaan yhteyttä alihankkijaan, katsottiin luottamusmiehen toimineen sopimattomalla tavalla. Kohtuullisena ei kuitenkaan pidetty sitä, että pääluottamusmies olisi yksin ankaraan vastuuseen

²⁵⁴ Kairinen ym. 2006: 794.

siitä, että työntekijät ovat yhdessä ryhtyneet työsopimusta rikkovaan virheelliseen toimintaan. Oikeutta purkamiselle ei siis katsottu olevan. Työtuomioistuimen sanavalinnat irtisanomisperusteen syntymisestä ovat mielenkiintoisia. ”Työtuomioistuimien katsoo, ettei työnantajalla ole ollut luottamusmiessopimuksessa edellytetyjä perusteita purkaa A:n [luottamusmiehen] työsopimusta päättämään välittömästi. A:n työsopimuksen irtisanominen olisi puolestaan edellyttänyt niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita A on pääluottamusmiehenä edustanut.” Nähdäkseni tässä tuomioistuimien ilmaisee, että irtisanomisperuste olisi syntynyt. Tällöin työnantajan olisi pitänyt pyytää suostumusta henkilöstöltä. Lienee selvää, että tässä tapauksessa suostumusta ei olisi henkilöstöltä saatu luottamusmiehen toimiessa yhdessä virheellisesti henkilöstön kanssa, jolloin luottamusmiehellä voidaan olettaa olleen henkilöstön tuki. Luottamusmiestä ei saa asettaa tavallista työntekijää huonompaan asemaan työsopimuksen päättämistä arvioidessa. Luottamusmies oli kuitenkin ainoa varoituksen saanut henkilö, sekä ainoa kenen työsopimus päätettiin. Voidaan siis pitää jokseenkin todennäköisenä, että luottamusmies on toimillaan provosoinut työnantajan. Purkamisen syynä on esitetyn rikkeen lisäksi mahdollisesti osittain ollut se, ettei luottamusmiehen työsuhdetta olisi saatu päätetyksi työehtosopimuksen mukaisesti irtisanomalla, ja työnantaja halusi päästä luottamusmiehestä eroon yhteistyökyvyttömyyden johdosta.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 1996-46 luottamusmies työntekijöiden ohessa oli hidastanut työvauhtia uuden palkkausjärjestelmän tultua voimaan. Varoituksista huolimatta luottamusmies ei ollut parantanut työvauhtiaan muiden niin tehtyä. Kun luottamusmies ei ollut ilmoittanut syytä työvauhdin alenemiselle, oli työnantajalla oikeus perustellusti oikeus purkaa luottamusmiehen työsopimus. Vaikka tapauksessa voitiin pitää todennäköisenä, että palkkausjärjestelmän muutos oli aiheuttanut luottamusmiehelle työntekijöiden valituksista johtuen lisätyötä luottamusmiestehtävien hoitamisen osalta, ei niiden katsottu kuitenkaan vaikuttaneen niin merkittävästi, että työsuorituksen ilmeinen heikkeneminen olisi perusteltavissa pelkästään luottamusmiestehtävien hoitamisella. Luottamusmiehen oli täten katsottu hidastaneen työntekoa vastalauseena uudelle palkkausjärjestelmälle.

TT: 1992-45: Yhtiö oli purkanut pääluottamusmiehen työsopimuksen työvelvoitteen laiminlyönnin vuoksi. Työnantajapuoli ei ollut näyttänyt toteen perustetta, jonka mu-

kaan työsopimus olisi luottamusmiessopimuksen mukaan voitu purkaa. Yhtiö oli siten rikkonut luottamusmiessopimusta ja oli velvollinen suorittamaan pääluottamusmiehelle korvauksen.²⁵⁵

Tapauksessa TT: 1992-45 työnantajan puolelta jää konkreettisesti näyttämättä, mikä on todellinen luottamusmiehen työsuhteen päättämisperuste. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä oli erimielisyyttä pekkaspäivistä ja lomarahosta luopumisesta tehtävästä sopimuksesta. Tämä oli vaikuttanut työpaikan ilmapiiriin sekä aiheuttanut ristiriitaa luottamusmiehen ja työnantajan välillä. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan, ettei työnantajapuoli ollut näyttänyt sellaisia konkreettisia perusteita, minkä johdosta luottamusmiehen työsuhte voitaisiin päättää. Todellisina perusteina voitaneen nähdä luottamusmiehen ristiriidat työnantajan kanssa.

Samoja perusteluita voidaan nähdä olleen myös tapauksessa TT: 1994-53, missä luottamusmiehen työsuhte purettiin työvelvoitteen ja järjestysmääräyksiä rikkomisesta johtuen²⁵⁶. Vaikka tapauksessa TT: 1994-53 luottamusmiehen katsottiin työtuomioistuimen mukaan syyllistyneen lukuisiin erilaisiin rikkomuksiin ja asiattomuuksiin, ei työsuhteen purkuperustetta katsottu syntyneen. Tapauksessa TT: 1994-53 selviävät ristiriidat työnantajan ja luottamusmiehen välillä ovat osiltaan vaikuttaneet luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen. Työsopimuksen päättämässä työnantajan kokonaisarvioinnissa onkin arvioitava yhteistyökyvyttömyyteen liittyvät seikat. Pelkät erimielisyydet ja mielipiteet eivät riitä irtisanomiselle, saati työsuhteen purkamiselle. Työpaikoilla ei voida yleensä vaihtaa työntekijöitä pelkästään henkilösuhteiden johdosta²⁵⁷. Luottamusmiesasema ei saisikaan vaikuttaa ainakaan heikentävästi työntekijän irtisanomis- tai purkamissuojaan verrattaessa tavallisiin työntekijöihin. Näin ollen kynnyks

²⁵⁵ Tapauksessa TT: 1992-45 työnantajaliitto oli väittänyt luottamusmiehen käyttäytymisen olleen työnantajaa kohtaan ristiriitoja aiheuttavaa. Lisäksi luottamusmiehen suhtautumisen väitettiin olleen negatiivista työnantajaa kohtaan, sekä luottamusmies oli vastustanut tiettyjä työtehtäviä. Työnantajatahon mukaan luottamusmies oli saanut lukuisia suullisia huomautuksia toiminnastaan. Työntekijöiden mukaan luottamusmies taasen oli nuhteeton ja hyvä työntekijä. Varsinainen purkamisen syy syntyi tapauksessa, missä luottamusmies oli poistunut työpisteeltään juttelemaan työtovereidensa kanssa.

²⁵⁶ Tapauksessa TT: 1994-53 Pääluottamusmies oli saamistaan varoituksista huolimatta menetellyt järjestysääntöjen vastaisesti. Hänen menettelynsä oli ollut epäasianmukaista ja hänen tapansa hoitaa luottamusmiestehtäviä yleisten sääntöjen vastaista. Luottamusmies oli muun muassa tarkoituksellisesti väärentänyt työaikakortteja, käynnistänyt erimielisyysneuvotteluja omista palkka-asioistaan, toiminut yleisesti asiattomasti sekä poistunut työpaikalta vastoin lupaa. Luottamusmiehen mainittiin muun muassa ilmoittaneen esimiehelleen, ettei hänen tarvitse noudattaa järjestysmääräyksiä, koska häntä ei voida sen perusteella irtisanoa työsuhteestaan.

²⁵⁷ Koskinen ym. 2012: 181; Kairinen ym. 2006: 794.

ristiriitojen tai henkilösuhteiden johdosta tapahtuville työsuhteen päättämislle pitäisi nähdäkseni olla hyvin korkea. Tutkielmassa esiintyvien oikeustapauksien osalta vaikuttaa kuitenkin olevan, että joissakin tapauksissa luottamusmiesasemaan liittyvät erimielisyydet ja mielipide-erot työnantajan kanssa sekä luottamusmiesasema yleisesti ovat jonkinasteisena perusteena työsuhteen päättämislle, vaikka ilmoitetuksi työsuhteen päättämisperusteeksi on mainittu jokin konkreettinen rike tai rikkeitä. Tämä arvio esiintyy ymmärrettävästi lähes poikkeuksetta työntekijäliiton tuomioistuimeen esittämässä kanteessa. Erimielisyyksien on nähdäkseni oltava luonteeltaan jo niin merkittäviä ja vaikuttavia, että työnantajalta voidaan pitää kohtuullisena päättää luottamusmiehen työsuhteen.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 1996-20 käsiteltiin sitä, kenen toimesta irtisanomisen oli tapahtunut, sekä irtisanomiseen liittyvää suostumuksen saamista:

TT: 1996-20: Työnantaja oli arvioinut luottamusmiehen irtisanoessaan päivystyssopimuksen, irtisanoessaan työsuhteen. Luottamusmies oli ilmoittanut työnantajalle lopettavansa päivystyssopimuksen alaisen päivystämistoimen vedoten henkilökohtaisiin syihin. Työnantaja ei ollut hyväksynyt luottamusmiehen ilmoitusta. Työnantaja oli ilmoittanut, että luottamusmiehen katsottaisiin tässä tapauksessa kokonaan irtisanoetuun työsuhteesta. Luottamusmies oli ilmoittanut yhtiön edustajalle, ettei irtisanomisasiassa ollut kyse luottamusmiehen omasta pyynnöstä, vaan työnantajan tulkinnasta. Koska luottamusmiehen ei katsottu olleen irtisanoetuun työsuhteeseen, vaan työnantajan käsitelleen työsuhteen päättäneenä, on työsuhteen päättämisen katsottava tapahtuneen työnantajan toimesta. Koska työnantaja ei ollut selvittänyt luottamusmiehen edustamien henkilöiden enemmistön suostumusta, katsottiin irtisanomisen tapahtuneen luottamusmiehen työsuhteen ja työsuhteen vastaisesti.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 1996-20 työnantajan ja luottamusmiehen välille oli tullut erimielisyyttä päivystystehtäviin liittyvän puhelimen käytöstä. Luottamusmies oli ilmoittanut erimielisyyskeskustelun aikana lopettavansa päivystystyön, sekä täten päivystyssopimuksen mukaisen velvoitteensa. Tässä tapauksessa työnantaja ilmoitti katsovansa luottamusmiehen irtisanoen koko työsuhteen. Luottamusmies on todennut työnantajalle erimielisyytensä irtisanomisen laajuudesta. Kyseisessä tapauksessa työtuomioistuin on katsonut, että luottamusmiehellä ei ole ollut tarkoituksena irtisanoa työsuhteen ja työnantajan edustaja on tämän ymmärtänyt. Tässäkin tapauksessa lähtökohtana irtisanomiselle voidaan mielestäni nähdä erimielisyys luottamusmiehen sekä työnantajan välillä työntekoon liittyvässä asiassa. Työnantaja on laiminlyönyt työehtojen

sopimusvelvoitteensa jätettyään pyytämättä suostumusta luottamusmiehen irtisanomista varten. Edellä mainitusta tapauksesta saadaankin mielestäni hyvin todistettua sen, että yhteistyökyvyttömyyden on oltava erittäin merkittävää, sillä edes työtehtävästä kieltäytyminen ei nähty riittävänä työsopimuksen päättämisperusteena.

4.5 Työntekovelvoitteen laiminlyönti

Yksi tavallisimmista yleisistä työntekijän päättämisperusteista, etenkin irtisanomisten osalta on työntekijän työntekovelvoitteen laiminlyönti. Laiminlyönti voi esiintyä monella tavalla, mutta tavanomaisesti laiminlyönnillä tarkoitetaan työtehtävien tai työmääräysten hoitamatta jättämistä, niiden puutteellista hoitoa, työstä kieltäytymistä, passiivisuutta tai huolimattomuutta.²⁵⁸ Työntekijän tulee suorittaa työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta²⁵⁹.

Työntekovelvoitteen laiminlyönti voidaan jakaa kahteen eri asiatilanteeseen, tahattomaan ja tahalliseen työntekovelvoitteen laiminlyöntiin. Tahallisessa työntekovelvoitteen laiminlyönnissä on kyse siitä, kun työntekijä tarkoituksenmukaisesti joko 1) jättää noudattamatta joitakin työtä koskevia määräyksiä, tai 2) kieltäytyy nimenomaisesti tekemästä työsopimuksen mukaista työvelvoitettaan joko osittain tai kokonaan. Tahattoman työvelvoitteen laiminlyönnin osalta tarkoitetaan esimerkiksi huolimattomuutta työssä, puutteellista työsuoritetta tai aikaansaamattomuutta.²⁶⁰ Tahatonta työntekovelvoitteen laiminlyöntiä voi olla toisaalta myös työntekoon liittyvä välttelevä asenne²⁶¹. Etenkin tahattomien syiden osalta työsuhteen päättämistä arvioitaessa on annettava suuri painoarvo tahattoman työvelvoitteen rikkomisen toistuvuuden ja törkeyden arvioinnille²⁶².

²⁵⁸ Tiitinen & Kröger 2003: 338; Kairinen ym. 2006: 717—730.

²⁵⁹ Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017: 52.

²⁶⁰ Koskinen ym. 2012: 76; Kairinen ym. 2006: 717.

²⁶¹ Ks. esim. TT: 2014-104: Työtuomioistuimen mukaan tuli näytetyksi, että työsuojelupäällikkö oli hoitanut työtehtäviään tahallisesti tehden vain välttämättömmän. Hän ei ollut edistänyt työsuojelutoimintaa, ja oli ammattitaidoltaan heikko. Kuitenkin kun varoituksen jälkeen työsuojeluvaltuutettu oli ryhtynyt toimiin muun muassa ammattitaitonsa parantamiseksi, katsoi työtuomioistuin, että työnantajalla ei ollut työehtosopimuksen mukaista asiallista ja painavaa työsopimuksen päättämisperustetta.

