

## **SAK:n lakimiehen Samuli Hiilesniemen analyysi korkeimman oikeuden ennakkoratkaisusta KKO 2022:35: Ammatillinen järjestäytymisvapaus turvaa luottamusmiehen valintaoikeuden**

Perustuslain (PL) 13 §:ään sisältyvä ammatillinen järjestäytymisvapaus on työntekijöiden perusoikeus, joka turvataan useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Tähän oikeuteen kuuluu erottamattomana osana työntekijöiden oikeus valita keskuudestaan luottamusmies, eikä oikeuden toteuttamisen edellytykseksi voida asettaa sitä, että työnantaja olisi sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella.

Järjestäytymisvapaus tunnustetaan mm. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklassa, Euroopan sosiaalisen peruskirjan 5 artiklassa ja YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen 22 artiklassa. Niin ikään oikeudet turvataan myös EU:n perusoikeuskirjassa. Ammatillinen yhdistymisvapaus sisältyy perusoikeuskirjan 12 artiklaan ja oikeuksien toteutumista turvaa myös 28 artikla, jossa tunnustetaan kollektiiviset neuvotteluoikeudet ja oikeus työtaisteluihin.

Luonnollisesti tässä kontekstissa erityisen merkittävänä instrumentteina on pidettävä kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksia ja näitä koskevaa valvontakäytäntöä. Etenkin ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan yleissopimuksen nro 87 ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevan yleissopimuksen nro 98 valvontakäytännössä on jo vuosikymmenten ajan pidetty ongelmallisina kaikkia tilanteita, joissa ammattiliittojen toimintaan liittyviä oikeuksia evätään tai niitä pyritään heikentämään työnantajien ja/tai jäsenvaltioiden toimesta painostuksella, häirinnällä ja muulla puuttumisella. Nämä ovat yhdistymisvapauskomitean valvontakäytännössä selkeitä rikkomustilanteita, joita arvioidaan samalla tavalla kuin ammatillista järjestäytymistä koskevia suoria kieltoja ja rajoitteita, tai valtiojohtoisin ammattiyhdistysmonopoleihin liittyviä ongelmia.

Järjestäytymisvapauden toteutuminen edellyttää, että toimintaa voidaan harjoittaa itsenäisesti ja vapaasti. Vapaan toiminnan harjoittaminen edellyttää riittävää suojaa ammattiliittojen vastaista syrjintää ja kaikenlaista toimintaan puuttumista vastaan. Kaikesta tarpeettomasta puuttumisesta ammattiliittojen sisäisiin asioihin on pidättäydyttävä sekä jäsenvaltioiden että työnantajan tai näiden edustajien toimesta – aivan kuten vastavuoroisesti ammattiliitot eivät voi puuttua työnantajien edustukseen liittyviin järjestelyihin. Tämä tarkoittaa myös sitä, että järjestäytymisvapauden kuuluu työntekijöiden oikeus valita vapaasti edustajansa, eivätkä työnantajat tai jäsenvaltiot voi vaikuttaa tähän prosessiin. Luottamusmiehen valinta on järjestäytyneiden työntekijöiden asia, eikä se ole millään tavalla riippuvainen työnantajan hyväksynnästä tai tunnustamisesta.

Näitä periaatteita ilmentää myös KKO:n perjantaina 20.5.2022 julkaisema ennakkoratkaisu KKO 2022:35 (<https://korkeinoikeus.fi/fi/index/ennakkopaatokset/kko202235.html> ). Asiassa oli kysymys järjestäytymisvapauden sisällöstä ja työntekijöiden oikeudesta valita keskuudestaan luottamusmies. Siitä huolimatta, että luottamusmiessopimusten tarkoittamat luottamusmiehet toimivat osana työehtosopimusjärjestelmää, korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä luottamusmiehen valintaoikeutta ei oikeastaan ole aiemmin *edes* kyseenalaistettu. Sen sijaan varsin selkeänä lähtökohtana on pidetty sitä, että järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen. Koska asiaa on kuitenkin pidetty mm. tässä tapauksessa kyseenalaisena ja oikeuskirjallisuudessa on ajoittain esitetty kannanottoja, joiden mukaan luottamusmiehen asema (ja valintaoikeus) perustuisivat *yksinomaan* työehtosopimukseen, tuomiolla KKO 2022:35 on väistämättä nähtävissä ammattiyhdistystoiminnan kannalta selkeästi positiivinen selkeyttävä vaikutus kansallisella tasolla.

*Työnantajaliittoon kuulumattoman yrityksen edustajat olivat lakkauttaneet yrityksessä luottamusmiehen tehtävän. Korkein oikeus katsoi, että työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamista koskevalla säännöksellä suojattiin järjestäytyneiden työntekijöiden oikeutta valita luottamusmies. Työehtosopimuksen yleissitovuuden ulottuvuudella ei ollut merkitystä rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen. Yrityksen edustajien syyksi luettiin työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen.*

Tuomion perusteella voidaan tehdä kaksi suoraa johtopäätöstä:

1. Järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies edustajakseen ja kyseistä oikeutta suojataan rikoslain järjestäytymisvapauden loukkaamista