²⁶² Kairinen ym. 2006: 717; Ks. myös TT: 2013-165: Työsuojeluvaltuutetun työsopimus oli purettu työntekijän pakatessa räjähdysaineita pakkaamista koskevien lakien vastaisesti. Kun työsuojeluvaltuutetulta voitiin olettaa asemansa johdosta asiantuntijuutta, ja kun työsuojeluvaltuutetun katsottiin suhtautuneen

Mikäli työvelvoitteen laiminlyönti on toistuvaa ja työvelvoitteen rikkominen loukkaa keskeisesti työtehtävään liittyviä velvollisuuksia, on rikettä arvioitava ankarammin²⁶³. Laillisesti työntekijän voidaan olettaa kieltäytyvän työstä ainoastaan kun 1) työ on laitonta tai hyvän tavan vastaista, 2) työ aiheuttaa työntekijälle vaaraa, 3) työnantaja ei maksa työstä sopimuksen mukaista palkkaa, tai kun 4) työ ei vastaa työ sopimuksen ehtojen mukaista työtehtävää.²⁶⁴

Luottamusmiehen osalta työstä kieltäytymistä ja työvelvoitteen laiminlyöntiä on arvioitava huolellisella kokonaisarviointilla siitä, onko työvelvoitteen laiminlyönti luottamusmiestehtävistä johtuvaa, vai tarkoituksenmukaista luottamusmiestehtävästä riippumatonta laiminlyöntiä. Mikäli työstä kieltäytyminen on tahallista, on sen painavuuden arvioinnissa tarkisteltava etenkin sitä, mikä on kieltäytymisen syynä. Lähtökohtaisesti luottamusmiestehtävien hoitamisesta johtuen aiheutuva työvelvoitteen laiminlyönti ei muodosta työ sopimuksen päättämisperustetta, kun taas luottamusmiehen luottamusmiestehtävän hoitamisesta riippumaton työvelvoitteen laiminlyönti voi sen muodostaa.²⁶⁵ Tällöin keskeistä on arvioida sitä, onko työvelvoitteen laiminlyönti kokonaisuudessaan merkittävää²⁶⁶. Esimerkiksi vähäisten työvelvoitteiden rikkomisten osalta ei edes varoittamisen jälkeen työ sopimuksen päättämisperustetta välttämättä muodostu²⁶⁷.

epäasiallisesti purkamista edeltäen, oli työnantajalla työtuomioistuimen mukaan erityisen painava syy työ sopimuksen purkamiselle. Työtuomioistuimen mukaan asiassa ei tullut näytettyä riittävästi, että työ sopimuksen päättämiseen olisi vaikuttanut työsuojeluvaltuutettuna toimiminen.

²⁶³ Ks. TT: 1996-28: Vartijana toiminut työsuojeluasiamies oli toistuvasti rikkonut kieltoa viedä ulkopuolisia henkilöitä muun muassa vartiointikohteeseen ja samalla jättänyt täyttämättä työvelvoitteitaan. Koska työsuojelumiehen toiminnan katsottiin vaarantaneen työnantajan turvallisuusjärjestelyjen toteutumista ja olleen vartiointialan luonteen vastaista, katsottiin työnantajalla olleen työ sopimuslain mukainen erityisen tärkeä syy työsuojeluasiamiehen työ sopimuksen purkamiselle. Myös tapauksessa TT: 1987-10 Luottamusmiehen toistuvasti kieltäytyessään työtehtävistä muun työryhmän kanssa, oli luottamusmies toiminut erityisen painavasti. Työtuomioistuimen mukaan purkamisperustetta ei ollut, mutta irtisanomisperusteen katsottiin syntyneen.

²⁶⁴ Saarinen 2012: 293; Kairinen ym. 2006: 718; Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012: 80—85.

²⁶⁵ Työehtosopimuksissa on sopimuksesta riippuen säädetty siitä, miten, ja kuinka paljon luottamusmies käyttää työaikaansa luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

²⁶⁶ Ks. esim. TT: 1988-168: Yhtiön katsottiin toimineen työehtosopimuksen vastaisesti purkaessaan kahden luottamusmiehen työ sopimuksen. Työ sopimuksen purkamisen perusteluksi esitettiin laittomaan lakoon osallistuminen. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan luottamusmiesten työ sopimukset purettiin heidän luottamusmiestehtäviensä johdosta. Työnantajalla ei ollut siis työ sopimuslain mukaista painavaa perustetta työ sopimusten purkamiseen tai edes irtisanomiseen.

²⁶⁷ TT: 2000-44: Työnantaja oli purkanut työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksen varoituksista huolimatta jatkuneen käyttäytymisen johdosta. Työsuojeluvaltuutettu oli lopettanut työnteon 10 minuuttia ennen työvuoron päättymistä, ja saanut sitä ennen muutaman kuukauden sisään 3 varoitusta laiminlyöntien johdosta. Laiminlyöntejä pidettiin vähäisinä, eikä työnantajalla katsottu olleen perustetta työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksen päättämiseen.

Merkitystä on siten annettava myös työvelvoitteen laiminlyönnin vaikutuksilla muun muassa työnantajaan²⁶⁸. Esimerkiksi lakkoon ryhtymisen osalta etenkin lakon pituus, sen syyt ja vaikutukset työnantajan toiminnalle vaikuttavat työsopimuksen päättämisperusteen syntymisessä²⁶⁹.

Työntekovelvoitteen laiminlyöntiä arvioidessa luottamusmiehen osalta on arvioitava myös, kuinka suuri osa laiminlyönnistä johtuu luottamusmiestehtävälle käytetystä ajasta, ja mikä luottamusmiehen omasta toiminnasta. Esimerkiksi tapauksessa TT: 2001-55 arvioitavaksi tuli se, oliko luottamusmiesasemalla tekemistä työsuhteen päättämisen kanssa. Tapauksessa TT: 2001-55 postinjakajana toiminut luottamusmies oli virheellisten postin jakelun johdosta saanut kolme varoitusta. Näiden jälkeen luottamusmiehen työsuhde oli purettu. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan luottamusmiehen työvelvoitteen rikkomisia voitiin pitää erityisen painavana, jolloin työnantajalla oli oikeus purkaa luottamusmiehen työsuhde²⁷⁰.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT: 2003-32: Luottamusmiehen työsuhde oli irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Myöhemmin työnantaja ilmoitti irtisanomisen tapahtuneen henkilökohtaisilla syillä, joita olivat luottamusmiehen terveydentila, sekä luottamusmiehen työtehtävien laiminlyönti ja sopimaton käyttäytyminen. Esitetyn selvityksen mukaan luottamusmies oli vuosien varrella toiminut toisinaan moitteettomasti ja työnantajaa tyydyttämättä. Kun työnantajan esittämät irtisanomisperusteet ovat muuttuneet ja muutenkin jääneet ristiriitaiseksi tai selvittämättä, ei työnantajalla katsottu olevan työsopimuslain mukaista luottamusmiehen irtisanomisperustetta, siitäkään huolimatta, että luottamusmiehen edustamalta henkilöstöltä oli saatu irtisanomiselle suostumus.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 2005-118 pääluottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa ei ollut päästy yksimielisyyteen urakkahinnasta. Tämän jälkeen

²⁶⁸ Ks. myös TT: 1997-26: Vaikka luottamusmiehen asiakaspalvelussa oli todettu puutteita, ei hänen menettelynsä kuitenkaan ollut sellaista, että työnantajan maine olisi vaarantunut. Tästä johtuen työnantajalla ei katsottu olleen työsopimuslain mukaista tärkeää työsopimuksen purkamisperustetta.

²⁶⁹ Ks. esim. TT: 1987-92: Luottamusmiehen työsopimus oli purettu lakkoon ryhtymisen johdosta. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan työnantajalla oli ollut oikeus siirtää luottamusmies toiseen työpisteeseen. Luottamusmiehen ja työnantajan välillä oli ollut henkilöongelmia. Työtuomioistuimen mukaan luottamusmiehen kieltäytyminen siirtymästä toiseen työpisteeseen, oli merkinnyt sellaista työvelvollisuuksien merkittävää rikkomista, minkä johdosta hänen työsopimuksen purkamiselle oli tärkeä syy. Näyttämättä jäi työnantajan painostustoimenpiteet luottamusmiehen siirtämisen osalta.

²⁷⁰ Kanteessaan työntekijäosapuoli väitti, että työvelvoitteen laiminlyönti ei ollut riittävä työsuhteen purkamiseen. Työntekijäpuoli väitti myös, että työnantaja oli pyrkinyt kiertämään luottamusmiehen irtisanomissuojaan liittyvää suostumusmenettelyä purkamalla luottamusmiehen työsuhteen. Kuitenkin työtuomioistuimen ratkaisun mukaan ei luottamusmiesasemaa voitu pitää osasyynä työsuhteen purkamiselle, vaan työnantajalla nähtiin olleen oikeus työvelvoitteen toistuvista rikkomuksista johtuen purkaa luottamusmiehen työsopimus.

työnantaja oli katsonut pääluottamusmiehen hidastavan tahallisesti työvauhtia, minkä johdosta häntä oli varoitettu. Tämän lisäksi luottamusmies oli käyttäytynyt asiattomasti ja epälojaalisti työnantajaa kohtaan. Vaikka varoituksenkin jälkeen luottamusmiehen työsuoritteissa oli edelleen puutetta, ei luottamusmiehen työvelvoitteen laiminlyöntiä nähty niin vakavana, ettei työnantajalta olisi voinut edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Näin ollen, kun irtisanomista varten luottamusmiehen edustaman henkilöstön suostumusta ei ollut kysytty, ei työnantajalla ollut perustetta luottamusmiehen työsuhteen päättämiseksi.²⁷¹

Työtuomioistuimen ratkaisua TT: 2005-118 arvioitaessa voidaan nähdäkseni pitää selvänä, että luottamusmies on tarkoituksenmukaisesti toiminut työvelvoitteitaan laiminlyöden. Tällöin myös työnantajan ja luottamusmiehen välinen luottamussuhde on heikentynyt. Luottamusmiehen epäasiallisuudesta ja muiden työnteon sabotoinnista ei tullut näytettyä riittävästi, mutta on syytä epäillä, että myös näillä työnantajan esiin tuomilla asioilla on ollut vaikutusta työnantajan päätyessä työsuhteen purkamiseen irtisanomisen sijasta. Työnantajan vastineessa kanteeseen tuodaan ilmi huomioita luottamusmiehen heikentyneestä työtahokkuudesta, epäasiallisuudesta, muiden työntekijöiden valituksista luottamusmiehen toiminnasta sekä työnantajan kehotuksista luottamusmiehelle työtehtävien hoitamisesta. Työnantajan päätyessä työsuhteen purkamiseen irtisanomisen sijasta ei työnantajan tarvinnut pyytää luottamusmiehen edustaman henkilöstön suostumusta. Aivan kuten työtuomioistuimen ratkaisun kirjoitusasusta voidaan päätellä, olisi työnantajalla ollut työvelvoitteen laiminlyönnin osalta irtisanomisperuste. Kuitenkaan varsinaista irtisanomisoikeutta ei olisi ollut niin pitkään, kuin suostumusta luottamusmiehen edustamalta henkilöstöltä ei ole saatu²⁷².

Aivan kuten tavallisen työntekijänkin osalta, irtisanomisperusteen syntyminen työvelvoitteen laiminlyönnin osalta edellyttää sitä, että luottamusmies tietää menettelynsä työsuhteen purkamisen vastaisuuden²⁷³. Etenkin luottamusmiehen osalta tämä voi ainakin

²⁷¹ TT: 2005-118: Kun yksimielisyyteen urakkahinnasta ei ollut päästy, oli luottamusmies alkanut hidastaa työtahtiaan. Luottamusmies oli työparinsa kanssa työnantajan huomautuksesta huolimatta valmistanut urakkaan liittyviä kontin osia, vaikka työnantaja oli keskusteluissa kehottanut luottamusmiestä, että kontteja täytyisi alkaa kasaamaan. Työtuomiosta esiin tulleiden selvitysten mukaan luottamusmiehellä on hyvissä ajoin ollut tieto siitä, että osien valmistuksesta tulisi siirtyä kokoamiseen tilausaikataulussa pysymiseksi. Tapauksessa vastaaja on tuonut ilmi luottamusmiehen epäasiallista käyttäytymistä ja epälojaaluttua. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan kuitenkin on jäänyt näyttämättä muun muassa työnantajan väitteet siitä, että luottamusmies on tahallisesti vaikeuttanut muiden työntekijöiden työskentelyä. Vaikka luottamusmiehen saaman varoituksen katsottiin olleen aiheellinen, ei ole näytetty että luottamusmiehen toiminta olisi ollut työsuhteen purkamiseen oikeuttavaa.

²⁷² Rusanen 2010: 317.

²⁷³ Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012: 77.

jossakin määrin olla ongelmallista. Luottamusmies voi siis kieltäytyä työstä kun työ ei vastaa työ sopimuksen mukaista työ tehtävää. Työnantaja ei voi kieltää luottamusmiestä hoitamasta luottamusmiestehtäviään. Vaikka luottamusmiestehtävät eivät kuulu työ sopimuksen mukaisten työ tehtävien piiriin, on luottamusmiehen voitava saada hoitaa työnantaja- ja työntekijätahon liittojen välisen luottamusmiessopimuksen mukaisesti luottamusmiestehtäviä. Työnantaja ei siis työ sopimusvelvoitteisiin vedoten voi kieltää luottamusmiehelle luottamusmiessopimuksella myönnettyjä oikeuksia hoitaa luottamusmiestehtäviään ainakaan jatkuvasti. Epäselvyydet luottamusmiestehtävien hoitamiseen käytettävästä ajasta voivat hyvin muodostaa ristiriitatilanteita osapuolten välillä.

Vaikka luottamusmiehellä on tiedossa luottamusmiessopimuksen mukainen luottamusmiestehtävien hoitamiseen käytettävissä oleva aika, voi työnantajan ja luottamusmiehen välillä olla epäselvyyttä siitä, milloin luottamusmies tekee työ sopimuksen mukaisia työ velvoitteitaan ja milloin luottamusmiestoimeen kuuluvia tehtäviään. Työnantajalla on direktiovallan mukainen oikeus kuitenkin velvoittaa luottamusmiestä suorittamaan työ sopimuksen mukaista työ velvoitettaan. Luottamusmiestehtäviä tehdessään on selvää, että luottamusmies ei suorita työ sopimuksen mukaisia työntekovelvoitteitaan. Tällöin työnantajalla ei pitäisi kuitenkaan olla työ sopimuslain mukaista irtisanomisperustetta luottamusmiehen työ velvoitteen laiminlyönnin perusteella. Tällaisissa tapauksissa arviotavaksi tuleekin se, onko työnantaja varoittanut luottamusmiestä toiminnastaan, mikäli työnantajan mielestä luottamusmies laiminlyö työ tehtävänsä²⁷⁴. Merkitystä on myös sillä, miten luottamusmiehen ja työnantajan välillä on sovittu siitä, milloin luottamusmiestehtäviä hoidetaan²⁷⁵.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 2007-42 luottamusmiehen pitkän moitteettoman työhistorian sekä työ velvoitteen laiminlyöntiin johtaneen tapahtuman ei katsottu olevan niin painava laiminlyönti, etteikö työ suhdetta olisi voinut edellyttää jatkettavan ainakin irtisanomisajan pituisen ajan. Lisäksi kun irtisanomista varten luottamusmiehen edus-

²⁷⁴ Työntekovelvoitteen laiminlyöntitilanteissa on oikeuskäytännössä yleisesti edellytetty, että työnantaja on ennen irtisanomista varoittanut työntekijää. Varoituksen taustalla on ollut saattaa työntekijän tietoisuuteen työ velvoitteensa laiminlyönti, sekä myös selvittää työntekijälle hänen työ velvoitteensa. Ks. Kairinen ym. 2006: 718; Kairinen 2009: 338; Tiitinen & Kröger 2003: 373—374; Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012: 61.

²⁷⁵ Työehto- ja luottamusmiessopimukissa on kirjattu usein laveasti luottamusmiehen vapautuksesta työstä: ”Luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä”. Luottamusmiestehtävien hoitamiseen annettavasta vapautuksesta voidaan usein sopia myös paikallisesti.

taman henkilöstön enemmistön suostumusta ei ollut pyydetty, ei edes irtisanomisoikeutta olisi ollut. Näin ollen luottamusmiehen työsuhde oli päätetty työsopimuslain vastaisesti²⁷⁶.

Tapauksessa TT: 2007-42 luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen ei liittynyt varsinaisesti luottamusmiehen luottamusmiestoimintaan liittyvää työvelvoitteen laiminlyöntiä vaan varsinaiseen työsopimukseen liittyvän työtehtävän laiminlyönti. Työtuomioistuimen ratkaisun perusteluissa työntekijäosapuoli epäilee purkamisen syynä olleen luottamusmiesaseman, kun taas työnantaja erikseen jopa myöntää ettei luottamusmies ole ollut hankala, eikä luottamusmiesasema ole vaikuttanut työsuhteen päättämiseen. Nähdäkseni luottamusmiesasemaan liittyviä erimielisyyksiä tai muita henkilöriitoja ei voida tässä tapauksessa pitää syinä työnantaja liian painavaan arvioon työvelvoitteen laiminlyönnistä, vaan kyse on etenkin työvelvoitteen laiminlyöntiin liittyvän rikkeen seurauksien pohdinnasta. Tähän kantaan päätyi myös työtuomioistuin, eikä ratkaisussa sen tarkemmin arvioitu, tai tullut näytettyä luottamusmiehen ja työnantajan välisiä erimielisyyksiä tai riitoja. Työtuomioistuin totesi, että tapauksessa on jäänyt näyttämättä, että työsopimuksen purkamiseen päätymisen taustalla olisi luottamusmiesasema. On kuitenkin aiheellista jälleen todeta työnantajan päätyneen luottamusmiehen työsopimuksen purkamiseen irtisanomisen sijasta.

²⁷⁶ Tapauksessa TT:2007-42 luottamusmies oli toisen henkilön kanssa suorittamassa tulityövalvontaa, missä luottamusmies oli määrätty tulityövärtijäksi. Luottamusmies ja toinen työntekijä olivat varmistaneet tulityöpaikan, jonka jälkeen luottamusmies ja työntekijä olivat sopineet luottamusmiehen menevän korjaamolle tekemään tarvittavia putkia toisen työntekijän jäädessä valvomaan tulityöpaikkaa. Toinen työntekijä oli mennyt tulityövalvonnan aikana tupakkapaikalle, missä olleessaan hän oli huomannut tulipalon alun. Työnantaja oli purkanut luottamusmiehen työsopimuksen ja antanut toiselle työntekijälle varoituksen vedoten luottamusmiehen poistumiseen tulivalvontapisteeltä ja työtehtävien siirtämisestä toiselle. Työtuomioistuimen kuuleman palopäällikön mukaan tulityövärtijan tehtäviä voi hoitaa myös siihen määrämätön työntekijä, mikäli siihen kuuluvat tehtävät on selitetty selvästi. Näin oli myös käytännössä työnantajatahon puolelta hyväksytty. Työntekijän poistuessa tulityöpaikalta tupakkapaikalle on luottamusmies laiminlyönyt työvelvoitteensa jättäessään huolehtimatta, että jälkivartiointi suoritetaan asianmukaisesti toisen työntekijän toimesta. Työvelvoitteen laiminlyönnissä ristiriitaista osapuolien välillä oli etenkin se, onko tulityövärtijällä, eli tässä tapauksessa luottamusmiehellä, mahdollista delegoida tehtävät toiselle henkilölle. Työtuomioistuimen ratkaisussa esiin tulleiden perusteiden mukaan kyseisiä tehtäviä voidaan delegoida toiselle työntekijälle, kunhan varsinainen vastuussa oleva henkilö on varmistunut siitä, että delegoitu henkilö on tietoinen tehtävän vastuista. Tämän johdosta voitiin nähdä luottamusmiehen laiminlyöneen työvelvoitettaan vakavasti jättäessään huolehtimatta jälkivartiointin asianmukaisuuden toisen työntekijän osalta. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan lieventävänä seikkana luottamusmiehen tulityöpaikalta poistumisessa voitiin nähdä se, että luottamusmies meni hoitamaan muita työvelvoitteitaan poistuessaan tulityöpaikalta.

4.6 Poissaolot

Lähtökohta sille, että työnantaja voi poissaolojen johdosta päättää luottamusmiehen työsuhteen on se, että luottamusmies rikkoo työ sopimusveloitettaan joko tahallaan tai tuottamuksellisesti. Näin ollen voidaan myös nähdä, että poissaolojen on oltava luonteeltaan luvattomia tai ilmoittamattomia. Työntekijän ollessa poissa töistä vailla työnantajan lupaa, toimii työntekijä vastoin työnantajan direktiovaltaa. Tällöin voidaan myös olettaa työntekijän toimivan tietoisesti vastoin työntekovelvoitettaan, mikä voi jo toimia riittävänä päättämisperusteena. Poissaolo voi kuitenkin olla tekona myös niin vähäinen, ettei se oikeuta päättämään työ sopimusta.²⁷⁷

Keskeinen merkitys arvioitaessa poissaolojen riittävyyttä työ sopimuksen päättämisperusteena on annettava poissaolojen syyille. Työ sopimuksen päättämisperustetta poissaolojen perusteella ei ole, mikäli työntekijällä on hyväksyttävä syy poissaololleen. Hyväksyttävinä syinä poissaololle voidaan nähdä esimerkiksi pakottava este, lapsen sairastuminen, työntekijän oma sairaus tai perusteltavissa oleva erehtyminen työhöntulovelvollisuudesta²⁷⁸. Pelkän poissaolon syyn arvioinnin lisäksi pohdittava on myös rikkeen merkittävyyttä. Yksittäistä, esimerkiksi päivän kestävää ilmoittamatonta poissaoloa ei voitu oikeuskäytännön mukaan pitää riittävänä perusteena työsuhteen irtisanomiselle. Vaikka oikeuskäytäntö ei suoraan kerro, kuinka pitkää luvatonta poissaoloa voidaan pitää riittävänä perusteena työsuhteen irtisanomisena²⁷⁹, voidaan työ sopimuslain 8.3:n mukaan työ sopimusta pitää purkautuneena, mikäli työntekijä on ollut työstä poissa vä-

²⁷⁷ Kairinen ym. 2006: 731—732.

²⁷⁸ Kairinen ym. 2006: 732; Ks. esim TT: 2002-77: Työnantajan katsottiin purkaneen työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksen ilman erityisen painavaa tai asiallista työ sopimuksen päättämisperustetta. Työnantaja purki työ sopimuksen työsuojeluvaltuutetun sairausloman aikana, vaikkei työnantajalla ollut vielä varmuutta työsuojeluvaltuutetun jatkuvasta työkyvyttömyydestä.

²⁷⁹ KS: TT: 1998-13: Ottaen huomioon työehtosopimukseen liittyvän irtisanomissuojasopimuksen sanamuodon, jonka mukaan poissaolo irtisanomisperusteena edellyttää poissaolojen toistuvuutta, edes 10 päivän poissaoloa ei voitu pitää riittävänä irtisanomisperusteena, vaikka poissaolo oli pitkä, ja työ sopimuslain mukaan työsuhdetta olisi voitu pitää päättyneenä. Ks. myös TT: 1998-46: Työntekijän (ei luottamusmies) alkoholin väärinkäyttämisestä johtuneen luvattoman poissaolon (3 työvuoroa) ei voitu pitää erityisen painavana irtisanomisperusteena, ottaen huomioon työntekijän työhistoria sekä se, että työntekijä esitti koko työstä poissaoloajalta todistuksen työkyvyttömyydestään. Ks. myös TT: 2001-64: Työntekijän kahta poissaoloa ei yhdessä arvioiden voitu pitää työ sopimuksen päättämiseen oikeuttavana perusteena, kun otettiin huomioon myös yhtiössä noudatettu varoituskäytäntö.

hintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen²⁸⁰.

Vaikka työnantajalla olisikin perusteettoman poissaolon johdosta riittävä päättämisperuste, ei päättämisoikeutta välttämättä silti muodostu. Tällöin esimerkiksi yrityksen käytäntö voi vaikuttaa siihen, voidaanko perusteetonta poissaoloa pitää riittävänä syynä irtisanomiselle.²⁸¹ Tavanomaisesti oikeus irtisanoa työ sopimus poissaoloista johtuen perustuu siihen, että poissaolot ovat toistuvia, ja työnantaja on kyseisestä rikkomuksesta varoittanut työntekijää. Tämän lisäksi poissaoloista työnantajalle aiheutuneen haitan suuruus vaikuttaa irtisanomiskynnykseen. Tällöinkin työnantajan on kuitenkin puututtava poissaoloihin, ja varoitettava työntekijää toimensa luvattomuudesta. Esimerkiksi työpaikan löyhä tai epäselvä käytäntö poissaoloista ilmoittamisesta ei kumoa muun muassa varoituksen merkitystä.

Luottamusmiehen osalta poissaoloja on arvioitava samoin perustein kuin tavallisenkin työntekijän osalta. Erona tavallisen työntekijän ja luottamusmiehen välillä on kuitenkin se, että luottamusmiestehtävä pitää sisällään mahdollisuuden käyttää työaika luottamusmiestehtävien hoitamiseen²⁸². Työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten mukaan luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutuksiin ja käyttää aikaansa luottamusmiestehtäviin sopimusten mukaisesti. Tällöin ainakaan näihin liittyviä osallistumisia ja poissaoloja ei voitane pitää laillisena perusteena työ sopimuksen päättämiseksi²⁸³.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT: 2005-3 arvioitiin sitä, olivatko luottamusmiehen poissaolot muodostaneet riittävän perusteen työsuhteen päättämiseksi:

²⁸⁰ Ks. esim. TT: 2014-39: Työnantaja oli pitänyt luottamusmiehen työsuhdetta purkautuneena, luottamusmiehen ollessa vähintään 7 päivää poissa ilmoittamatta pätevää syytä poissaololle. Koska työtuomioistuimelle ei ollut esitetty uskottavaa syytä poissaololle, työnantaja oli voinut käsitellä työ sopimusta purkautuneena. Ks. myös TT: 1991-85: Luottamusmies oli toimittanut sairauslomaa koskevan todistuksen virheellisesti väärälle henkilölle. Saatuaan tämän tietoon, oli luottamusmies ilmoittanut tästä yhtiön tuotantopäällikölle ja toimittanut myöhemmin uuden sairauslomatodistuksen. Luottamusmiehen toimittaessa uuden sairauslomatodistuksen, oli työnantaja purkanut luottamusmiehen työ sopimuksen, sillä perusteella että luottamusmies olisi ollut ilmoittamatta poissa töistä yli viikon ajan. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan luottamusmiehen ilmoitus sairausloman jatkosta ja todistuksen toimittamisesta oli tullut yhtiön tietoon alle viikon sisään sairausloman alkamisesta, eikä työnantajalla täten ollut oikeutta purkaa luottamusmiehen työ sopimusta.

²⁸¹ Kairinen ym. 2006: 733.

²⁸² Ks. esim. Luottamusmiessopimus PT-STTK 8 §.

²⁸³ Lähtökohtana onkin, että luottamusmiehellä on oltava työnantajan lupa koulutuksiin osallistumiseen.

TT: 2005-3: Toimihenkilöiden luottamusmies oli esimiesten poissa ollessa jäänyt omavaltaisesti kahtena päivänä työnajan lyhennysvapaalle. Tämän lisäksi luottamusmiehen kulunvalvonnan leimaukset olivat olleet puutteellisia. Laiminlyönnit eivät olleet työtuomioistuimen ratkaisun mukaan niin vakavia, että työnantajalla olisi ollut erittäin painavaa syytä purkaa luottamusmiehen työsopimusta. Koska luottamusmiehen edustamalta henkilöstöltä ei ollut saatu suostumusta, ei myöskään irtisanomisperuste täyttynyt.²⁸⁴

Aivan kuten työtuomioistuimen ratkaisun TT: 2005-3 perusteluissa todetaan, ei poissaolojen ole nähty aiheuttaneen tarpeellisten työtehtävien hoitamatta jättämistä. Myöskään näyttöä siitä, että luottamusmiehen kirjaamattomat poissaolot olisivat kestäneet hänen esittämänsä vähäistä määrää pidempään, ei ole työnantajan osalta saatu. Työtuomioistuin toteaa että luottamusmies on toiminut leväperäisesti. Kuitenkaan työnantajan antamassa varoituksessa ei ole ollut uhkaa työsuhteen päättämisestä²⁸⁵. Näin ollen irtisanomisperusteeseen ei voida nähdä täyttyneen. Työnantaja työtuomioistuimen ohella ovat arvioineet luottamusmiehen toimintaa moitittavaksi. Samanlainen tapaus on myös työtuomioistuimen ratkaisu TT: 1992-100:

TT: 1992-100: Siivousliikkeen erään työkohteen luottamushenkilönä toimineen siivoajan työsopimus oli purettu sillä perusteella, että hän oli laiminlyönyt ilmoitusvelvollisuutensa poissaolostaan aikaisemmasta varoituksesta huolimatta laiminlyönyt työvelvoitteensa. Työnantaja oli työsuhteen päättäessään menetellyt luottamusmiessopimuksen vastaisesti, minkä vuoksi työnantaja velvoitettu suorittamaan työntekijälle korvausta luottamusmiessopimuksen vastaisen työsuhteen päättämisen johdosta.²⁸⁶

²⁸⁴ Tapauksessa TT: 2005-3 luottamusmies on useaan otteeseen toiminut virheellisesti työaikojen leimaamisessa sekä ollut poissa töistä. Epäselvää tapauksissa on ollut poissaolojen luvallisuudesta sekä työaikojen leimaamiseen liittyvistä myöhemmistä virheellisistä ilmoittamisista. Epäselvää on ollut myös se, onko luottamusmies ollut tosiasiallisesti poissa töistä tietynä päivänä, jolloin esimiehet ovat olleet poissa töistä. Luottamusmies on työtuomioistuimen perusteluissa ilmenneiden seikkojen mukaan ollut töissä avaamatta tietokonettaan koko päivänä. Luottamusmies ei ole leimannut itseään sisään töihin unohdettuaan avaimet kotiin. Osapuolten välillä näyttöristiriitaa on ollut siitä, tarvitseeko luottamusmies työssään tietokonetta vai ei. Kyseisen päivän osalta luottamusmies on todennut siivonneensa työhuonetta koko päivän tilausten vastaanottajan ollessa poissa, jolloin luottamusmies ei ole voinut tehdä työtään. Tämän lisäksi luottamusmies on ollut liukumavapaalla sopimattaan siitä työnantajan kanssa kaikkien esimiesten ollessa lomalla. Luottamusmies oli ilmoittanut liukumasta puhelinvaihteeseen, mikä ei ollut käytäntönä työpaikalla.

²⁸⁵ Ks. esim. Parviainen 2010: 244. ”Sisällöltään varoituksen tulee olla sellainen, että saaja ymmärtää, mitä tapahtuu, jos hän ei korjaa menettelyään.”

²⁸⁶ Tapauksessa TT: 1992-100 tapauksessa kantaja on väittänyt työsuhteen purkamisen johtuneen luottamusmiesasemasta. Tapauksessa luottamusmiehenä toiminut työntekijä oli ollut töissä sairaana. Työntekijä oli saanut seuraavalle päivälle työterveyslääkäriajan. Työntekijä oli poistunut työpaikaltaan 28.1.1992 ennen työpäivän päättymistä sairaudesta johtuen, eikä seuraavana päivänä saapunut töihin ennen työterveysaikaa klo 12.15, lääkärin todetessa työntekijän työkyvyttömäksi. Työntekijä oli aiemmin saanut varoituksen missä työnantaja väitti työntekijän olleen poissa töistä aiheuttomasti, noin 5 kuukautta ennen irtisanomista. Vaikka kyseisessä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että työntekijä on jättänyt asianmukaisesti ilmoittamatta sairaudestaan ja siitä johtuvasta työstä poistumisesta, ei työnantaja voi ilman toden-

Työnantajan osalta purkamisratkaisua voidaan nähdä molemmissa tapauksissa liioiteltuna, ja onkin pohdittava, onko irtisanomisperusteen sijasta päädytty purkamiseen, jotta tarvetta henkilöstön suostumukselle ei ole ja luottamusmiehestä päästään eroon. Voidaan olettaa, että työnantaja tietää purkamisen edellytyksien olevan huomattavan merkittäviä. Tapauksessa TT: 2005-3 luottamusmies on ennenkin jättänyt leimaamatta menojaan työajalla, pitänyt liukumia ilman esimiehen lupaa, sekä kirjannut virheellisesti korjauslomakkeisiin työaikojansa. Tapauksessa TT: 1992-100 luottamusmies on ennen työsuhteen päättymistä saanut jo varoituksen toiminnastaan. Näin ollen molemmissa tapauksissa luottamusmiehen ja työnantajan välillä onkin oletettavasti ollut jonkinlainen epäluottamustilanne. Koska tavallisen työntekijän osalta poissaoloista johtuen purkamisen sijaan on päädytty huomattavasti useammin irtisanomisiin²⁸⁷, on mielestäni aiheellista epäillä, että työnantaja on luottamusmiesten osalta joko halunnut välttää suostumusmenettelyä ja päätenyt purkamaan työsuhteen, tai henkilöstiriitojen johdosta päättänyt työsopimuksen irtisanomisen sijaan purkamalla.

peräisyyden tarkistamista pitää määrätyn sairausloman johdosta aiheutunutta työstä poissaoloa perustetomana ja aiheettomana. Näin ollen epäselväksi jäänyt noin kahden tunnin mittainen työssä poissaoleminen 28.1.1992 ei voitu pitää riittävänä purkamiseen johtavana poissaolona ja työvelvoitteen täyttämättä jättämisenä.

²⁸⁷ Ks. esim. TT: 2012-120, TT: 2007-1.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA MUUTOSEHDOTUKSET

Luottamusmiehen työsuhteen päättämistilanteet pitävät sisällään tiettyjä useasti toistuvia piirteitä. Ensinnäkin luottamusmiesaseman vaikutus työsuhteen päättämisen syynä vaihtelee työnantaja- ja työntekijäosapuolen välillä. Tästä on tulkittavissa, että luottamusmiesaseman riitaisa luonne ja sen vaikutukset nähdään selkeästi eri tavoin osapuolten välillä. Työntekijäosapuolen kanteissa usein mainittiin että luottamusmiesasema on vaikuttanut työsopimuksen päättämiseen, kun taas työnantajapuolen mukaan näin ei ollut, tai ainakaan sitä ei myönnetty. Osapuolet arvioivat työsuhteen päättämiseen liittyviä tapauksia eli työsopimuksen päättämisperustetta eri tavoin niin, että työntekijäosapuolen mielestä työsopimuksen päättämisperustetta ei ole syntynyt. Usein myös osapuolet ovat suoranaisesti täysin eri mieltä, onko työsopimuksen päättämiseen johtavia rikkomuksia edes tapahtunut. Tällaisiin tapauksiin liittyy monesti työntekijäosapuolen väitteet siitä, että mahdollisten työsopimusrikkomusten synnyttyä pyritään luottamusmiehestä pääsemään eroon lievänkin työsopimusrikkeen johdosta, etenkin kun havaittavissa on jo olemassa olevaa ristiriitaa tai erimielisyyttä työnantajan kanssa. Nähdäkseni joissakin tuomioistuinratkaisuissa työhön lähes täysin liittymätön asia on ilmoitettu työsopimuksen päättämisperusteeksi, vaikkei sillä olisi välttämättä lainkaan merkitystä varsinaisen työtehtävän suorittamisen kanssa²⁸⁸. Toisinaan tällaisissa tapauksissa tuomioistuin yhtyy työnantajatahon näkemykseen, kun taas välillä tuomioistuimessa päädytään toteamaan, ettei väitettä riidasta työnantajan ja luottamusmiehen välillä tai sen yhteyttä työsopimuksen todelliseen päättämisperusteeseen voida näyttää toteen.

Luottamusmiesten työsopimuksen päättäminen individuaaliperusteesta johtuen tapahtuu oikeuskäytännön perusteella tehdyn arvion mukaan lähes poikkeuksetta purkamalla irtisanomisen sijaan, vaikka irtisanomisen voidaan nähdä olevan muutoin yleisempi työsopimuksen päättämiskeino. Tämä ilmiö mainittiin myös ammattiliittoon tehdyssä loma-kehaastattelussa. Tämän ei voida nähdä ainakaan kokonaan olevan sattumaa, vaan luottamusmiehen työsopimuksen purkamisen on nähtävä liittyvän joko irtisanomiseen kuuluvaan suostumusmenettelyn välttämiseen, työnantajan ankaraan suhtautumiseen luot-

²⁸⁸ Ks. esim. TT: 2006-104: Luottamusmiehen työsopimus purettiin luottamusmiehen ajaessa töihin lääkärin määräämän ajokiellon ollessa voimassa. Työnantajan katsottiin purkaneen luottamusmiehen työsopimuksen vaikka edes asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta ei katsottu syntyneen.

tamusmiehen esitettyyn työsopimusrikkeeseen, tai luottamusmiehen ja työnantajan väliin olemassa oleviin ristiriitoihin ja erimielisyyksiin luottamusmiehen henkilöstä tai luottamusmiesasemasta johtuen. Luottamusmiehen työsuhdeturva irtisanomisen osalta onkin säädetty niin vahvaksi, että työnantajan on helpompi saada luottamusmiehen työsopimus päättymään purkamalla.

5.1 Tutkimustulokset

Tuomioistuinten ratkaisuihin saatavaan yleiskuvaan vedoten voitaneen todeta työnantajan usein päättävän luottamusmiehen työsuhteen riittämättömin perustein tai laittomasti. Tutkin tässä Pro Gradu-tutkielmassa yhteensä 91 luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyvää tuomioistuinratkaisua sekä yhteensä 114 oikeustapausta. Vaikka tutkielma keskittyikin ensisijaisesti työsopimuksen päättämiseen individuaaliperustein, oli tutkimusta tehdessäni mielestäni tarpeellista tarkastella myös kollektiiviperusteisia työsopimuksen päättämistilanteita. Aivan kuten johdannossa totean, oli yhtenä epäilyksenäni työsopimuksen laittoman päättämisperusteen piilottaminen näennäisesti laillisen työsopimuksen päättämisperusteen taakse. Tästä johtuen koin tarpeelliseksi tarkastella myös kollektiiviperusteisia luottamusmiehen työsopimuksen päättämistapauksia, jotta aihetta voidaan tutkia riittävän laajasti. Yhteensä 31 tutkimassani tuomioistuinratkaisussa luottamusmiehen työsopimus päätettiin kollektiiviperusteeseen vedoten. Näistä tapauksista vain kahdeksassa tapauksessa työnantajalla oli oikeus luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen nimenomaan kollektiiviperusteella. Useimmiten tuomioistuin siis katsoi, ettei riittävää perustetta työsopimuksen päättämiseksi ollut. On huomioitava, ettei kaikissa työnantajan kollektiiviperusteeseen vetoamissa laittomissa luottamusmiehen työsopimuksen päättämistapauksissa ollut todellisuudessa taustalla välttämättä lainkaan luottamusmiesasemasta, tai mahdollisista henkilöriidoista johtuvia asioita. Arvioi-dessani kyseisiä tuomioistuinratkaisuja, nähdäkseni silti ainakin 10 tapauksista piti kollektiiviperusteen ohella sisällään luottamusmiesasemaan liittyviä työsopimuksen päättämisen syitä. Tuomioistuinratkaisuissa kantaja (eli työntekijätaho) monesti väittikin todellisen syyn olevan luottamusmiesasemassa. Koska mitään varmuutta tästä ei voida tehdä

lukemalla pelkästään tuomioistuinratkaisuja, on tyydyttävä vain toteamaan kyseisen skenaarion mahdollisuus.

Tutkin pelkästään individuaaliperusteeseen vetoavia tuomioistuinratkaisuja yhteensä 60 kappaletta. Näistä yksi oli korkeimman oikeuden ratkaisu, ja loput 59 kappaletta työtuomioistuimen ratkaisuja. Yhteensä 15 tapausta katsottiin tuomioistuimen ratkaisuisia lailliseksi työsopimuksen päättämiseksi, eli tapauksiksi missä työnantajalla oli luottamusmiehen henkilöstä, toiminnasta, rikkeestä tai sairaudesta johtuen perusteltu syy työsopimuksen päättämiseen, useimmiten purkamalla työsopimus. Näin ollen yhteensä 45 kappaletta käsitellyistä individuaaliperusteiseen työsopimuksen päättämiseen liittyvistä tuomioistuinratkaisuista oli sellaisia, missä luottamusmiehen työsopimus päätettiin tuomioistuimen mielestä riittämättömin perustein. Osuus laittomista työsopimuksen päättämistapauksista on kokonaismäärään suhteutettuna melko suuri. Yhteensä 91:stä luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyvästä käsittelemästani tuomioistuinratkaisusta ainoastaan 23 katsottiin perustelluksi.

5.2 Pohdintaa tutkimustuloksesta ja nykytilanteesta

Koska niin monessa tutkimassani tuomioistuinratkaisussa luottamusmiehen työsopimus on päätetty vaillinaisin perustein, on pohdittava ankarasti, ovatko työnantajan tekemät luottamusmiehen työsuhteen päättämiset olleet henkilöön liittyvien ongelmien ”ratkaisemista”. Tutkimusta ei suinkaan ole tehty valitsemalla nimenomaisesti vain tiettyjä tuomioistuinratkaisuja, vaan tuomioistuinratkaisut on valittu kronologisessa järjestyksessä. Nähdäkseni luottamusmiehen työsuhteturva ei oikeuskäytännön perusteella täysin toimi, ja työsuhteturvaa kierretään työnantajan osalta irtisanomisen sijaan purkamalla luottamusmiehen työsopimus tai päättäen luottamusmiehen työsopimus muuten riittämättömin perustein.

”Irtisanomiselta vaadittavan puolet edustamista työntekijöistä vaatimuksen toteuttaminen isoimmista työpaikoissa on sen verran hankalaa, että työsuhde käytännössä päätetään purkamalla. Tälle ei aina ole asiallisia perusteita.” (Lomakehaastattelu, ammatti-liiton juristi)

Lomakehaastattelussa todettiin, että luottamusmiehen rikkeitä saatetaan arvioida tarkemmin, mikäli luottamusmies koetaan hankalaksi. Lisäksi ammattiliitossa oli ollut aiempia epäilyksiä luottamusmiehen työsuhdeturvan kiertämisestä naamioimalla työsopimuksen laittoman päättämisperusteen jonkin muun syyn taakse. Luottamusmiehen työsopimuksen päättämisen taustalla voikin joissakin tapauksissa olla tarkoituksenmukaisuutta, mutta suoranaista johtopäätöstä poikkeuksettomasta tarkoituksenmukaisuudesta ei voida mielestäni tehdä. Nähdäkseni luottamusmiehen työsuhteen päättäminen purkamalla irtisanomisen sijasta on kuitenkin ainakin jossain määrin tarkoituksenmukaista. Tätä arviota tukee lomakehaastattelusta saadut vastaukset, sekä toisaalta muun muassa Pekka Orasmaan vuonna 2001 tekemä huomio luottamusmielien työsopimuksen yksilöllisistä perusteista purkamisesta²⁸⁹. Lisäksi luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen voi vaikuttaa luottamusmiehen asema tai siihen liittyvät riidat, vaikka varsinaista työsopimuslain mukaista riittävän painavaa ja perusteltua työsopimuksen päättämisperustetta ei olekaan.

Vaikka tutkimissani tuomioistuinratkaisuissa enemmistö työsopimuksen päättämistapausten oli laittomia, on huomioitava niiden suhteellisen pieni määrä verrattuna luottamusmielien kokonaismäärään. Lomakehaastattelussa kävi ilmi, että työsuhteen päättämisriitoja tulee ammattiliittotasolla esiin vuosittain muutamia, kun luottamusmiehiä on suurimmissa liitoissa tuhansittain. Näin ollen ei voida tehdä johtopäätöstä, että esimerkiksi luottamusmiehen työsuhdeturvan kiertämisestä tai luottamusmiehestä tarkoituksella eroon pääsemiseen pyrkimistä tapahtuisi määrällisesti paljon. Teemakyselyn vastauksissa todettiin että työsuhdeturva on yleisesti riittävällä tasolla. Riitatilanteiden ilmetessä nähdäkseni työnantaja kuitenkin herkästi päätyy työsopimuksen purkamiseen välttääkseen suostumusmenettelyn, eikä työsuhdeturva silloin toteudu.

Vaikka suhteutettuna luottamusmielien kokonaismäärään työsopimuksen päättämisriitoja on vähän, on nähdäkseni silti arvioitava yleisesti sitä, onko tämän hetkinen luottamusmiehen työsuhdeturva riittävän kattavasti säädelty? Teoriassa luottamusmiehen työsuhdeturva on riittävää, mutta käytännössä se ei tuomioistuinratkaisujen perusteella riittävällä tapaa toteudu, sillä työsuhdeturvaa on helppo kiertää. Ensinnäkin suostumusta ei

²⁸⁹ Ks. Orasmaa 2001: 10.

purkamiseen liittyvissä tapauksissa tarvitse suorittaa, joten suostumusmenettely voidaan kiertää purkamalla luottamusmiehen työsopimus. Toisaalta kun suostumusmenettely suoritetaan irtisanomistapauksissa, ei mikään silti käytännössä estä työnantajaa irtisanomasta luottamusmiestä; työsopimuslaki ei säädi luottamusmiehen työsuhteen palauttamisesta laittoman työsuhteen päättämisen seurauksena, joten suostumusta kerätessään työnantaja voi kysyä suostumusta myös henkilöiltä jotka eivät kuulu suostumusmenettelyn piiriin, tai muuten toimia työsopimuslain tai työehtosopimusten vastaisesti suostumusmenettelyssä.

Toiseksi, osittain ensimmäiseen huomioon liittyen, luottamusmiehen työsuhteen päättämistapauksissa useimmissa tapauksissa korostuu työnantajan luottamusmiehen työsuhteen päättämiskäytännön liiallisuus; työnantajat päätyvät huomattavasti useammin työsuhteen purkamiseen irtisanomisen sijaan. Näin ollen joko luottamusmiehen työsuhterikettä pidetään työnantajan osalta vilpittömästi painavampana kuin mitä työsopimuslaista tai työehtosopimuksista olisi tulkittavissa, ja aivan kuten tuomioistuin tapauksia ratkaistessaan arvioi, tai sitten työnantaja päättää luottamusmiehen työsopimuksen tarkoituksenmukaisesti mieluummin purkamalla, välttääkseen ainakin suostumusmenettelyn sekä irtisanomisajan, ja päästäkseen eroon luottamusmiestä.

Kolmanneksi voidaan todeta, että kun luottamusmiehen työsuhteen päättämisessä on päädytty useimmiten irtisanomisen sijasta purkamiseen, on luottamusmiehen osalta siis vältetty työsopimuslain mukainen suostumusmenettely. Huomio on luottamusmiehen työsuhteturvaan niin merkittävästi liittyvä, että asian näin ollessa voidaan todeta, ettei luottamusmiehelle tarkoitettu laajempi työsuhteturva toteudu suostumusmenettelyn osalta. Mikäli luottamusmiehen työsuhte päätetään purkamalla, ei luottamusmiehen korostettu työsuhteturva ”pääse oikeuksiinsa”. Tällöin luottamusmiehen korostetun työsuhteturvan merkittäväntä ilmentymää, suostumusmenettelyä, ei siis edes suoriteta. Työsuhteen päättäminen purkamalla vaatii erityisen painavaa työsopimusvelvoitteen rikkomista, minkä johdosta työnantajalta ei voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Luottamusmiehen rikkeen osalta työnantajat ovatkin siten usein arvioineet rikkeen erityisen painavaksi, tai vältäneet suostumusmenettelyn purkamalla työsopimuksen. Sitä, onko arvioinnissa tosiasiallisesti pohdittu työsopimusrik-

keen tai muun syyn erityistä painavuutta vai työsopimuslain ja työehtosopimusten mukaista luottamusmiehen työsuhdeturvan kiertämistä työsopimuksen purkamiseen päätyessä, ei voida varmaksi sanoa. Ottaen huomioon tutkimustulos tuomioistuinratkaisuksista niiden suuren laittomien työsopimuksen päättämisen osalta, on mielestäni nähtävissä, että työantaja saattaa joissain tapauksissa etenkin riitatilanteiden ollessa olemassa kiertää luottamusmiehen irtisanomisturvaa ja siihen liittyviä haasteita purkamalla työsopimuksen.

Edellä mainitut huomioiden on kuitenkin todettava, että luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyviä tuomioistuimeen eteneviä riitatilanteita on luottamusmiesten määrään nähden vähän. Luottamusmiehen asema onkin pääsääntöisesti vahva, ja ammattiliittojen oleminen taustalla turvaa luottamusmiehiin kohdistuvia aiheettomia työsopimusriitoja²⁹⁰.

Tutkimuksen tarkoituksena oli muun muassa tarkastella oikeussosiologista näkökulmaa, eli miten olemassa olevia säädöksiä todellisuudessa noudatetaan. Tästä johtuen oli mielestäni tärkeää tutkia laajasti olemassa olevia oikeustapauksia, jotta tutkimuskysymyksiin ja epäilyksiin työnantajan virheellisestä työsopimuksen päättämismenettelystä voidaan ottaa kantaa. Käsittelemäni oikeustapaukset on löydetty Edilex-sivuston avulla, käyttäen asiasanoja ”luottamusmies”, ”luottamusmiehen irtisanominen” sekä ”luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen”. Koska luottamusmiehistä lisäksi myös työsuojeluvaltuutetuilla on samanlainen työsuhdeturva ja asema työntekijöiden edustajana, on mukaan otettu myös työsuojeluvaltuutettuun liittyvät työsopimuksen päättämistapaukset. Mukana on myös muutamia tapauksia, missä luottamusmiesasema on päättynyt, mutta työntekijä on nauttinut luottamusmiehen jälkisuojaa. Jälkisuojalla tarkoitetaan sitä, että luottamusmiehen korostettu työsuhdeturva säilyy tietyn aikaa luottamusmiesaseman päätyttyä, tarkoituksena ”jäähdyttää” työnantajan ja luottamusmiehen väliset mahdolliset rasittuneet henkilösuhteet²⁹¹. Lisäksi olen arvioinut myös 2 tuomioistuinratkaisua, missä työsuhteen päättämisen kohteeksi joutuneen henkilön luottamusmiesasemasta on ollut epäselvyyttä osapuolten välillä.

²⁹⁰ Lomakehaastattelu, ammattiliiton juristi.

²⁹¹ Rusanen 2010: 362; Orasmaa 2001: 10. Ks. esim. Raha-automaattiyhdistyksen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.4.2014—31.1.2017: Luottamusmiessopimus 4 §.

Aivan kuten kappaleessa 5.1 toin ilmi, on tuomioistuimeen edenneistä luottamusmiehen työsuhteen päättämistilanteista suurin osa katsottu työnantajan osalta laittomiksi. Aivan kuten työtuomioistuimen entinen presidentti Pekka Orasmaa vuonna 2001 kirjoittikin, on työsuhteen purkaminen muodostunut lähes yksinomaiseksi tavaksi päättää luottamusmiehen työsopimus²⁹². Tämä tiedostettiin myös lomakehaastattelussa. Syy on selkeä; luottamusmiehen irtisanomiseen vaadittava enemmistön suostumus on niin hankala saada, joten käytännössä työsopimus päätetäänkin purkamalla. Purkaminen siis oletettavasti nähdään työnantajan osalta helpompana vaihtoehtona irtisanomisen sijasta, kun luottamusmiehen työsopimuksen päättämistä aletaan arvioida työnantajan osalta. Lienee selvää ettei lainsäätäjät tai sopimusosapuolet ole tähän pyrkineet säätäessään luottamusmiehen työsuhdeturvaa paremmaksi irtisanomistilanteiden ja tietyissä määrin myös purkamistilanteiden osalta. Luottamusmiesjärjestelmä on suomalaisessa työelämän kentässä tärkeä osa työmarkkinapuolten välistä harmoniaa. Onkin siksi hieman ironista, että harmoniaa luova, tai ainakin sen ylläpitämiseen pyrkivä henkilö saattaa joutua todellisuudessa lain tarkoittamaa turvaa, sekä tavallista työntekijää herkemmin tai pienemmällä perusteella työsopimuksen laittoman päättämistoimenpiteen kohteeksi. On selvää, että luottamusmiesasema on luonteeltaan sellainen, joka lisää riskiä työnantajan silmätikuksi joutumisesta. Oletan, että varmasti suurimmaksi osaksi siitä johtuen myös laajemmasta työsuhdeturvasta on ylipäätään säädetty. Kuitenkin kun etenkin tuomioistuinratkaisujen perusteella voidaan todeta, että laajemman työsuhdeturvan toteutuminen on riitatilanteen syntyessä heikkoa eikä vastaa lainsäätäjän tai työehtosopimusten tavoitteita, on pohdittava miten kyseistä epäkohtaa voitaisiin lieventää.

Oikeussosiologisena ongelmana voidaan siis pitää työnantajan näkemää vaihtoehtoa luottamusmiehen työsuhteen laittomasta purkamisesta irtisanomismenettelyn sijasta, sekä yleisesti sitä, että luottamusmiehestä saatetaan pyrkiä pääsemään eroon henkilöön liittyvin riittämättömin perustein, etenkin kun taustalla on luottamusmiehen ja työnantajan välisiä erimielisyyksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen laitton päättäminen ilmenee nähdäkseni ensinnäkin joko siten, että työsopimus puretaan kun asiallinen peruste olisi korkeintaan työsopimuksen irtisanomiselle, tai kun työsopimuksen päättämisperus-

²⁹² Orasmaa 2001: 10.

tetta ei edes työsopimuslain mukaan ole olemassa. Toiseksi, luottamusmiehen työsopimuksen laitton päättäminen työnantajan osalta ilmenee nähdäkseen siten, että työsopimuksen luottamusmiesasemaan liittyvä päättämisen peruste naamioidaan kollektiiviperusteen taakse, vaikka välttämättä edes sitä ei ole olemassa. Tämä on kuitenkin harvinaisempaa, vaikkakin ammattiliitossa kyseinen epäily oli myös tehty²⁹³. Kolmanneksi, luottamusmiehestä eroon pääseminen ilmenee myös siten, että luottamusmiesasemasta tai siihen liittyvästä työnantajan ja luottamusmiehen välisestä riidasta tai tulehtuneista väleistä johtuen luottamusmiehen väitetään syyllistyneen johonkin erityisen painavaan työsopimuksen individuaalipäättämisperusteeseen. Tällöin useimmiten päättäminen tapahtuu työsopimus purkamalla irtisanomisen sijaan, jolloin suostumusta ei luottamusmiehen edustamalta henkilöstöltä kysytä. Toisinaan kyseistä työsopimuksen päättämisperustetta tai siihen liittyvää rikettä on työnantajan osalta liioiteltu, tai sitä ei välttämättä edes tuomioistuimessa todettu tapahtuneen.

Koska työnantajan ammattiliitolla on valvontavastuu, on myös pohdittava, minkälaisia ohjeita liittotasolla annetaan työnantajatahoille luottamusmiehen työsuhteen päättämistä koskevista, henkilöriitoja tai epäselviä työsuhteen päättämisperusteita sisältävissä tapauksissa. Pyrkiikö työnantajaliitto esimerkiksi saadessaan tietoon luottamusmiehen työsopimuksen henkilöriitoihin liittyvän päättämisen, kehottamaan työnantajaa arvioimaan onko työsopimusta silti mahdollista jatkaa vai ei? Saattaako työnantajaliitto jopa puoltaa työnantajaa käyttämään purkamista ratkaisuna, mikäli työnantaja pohtii luottamusmiehen työsopimuksen päättämistä, jos luottamusmies on asemasta tai henkilöstään johtuen aiheuttanut ristiriitoja työnantajan ja työntekijöiden välillä? Esittämäni kysymykset ovat tarkoituksella skeptisiä ja kriittisiä. Aiheeseen olisi erittäin tärkeää saada lisäselvyyttä, jotta työnantajaosapuolen tarkoituksenmukaisuutta luottamusmiehen työsopimuksen laittomassa päättämisessä voitaisiin arvioida. Tästä on kuitenkin oikeusdogmaattisin tai muin tutkimuskeinoin lähes mahdotonta saada aikaiseksi muuta kuin spekulatiivisia pohdintoja.

²⁹³ Lomakehaastattelu, ammattiliiton juristi.

5.3 Muutosehdotuksia

Loppupäätelmäni on se, että luottamusmiehen korostettu työsuhdeturva ei tämän hetkisten säännösten mukaan toteudu riitatilanteissa lainsäätäjän tavoittelemalla tavalla kuin teoriassa. Kokonaisuudessaan voidaan kuitenkin todeta luottamusmiehen aseman olevan vahva, ja työsuhdeturvan toteutuvan, sillä varsinaisia luottamusmiehen työsopimuksen päättämisriitoja on vuosittain vähän verrattuna luottamusmiesten suureen määrään. Työnantajaa luottamusmiehen korostettu työsuhteen päättämisturva ei käytännössä sido mitenkään, ellei työnantaja itse niin halua; suostumusmenettelyä ei tarvitse purkamisperusteeseen vedotessa suorittaa, jolloin työnantaja voi – ja lomakehaastattelun sekä tuomioistuinratkaisuanalyysin perusteella nähdäkseni saattaa myös tarkoituksenmukaisesti tehdä – välttää suostumusmenettelyn purkamalla työsuhteen irtisanomisen sijaan. Nähdäkseni tämän epäkohdan poistamista varten on olemassa kolme vaihtoehtoa. Näiden lisäksi esitän lopuksi vielä yhden sovitteluun liittyvän vaihtoehdon luottamusmiehen ja työnantajan työsopimusriitojen ratkaisuksi.

Ensimmäinen vaihtoehto on se, että luottamusmiehen virheellisissä työsuhteen päättämistapauksissa laitton työsuhteen purkaminen tai irtisanominen peruutetaan, ja työnantaja on velvollinen ottamaan takaisin luottamusmiehen ja palauttamaan tämän työsopimuksen voimassaolon. Tämä virkasuhteen jatkuvuusperiaatteen mukainen käytäntö ei eroaisi jo virkasuhteiden laittomien päättämiskäytäntöjen kanssa, eikä täten olisi prosessina uusi suomalaisessa työoikeudellisessa (tai tarkemmin sanottuna virkaoikeudellisessa) sääntelyssä²⁹⁴. Tällä hetkellä laitton virkasuhteen päättäminen johtaa siihen, että virkasuhde palautetaan työnantajan tahdosta riippumatta. Työsuhdekin voidaan laittomien päättämisten johdosta palauttaa, mutta on tällä hetkellä työnantajan tahdosta riippuvaisista. Mahdollinen perusoikeudellinen ristiriita asiassa olisi kuitenkin se, nähdäänkö muodostuvan epätasa-arvoinen tilanne tavallisen työntekijän, ja työntekijän edustajan työsuhdeturvan välillä? Mikäli luottamusmiehen työsopimukseen otettaisiin käyttöön työsuhteen palauttaminen laittomissa työsopimuksen päättämisissä, pitäisikö se ottaa käyttöön tällöin kaikkien työntekijöiden, myös muiden kuin luottamusmiesten osalta? Toisaalta tavallinen työntekijä ja luottamusmies ovat jo nyt eriarvoisessa asemassa työsuh-

²⁹⁴ Koskinen & Kulla 2009: 313–314.

deturvan osalta, kun oikeustila on ainakin teoriassa sellainen, missä luottamusmiehen työsuhdeturva on tavallisen työntekijän työsuhdeturvaa parempi. Sen voidaan kuitenkin nähdä olevan perusteltua, sillä luottamusmies edustaa tavallisia työntekijöitä, itsensä mukaan lukien, ja tätä hoitaakseen riitatilanteiden ja edustusaseman johdosta aiheellisesti tarvitsee paremman työsuhdeturvan. Täten esimerkiksi pohdinta perusoikeudellisesta ristiriidasta luottamusmiehen ja tavallisen työntekijän välillä ei ole mielestäni aiheellista arvioitaessa työsuhteen palauttamista luottamusmiehelle työsopimuksen laittomissa päättämistilanteissa.

Toinen, ehkä lievempi ratkaisu, olisi entisestään korostaa työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta. Tällä hetkellä luottamusmiehen laittomista työsuhteen päättämisistä työnantaja voidaan velvoittaa työsopimuslain 12.2:n 1 momentin mukaan korvaamaan luottamusmiehen työsuhteen irtisanomisajan palkkaa yleensä 3-30 kuukauden suuruinen palkka. Työehtosopimuksissa on kuitenkin yleensä sovittu siitä, että laittoman työsopimuksen päättämisen johdosta maksettava korvaus ei saa alittaa 10 kuukauden suuruisen palkan määrää²⁹⁵. Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta voidaan korostaa joko suurentamalla niin sanottua vahingonkorvausvastuun maksimia, esimerkiksi lisäämällä irtisanomisajan palkan maksimimäärää työsopimuslaissa 30 kuukaudesta ylöspäin, tai minimimäärää 3 kuukaudesta esimerkiksi 10 kuukauteen. Tällöin luultavasti myös työehtosopimuksissa sovittaisiin työsopimuslain uuden säädöksen myötä minimikorvauksen kasvattamisesta, esimerkiksi työsopimuksen laittoman päättämisen 10 kuukauden palkan suuruisen vahingonkorvauksesta vaikkapa 12 tai 15 kuukauden palkkaan. Ratkaisu olisi raju, mutta tämän tyylliset linjavedot oletettavasti lisääisivät työnantajan kynnystä päättää luottamusmiehen työsuhte päättämisperusteen painavuuden osalta epäselvissä, tai työnantajan ja luottamusmiehen välisiä riitoja sisältävissä tapauksissa. Ammattiliitossa kuitenkin arvioitiin, että 10 kuukauden palkkaa vastaava vahingonkorvaus on jo riittävän merkittävä luodakseen työnantajalle uhan laittoman työsopimuksen päättämisen seurauksista²⁹⁶.

²⁹⁵ Rusanen 2010: 368.

²⁹⁶ Lomakehaastattelu, ammattiliiton juristi.

Mikäli työtuomioistuin näkee luottamusmiehen työsuhdeturvan toteutumisessa ongelman, voisi suoritettavia korvauksia työsopimuksen laittomasta päättämisestä tuomita jo tämän hetkisten säädettyjen korvausmäärien osalta painottaen enemmän säädetyn maksettavan palkan maksimimäärää. Tässä tapauksessa suomalainen oikeuskäytäntö ei kuitenkaan ehkä toteutuisi sille ominaisella tavalla; suomalaisen oikeuskäytännön tarkoituksena ei ole ensinnäkään kohtuuttomasti rangaista syyllistä osapuolta, eikä toisaalta myöskään tuottaa faktista hyötyä ”uhriosapuolelle”²⁹⁷. Arvioitavaksi tulisikin se, miten vakavana rikkeenä työsopimuksen laitton päättäminen nähdään, ja kuinka kohtuudella siitä rangaistaan. Toisaalta hyödyn aiheutuminen uhriosapuolelle estyy jo sillä, että esimerkiksi maksettu työttömyyskorvaus, kuten työttömyyspäiväraha, vähennetään myöhemmin korvatusta laittoman työsopimuksen päättämisestä maksettavan korvauksen summasta.

Mikäli luottamusmiehen työsuhdeturvan rikkomiseen liittyvää sanktiopelkoa halutaan työnantajan osalta lisätä lisäämättä luottamusmiehen saamaa vahingonkorvausta ja siten välttyä yllä mainitun hyödyn saamiselta, voidaan pelkästään työnantajaan kohdistuvaa sanktiota kasvattaa. Tällä hetkellä rikoslain 47 luvun 4 §:ssä säädetään, että työnantaja, joka ilman laissa tai työ- tai virkaehtosopimuksessa säädettyä perustetta irtisanoo tai muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, on tuomittava työntekijöiden edustajan oikeuksien rikkomisesta sakkoon²⁹⁸. Luottamusmiehen työsopimuksen laitton päättäminen loukkaa järjestäytymisvapauden perustuslaissa turvattua suojaa, ja samalla myös merkitsee järjestöintressin loukkausta²⁹⁹. Perusoikeuksien rikkominen on aina erityisen raskauttavaa, ja järjestöintressin loukkaaminen on myös erittäin tuomittavaa, ottaen huomioon työmarkkinaosapuolten välisen sopimisen merkittävyyden suomalaisessa työmaailmassa ja työoikeuskentässä. Täten halutessaan vähentää ja ennaltaehkäistä luottamusmieheen (sekä myös tavalliseen työntekijään) kohdistuvia laittomia työsopimuksen päättämisistä, voisi vaihtoehtona olla aiheellista arvioida työnantajalle, sekä mahdol-

²⁹⁷ Vahingonkorvausoikeudellisen rikastumiskiellon periaatteen mukaan vahingonkärsijä ei voi päästä vahingonkorvauksella parempaan taloudelliseen asemaan, missä hän oli ennen tapahtumaa. Toisaalta usein luottamusmies on työsopimuksen päätyttyä saanut jotakin työttömyyskorvausta, jolloin suurentunut työnantajaa velvoittava korvauksen määrä ainakin osittain maksettaisiin takaisin sille taholle, joka on maksanut luottamusmiehelle työttömyyskorvausta.

²⁹⁸ Tiitinen & Kröger 2003: 592.

²⁹⁹ Rusanen 2010: 368.

lisesti myös työnantajaliitolle määrättäviä hyvityssakkoja sekä niiden määrää. Tässä tutkielmassa käsiteltyjen tuomioistuinratkaisujen osalta hyvityssakkoon liittyvät kantajan vaateet kumottiin usein tuomioistuimen osalta.

Kolmas, ja samalla ehkä kaikista vaihtoehdoista oikeudellisesti tarkasteltuna hankalin olisi suostumusmenettelyn lisääminen purkamisperusteeksi. Tässä vaihtoehdossa on nähtävissä eniten selkeitä ongelmia. Toisaalta tällä ratkaisulla työnantaja ei voisi vältellä luottamusmiehen irtisanomista suostumusmenettelyn johdosta purkamalla työsuhteen. Tällöin voisi olettaa mahdollisten työsopimusten (laittomien) purkamistapauksien vähenvän. Ongelmat tähän vaihtoehtoon liittyen ovat kuitenkin helposti pääteltävissä. Ensinnäkin, mikäli purkamisperusteeksi lisättäisiin suostumus, nähdäkseni luottamusmiehen, ja oikeastaan koko henkilöstön ja työnantajan välinen kuilu kasvaisi. Mikäli luottamusmies on henkilönä suosittu työyhteisössään, voisi työnantajan olla vaikeaa, jopa mahdotonta saada luottamusmiehen edustaman henkilöstön enemmistön suostumusta, ja täten tehdä mahdottomaksi luottamusmiehen työsuhteen päättämisen. Tällöin ”kauhuskenaariossa” luottamusmies voisi toimia työsopimusvelvoitteita rikkoen, eikä työnantaja voisi pahimmassa tapauksessa päästä eroon luottamusmiehestä oikeastaan mitenkään, vaikka purkamisperuste olisikin. Toiseksi, työsuhteen purkamiseen liittyy keskeisesti rikkeen erityinen painavuus ja vakavuus. Tällaisissa tilanteissa työntekijältä ”ei voida olettaa työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa”. On työnantajan oikeus voida purkaa työsopimusvelvoitteita erityisen painavasti rikkoneen henkilön työsuhde välittömästi. Suostumusmenettely ei sovi purkamistoimenpiteen luonteeseen, sillä purkaminen on, ja sen on jatkossakin oltava välitön toimi työvelvoitteen rikkomisen vakavuudesta johtuen.

Mikäli suostumus edellytettäisiin työsuhteen purkamisen perusteeksi, ei tämä työsuhteen välitön päättäminen olisi enää mahdollista. Tällöin ei myöskään toteutuisi työnantajan talousliberalistinen vapaus riittävästi valita ja päättää työntekijöistään. Valinta siitä priorisoidaanko toisaalta työnantajan vapautta toimia ja hallinnoida organisaatiota ja sen työntekijöitä haluamallaan tavalla vai toisaalta työntekijöiden oikeuksien kattavuutta ja niiden toteutumista, ymmärrettävästi ratkaisee sen millä tapaa työoikeudellinen sääntely kehittyy ja elää. Nähdäkseni, heikomman suoja ja heikomman oikeudellisen osapuolen

oikeusturvaa huomiotta jättämättä, on työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia arvioitaessa työnantajalle jätettävä silti riittävän liberaali asema. Ottaen huomioon työsopimuksen purkamisen tarkoitus työnantajan keinona päästä välittömästi eroon työntekijästä, joka on merkittäväällä ja erittäin painavalla tavalla rikkonut työsopimusehtoja, suostumuksen ottaminen mukaan työsopimuksen purkamisprosessiin ei vastaa oikeudellisia eikä myöskään taloudellisia tai liikejohdollisia tarkoituksia. Vaikka tällöin voitaisiin ehkä kitkeä pois tarkoituksenmukaiset luottamusmiehen työsopimuksen virheelliset päättämiset, katoaisi työnantajalta välitön oikeus päättää työsopimus, kun siihen tosiasiallisesti on peruste, ehkä jopa suuri tarvekin. Tätä tukee myös liberaali näkemys siitä, että työnantajan on oltava riittävästi riippumaton juridisesta sääntelystä koskien työnantajan toimia työntekijöidensä valitsemisesta, työnjohto-oikeudesta ja palvelussuhteiden päättämistä. Lisäksi myös luottamusmiesten työsopimusten päättämistapauksien pieni määrä suhteessa luottamusmiesten määrään toimii mielestäni jo riittävänä perusteena sille, että luottamusmiehen edustaman henkilöstön enemmistön suostumusta ei ole tarkoituksenmukaista lisätä purkamisperusteeksi. Näin ollen luottamusmiehen työsuhdeturvaa ei ole nähdäkseni tarkoituksenmukaista lisätä ainakaan korostamalla suostumusten menettelyä säännöstasolla. Nähdäkseni oikea ratkaisu olisikin ennemmin pyrkiä vaikuttamaan työnantajiin muin keinoin, jotta luottamusmiehen työsopimuksen laittonta päättämistä ei nähtäisi ratkaisuna esimerkiksi henkilöongelmiin.

Vielä viimeisimpänä huomiona ja kehitysehdotuksena esitän kysymyksen siitä, olisiko tarpeen säätää laajemmin, että luottamusmies saisi epäillessään työsopimuksen päättämisen laittomuutta käynnistää asiasta ammattiliittojen välisen selvittelyn työsopimuksen päättämisen laillisuudesta ja asiallisuudesta. Mikäli tästä liittojen välisestä neuvottelusta sovittaisiin työsopimuslaissa, tai edes työehtosopimuksissa laajemmin, voisi oheen myös sopia työsopimuksen palauttamisesta. Esimerkiksi osapuolten ja mahdollisesti siihen sisällytettävän puolueettoman sovittelijan katsoessa neuvottelujen tuloksena työsopimuksen päättämisen laittomaksi, voitaisiin työsopimuksen päättäminen kumota ja työnantaja palauttaisi luottamusmiehen työsuhteen, mikäli se on järjestettävissä. Esittämäni vaihtoehto nousi mieleeni työehtosopimuksia tutkiessani: ”Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen

päätymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiosastolle, työhuonekunnalle tai vastaavalle taikka työntekijäliitolle”³⁰⁰. Tällöin myös työntekijäliitto on tietoinen tulevasta työsopimuksen päättämisestä, ja mahdollinen sovittelu voitaisiin suorittaa ennen varsinaisen irtisanomisajan alkamista.

Tässä vaihtoehdossa vältyttäisiin pitkäkestoiselta tuomioistuinprosessilta ja myös vahingonkorvausvastuu olisi nähdäkseen työnantajalle edullisempi. Toisaalta tällainen sovitteluluonteinen käytäntö toisi mukanaan vain yhden riitelyn keinon lisää. Ulkopuolinen objektiivinen sovittelija tuskin olisi juridisesti sitova tekemään ratkaisuja, vaan ratkaisu työsopimuksen päättämisen laittomuusarvioinnin osalta tehtäisiin luultavasti kuitenkin osapuolten välillä. Tällä hetkellä vain joissakin työehtosopimuksissa on huomioitu luottamusmiesasemaan liittyvät ongelmatilanteet³⁰¹. Voidaan olettaa, että työnantaja-liiton kynnyksellä ehdottaa työnantajalle luottamusmiehen työsopimuksen päättämisen peruuttamista on korkea, etenkin jos oletetaan että työnantaja on jo ennen luottamusmiehen työsopimuksen päättämistä ollut yhteydessä ammattiliittoonsa luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen liittyen esimerkiksi menettelyohjeiden osalta. Kuitenkin mielestäni neuvottelu- tai sopimismenettelyä voidaan pitää suositeltavana vaihtoehtona, sillä se ei toisaalta poissulje mitään, mutta voi parhaimmillaan tuoda molempia osapuolia tyydyttävän ratkaisun rasittamatta tuomioistuinta. Myös luottamusmies ja työntekijäliitto voivat saada riittävät perusteet ymmärtääkseen sen, että suoritettu työsopimuksen päättäminen on ollut laillinen ja riittävän painavaan perusteeseen vetoava. Mikäli yhdenmielisyyteen ei päästäisi, olisi työntekijäosapuolella silti mahdollisuus saattaa asia tuomioistuimen ratkaistavaksi, jolloin myös luottamusmiehen oikeusturva toteutuisi.

³⁰⁰ Ks. esim. Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus 1.12.2016—31.11.2017; luottamusmies-sopimus 4§; Seminologien ja keinosiemennysasemien työehtosopimus 1.12.2016—30.11.2017; luottamusmiessopimus 5§.

³⁰¹ Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016—31.10.2017; 43.6.4: ”Kun liittojen tietoon tulee luottamusmiehen – ja työnantajan välinen ongelmatilanne, ja on olemassa uhka että tämä johtaa luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen, liitot ryhtyvät viipymättä selvittämään tilannetta. Tavoitteena on estää henkilöstön edustajan työsuhteturvaa koskevien työehtosopimusmääräysten rikkominen sekä työrauhavelvoitteen rikkominen. Liittojen pyrkimyksenä on lisäksi yhteisellä kannanotolla auttaa palauttamaan edellytykset luottamusmiehen työsuhteen perustana olevalle luottamukselle.

Lomakehaastattelussa ammattiliitoista painotettiin liittoneuvotteluiden merkittävyyttä. Luottamusmiehiin liittyvissä riidoissa neuvotteluihin kiinnitetään erityistä huomiota asian järjestöllisen tärkeyden vuoksi, ja neuvottelut ovatkin ensisijainen vaihtoehto, ja luottamusmiestä puolustetaan kaikin mahdollisin keinoin ja mahdolliset työsopimuksen päättämistapaukset viedään herkästi tuomioistuimeen³⁰². Tämän perusteella voikin olettaa, että työntekijäliitoilla on halukkuutta pyrkiä säätämään liittoneuvotteluiden sisällyttämiseen työsopimuksen päättämistapauksissa myös työehtosopimuksissa.

Lopuksi

Tällä hetkellä luottamusmiehen työsuhdeturva ei oikeuskäytännön ja tuomioistuinratkaisujen perusteella nähdäkseni täysin toimi sen säätämisessä tarkoitetulla tavalla. On mahdotonta sanoa, kuinka paljon luottamusmiehen työsuhteita kokonaisuudessaan päätetään esimerkiksi vuosittain, ja kuinka iso osa niistä etenee tuomioistuimeen riita-asiana. Varsinaisia luottamusmiehen työsopimuksen päättämisriitoja on kuitenkin vähän verraten luottamusmiesten suureen kokonaismäärään. Nähdäkseni luottamusmiehen työsuhdeturvaa on korostettu nimenomaan siksi, että työsopimuksen ”turhia” ja asiattomia päättämistilanteita ei tapahtuisi. Esimerkiksi suostumusmenettely on ensisijaisesti säädetty siksi, että sillä voitaisiin turvata luottamusmiehen työsopimuksen laittomia päättämistilanteita irtisanomisperusteen synnyttävien työsopimusrikkeiden osalta siten, että luottamusmiehen edustaman henkilöstön olisi ensiksi annettava sille suostumuksensa.

Vaikka luottamusmiehen työsuhdeturva ei käsiteltyjen tuomioistuinratkaisujen perusteella toteudu siten mihin säädettyä on pyritty, on luottamusmiehen oikeusturva ja asema vahva. Luottamusmies saa lomakehaastattelun perusteella ammattiliitostaan tarvittavaa tukea, ja ammattiliittojen intressi puuttua havaittuihin riitatilanteisiin on suuri. Luottamusmies tai ammattiliitto voi viedä riippumattoman tuomioistuimen käsittelyyn työsopimuksen päättämisriidan ilman erityistä valitusluvan tarvitsemista prosessin käynnistämiseen, ja vielä siten että työnantajalla on vastuu luottamusmiehen työsopimuksen päättämistoimen laillisuuden näyttämisestä. Lisäksi käsitellyistä tuomioistuin-

³⁰² Lomakehaastattelu, ammattiliiton juristi.

ratkaisuista käy ilmi hyvin se, että luottamusmiehen laittomiin työsopimuksen päättämiin suhtaudutaan kuitenkin ankarasti. Työnantajalle tai työnantajaliitolle langetettu vahingonkorvausvastuu mahdollisine hyvityssakkoineen toiminee jonkinlaisena rangaistuksena tai ennakkovaroituksena luottamusmiehen työsopimuksen laittoman päättämisen seurauksista. Kuitenkin tällä hetkellä tuomioistuinratkaisut ovat yksittäisen luottamusmiehen työsuhdeturvan toteutumisen kannalta etenkin lyhytkatseisesti arvioituna vailla välitöntä, työsuhdetta turvaavaa vaikutusta. Koska luottamusmiehestä voidaan päästä eroon laittomin keinoin vailla työsopimuksen päättämistoimen kumoamista, ei luottamusmiehen korostettu työsuhdeturva tarkoituksenmukaisesti siten toteudu. Nähdäkseni korostetun työsuhdeturvan tarkoitus on kuitenkin ollut johtaa siihen, ettei luottamusmiehen työsuhdetta päätetä laittomin ja riittämättömin perustein ja että luottamusmiehen työsopimus säilyy ilman luottamusmiehestä tai kollektiivisesta syystä aiheutuvaa todellista painavaa päättämisperustetta. Siltä osin voidaan mielestäni esittää että tavoitteessa ei ole onnistuttu.

Tuomioistuinratkaisuja ei kuitenkaan kannata arvioida pelkästään niiden lyhytaikaisten vaikutusten kautta. Tuomioistuinratkaisuilla on tärkeä funktio lain tulkin kannalta. Niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, miten säädökset ja niiden pakottavuus käytännössä toteutuvat ja toisaalta myös nähdään, miten lakia ja muita säännöksiä on tulkittava, ja minkälaisia seurauksia niiden vastoin toimimisesta seuraa. Tuomioistuinratkaisut luovat kriteeristöä sille, miten arvioidaan ja painotetaan esimerkiksi työsopimuslain mukainen ”painava” tai ”erityisen painava” työsopimuksen päättämisperuste. Tuomioistuinratkaisut ovat myös tärkeitä niiden julkisuuden vuoksi. Luottamusmiehen työsuhdetteen päättämisperusteet kiinnostavat lukijoita, ja työnantajalle aiheutuva negatiivinen julkisuus osaltaan varmasti vähentää perusteettomia työsuhdetteen päättämisiä³⁰³. Tärkein tuomioistuinratkaisujen sekä luottamusmiehen työsuhdeturvasta annettujen säädösten vaikutus tulisi kuitenkin olla se, että työnantajat eivät näkisi luottamusmiehen työsopimuksen päättämistä edullisena ja kannattavana ratkaisuna. Sen sijaan tavoiteltavaa olisi se, että osapuolet pyrkisivät selvittämään ja ratkaisemaan olemassa olevia luottamusmiesasemaan, luottamusmiehen mahdolliseen työsopimusrikkeeseen sekä luottamusmiehen ja työnantajan väleihin liittyviä ongelmia organisaation sisällä. Työsopimuksen

³⁰³ Lomakehaastattelu, ammattiliiton juristi.

päätämisen ei pitäisi olla mieluisa vaihtoehto, vaan mielestäni pyrkimyksen on oltava työsopimusten jatkuvuutta tukeva. Se miten tähän lopputulokseen päästään rajoittamatta kuitenkaan liikaa työnantajan oikeutta päättää henkilön työsopimus sen ollessa aidosti ja perustellusti tarpeellista, on kuitenkin vielä vailla tämän hetkistä toimivampaa ratkaisua.

LÄHDELUETTELO

- Aarnio, Aulis (1978). Mitä lainoppi on? Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Aarnio, Aulis (1988). Laintulkinnan teoria. Helsinki WSOY.
- Aarnio, Aulis (1997). Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Julkaistu teoksessa: Minun Metodini (toim. Häyhä, Juha). Helsinki: Werner Söderström lakitieto.
- Ahola, Sirpa, Brusila, Jorma, Frände, Dan, Hermunen, Pauliina, Hervonen, Johanna, Juutilainen, Gisele, Kalske, Erja, Kivalo, Leeni, Larinkoski, Eija, Lehto, Juha, Rintala, Matti & Tikka, Risto. Oikeudenkäynnin julkisuus. Helsingin hovioikeuspiirin laatuhanke (2007). Helsingin hovioikeus: Julkisuustyöryhmän raportti 19.10.2007/19.12.2007.
- Ahtiainen, Lasse (2015). Palkansaaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 52/2015.
- Ahtiainen, Lasse (2016). Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 11/2016.
- Andersin, Toni, Koskinen, Seppo (2004). Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työ-sopimuslaki. Saatavilla 21.9.2017: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/1146.pdf>.
- Backberg, Kristiina (1993). Palkansaaajien järjestäytyminen Suomessa 1990. Helsinki: Työministeriö.
- Bergholm, Tapio (2014). Kohti työehtosopimuksia, Yleissopimus 70 vuotta. Saatavilla 21.9.2017:<https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogit/uusi-kulma/kohti-tyoehtosopimuksia--yleissopimus-70-vuotta-2014-04-28>.
- Engblom, Matleena (2013). Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Frände, Dan, Havansi, Erkki, Helenius, Dan, Koulu, Risto, Lappalainen, Juha, Lindfors, Heidi, Niemi, Johanna, Raitio, Jaakko & Virolainen, Jyrki (2012). Prosessioikeus. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Hermunen, Pauliina, Anttila, Outi, Gröngvist, Inka, Hoppu, Olli, Jalanko, Risto, Kempinen, Heikki, Länsman, Lauri, Pitkänen, Jerker, Päckilä, Juho, Raappana, Jari, Veranen, Tiina & Vuori-Karvia, Antti (2014). Todistustaakasta riita-asioissa. Helsingin hovioikeuden laatuhanke 2014

- Hietala, Harri, Hurmalainen, Mikko, Kaivanto, Keijo (2017). Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Helsinki: Alma Talent Oy
- Hietala, Harri, Kahri, Tapani, Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo (2004). Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2007). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, Ari (2011). Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki: WSOY.
- Hulkko, Pekka, Hyvärinen, Heikki, Varjola-Vahvelainen, Kaija & Ohvo, Sirkku (1998). Henkilöstöoikeus. Porvoo: WSOY.
- Husa, Jaakko (2013). Oikeusvertailu—Teoria ja metodologia. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Kairinen, Martti (2009). Työoikeus perusteineen. Masku: Työelämän tietopalvelu OY.
- Kairinen, Martti, Koskinen, Seppo, Nieminen, Kimmo, Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika (2006). Työoikeus. Helsinki: WSOYpro.
- Kangas, Urpo (1997). Minun metodini. Julkaistu teoksessa: Minun Metodini (toim. Häyhä, Juha). Helsinki: Werner Söderström lakitieto.
- Koski, Juha (2012). Epärehellisyys työsuhteen päättämisperusteena. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta.
- Koskinen, Seppo (1989). Työtaistelu ja työsopimuksen purkaminen. Helsinki: Lakimiesliiton Kustannus.
- Koskinen, Seppo (2007). Luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta työn kokonaan päättyessä. Saatavilla 3.12.2017: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/4536.pdf>
- Koskinen, Seppo (2017). Oikeus valita luottamusvaltuutettu. Saatavilla 21.9.2017: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/2287.pdf>.
- Koskinen, Seppo, Kilpeläinen, Maija, Laakso, Elina (2007). Päihteet—Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki: Edita Publishing.
- Koskinen, Seppo, Kulla, Heikki (2009). Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Koskinen, Seppo, Nieminen, Kimmo & Valkonen, Mika 2012. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Koskinen, Seppo, Ullakonoja, Vesa (2012). Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.
- Laakso, Elina, Koskinen, Seppo (2006). Työntekijän alkoholinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen. Saatavilla 2.11.2017: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/3228.pdf>.
- Lappalainen, Juha, Frände, Dan, Havansi, Erkki, Koulu, Risto, Niemi-Kiesiläinen, Johanna, Nylund, Anna, Rautio, Jaakko, Sihto, Juha & Virolainen, Jyrki (2007). Prosessioikeus. Helsinki: WSOYpro.
- Orasmaa, Pekka (2001). Luottamusmiehen työsuhdeturvasta. Saatavilla 21.9.2017 <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/28.pdf>.
- Parnila, Kirsi (2015). Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Parviainen, Mervi (2010). Kenen on vastuu? Vastuut ja seuraamukset palvelussuhteessa. Helsinki: Edita.
- Raatikainen, Ari (2000). Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki: Edita.
- Rautiainen, Hannu, Äimälä, Markus (2008). Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro.
- Riipinen, Niina (2010). Luottamusmiehen irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla. Henkilöstön suostumus irtisanomisen edellytyksenä. Saatavilla 22.9.2017: <http://www.edilex.fi.proxy.tritonia.fi/opinnaytetyot/7535.pdf>.
- Rusanen, Jorma (1994). Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet. Jyväskylä: SAK
- Rusanen, Jorma (2010). Luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Edita.
- Saarinen, Mauri (1996). Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Saarinen, Mauri (2003). Työsuhdeasioiden käsikirja, uudistettu painos. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Saarinen, Mauri (2012). Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum.
- Sundström, Rasmus (2008). Prosessioikeudellisen editiovelvollisuuden oikeustaloustieteellinen analyysi. Helsinki: Helsinki Law Review. Saatavilla <http://www.helsinkilawreview.fi/articles/2007-2.pdf>.
- Tiitinen, Kari-Pekka (2005). Työoikeuden pääasiat. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.
- Tiitinen, Kari-Pekka, Kröger, Tarja (2003). Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.

- Työ- ja elinkeinoministeriö (2016). Työolobarometri syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 34/2017.
- Viljanen, Jukka (2004). Oikeudellisten tutkimusten kirjoittamisopas. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla 3.6.2015: <http://www.uta.fi/jkk/hal/opintosuunnat/juo/vinkkeja/kirjoittamisopas.pdf>.
- Vilka, Hanna (2007). Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Äimälä, Markus, Åström, Johan, Rautiainen, Hannu, Nyssölä, Mikko (2009). Käytännön työoikeutta esimiehille. Helsinki: WSOYpro.

INTERNET-lähteet:

- <https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia>. Saatavilla 13.11.2017.
- <https://oikeus.fi/tuomioistuimet/karajaoikeudet/fi/index/julkisuus.html>. Saatavilla 8.9.2017.

ARTIKKELIT:

- Koskinen, Seppo (2017A): Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies. Saatavilla: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/52614>.
- Koskinen, Seppo (2017B): Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asema paikallisen sopimisen osapuolena. Saatavilla: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/52240>.
- Paanetoja, Jaana. 2014: Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteen rajankäyntiä. Julkaistu teoksessa Defensor Legis 4/2014: 512—534.
- Raitio, Juha (2014). Kontekstuaalisuus, Klamin finalismi ja EU-oikeus. Julkaistu teoksessa Lakimies 4/2014: 519–541.

SOPIMUSLÄHTEET:

- Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus 1.2.2017—31.1.2018.
- Autonrengasalan työehtosopimus 2014—2017.

Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus
1.2.2014—31.1.2017.

Kaupan työehtosopimus 1.2.2017—31.1.2018.

Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.3.2014—30.11.2016

Liikenneopetusalan työehtosopimus 1.2.2017—31.1.2021

Palkka- ja henkilöstöhallintoalan toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017.

PT-STTK Luottamusmiessopimus.

Raha-automaattiyhdistyksen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.4.2014—
31.1.2017.

Seminologiain ja keinosiemennysasemien työehtosopimus 1.12.2016—30.11.2017.

Teknologiaateollisuus Ry:n ja Metallityöväen liitto Ry:n välinen työehtosopimus
1.11.2013-31.10.2016.

Teknologiaateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016—31.10.2017

Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus 1.12.2016—31.11.2017.

TUOMIOISTUINRATKAISUT:

HHO 11.3.2008 S07/970

KKO 1983: II 53

KKO 1993:163

KKO 2000:77

KKO 2017:29

THO 17.12.2009 S09/64

TT: 1987-10

TT: 1987-92

TT: 1988-13

TT: 1988-168

TT: 1989-48

TT: 1989-72

TT: 1990-98

TT: 1991-8

TT: 1991-29

TT: 1991-38

TT: 1991-85
TT: 1992-23
TT: 1992-43
TT: 1992-45
TT: 1992-51
TT: 1992-53
TT: 1992-57
TT: 1992-100
TT: 1993-74
TT: 1993-106
TT: 1993-120
TT: 1994-36
TT: 1994-40
TT: 1994-47
TT: 1994-53
TT: 1994-63
TT: 1995-36
TT: 1995-66
TT: 1996-6
TT: 1996-20
TT: 1996-28
TT: 1996-43
TT: 1996-44
TT: 1996-46
TT: 1997-26
TT: 1998-13
TT: 1998-46
TT: 1999-70
TT: 2000-10
TT: 2000-32
TT: 2000-40
TT: 2000-44

TT: 2001-55
TT: 2001-61
TT: 2002-17
TT: 2002-77
TT: 2003-32
TT: 2004-26
TT: 2004-67
TT: 2004-113
TT: 2005-3
TT: 2005-12
TT: 2005-60
TT: 2005-92
TT: 2005-94
TT: 2005-104
TT: 2005-116
TT: 2005-118
TT: 2005-125
TT: 2006-43
TT: 2006-55
TT: 2006-82
TT: 2006-93
TT: 2006-95
TT: 2006-104
TT: 2006-105
TT: 2007-42
TT: 2007-62
TT: 2007-94
TT: 2008-37
TT: 2008-67
TT: 2008-103
TT: 2011-5
TT: 2012-19

TT: 2012-83
TT: 2012-130
TT: 2013-1
TT: 2013-56
TT: 2013-84
TT: 2013-141
TT: 2013-165
TT: 2013-184
TT: 2014-39
TT: 2014-104
TT: 2014-105
TT: 2014-110
TT: 2014-113
TT: 2014-162
TT: 2015-17
TT: 2015-61
TT: 2015-85
TT: 2015-136
TT: 2016-34
TT: 2016-119
TT: 2016-120
TT: 2016-123
TT: 2017-36
TT: 2017-102

MUUT RATKAISUT:

Tietosuojavaltautettu 2004: ”Huumausainetestitodistuksen toimittaminen työterveys-
huollosta suoraan työnantajalle”.

Tietosuojavaltautettu 2006: ”Sairauspoissaolotiedon ilmaiseminen työpaikalla”

LIITE 1. LOMAKEHAASTATTELUN KYSYMYKSET

1. Minkälainen luottamusmiehen asema on mielestänne tällä hetkellä työsuhteen päättämiseen liittyvissä riidoissa?
2. Minkälainen luottamusmiehen asema on mielestänne työnantajan silmissä ja yleisesti työpaikalla? Arvioidaanko luottamusmiehen rikkeitä ja toimintaa muita työntekijöitä tarkemmin?
3. Toteutuuko mielestänne luottamusmiesten laajempi työsuhdeturva tällä hetkellä?
4. Onko luottamusmiehen työsuhdeturvasta sovittu ja säädetty riittävän tavalla?
5. Onko mielestänne aiheellista epäillä, että työnantaja kiertää luottamusmiehen korostettua työsuhdeturvaa luottamusmiehen syyllistyessä moitittavaan tekoon, tai kun luottamusmiehen ja työnantajan välillä on erimielisyyttä? Esimerkiksi jos työnantaja päätyy työsopimuksen purkamiseen vaikka työsopimuksen vastainen teko oikeuttaa vain irtisanomiseen, tai naamioi luottamusmieheen liittyvän irtisanomisperusteen tuotannolliseen/taloudelliseen perusteen taakse välttääkseen suostumusmenettelyn.
6. Onko työnantajatahon vahingonkorvausvastuu riittävän painava ehkäistäkseen luottamusmieheen kohdistuvia työsopimusrikkomuksia?
7. Kuinka paljon luottamusmiehen työsuhteen päättämistapauksia tai luottamusmiehen ja työnantajan välisiä riitatapauksia tulee liiton tietoon vuosittain?
8. Onko ammattiliitossanne ollut käsittelyssä työsopimusriitoja työnantajaosapuolen kanssa, missä luottamusmiehen työsuhdeturvaa on rikottu? Jos kyllä, minkälaisista tilanteista on ollut kyse?
9. Millainen on ammattiliittojen rooli luottamusmiehen työsuhdeturvaan liittyvissä riitatilanteissa?
10. Pyritäänkö luottamusmiehen työsopimuksen päättymisestä neuvottelemaan työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä ennen mahdollista työsopimuksen päättämistä, tai päättämislomituksen tullessa tietoon luottamusmiehelle?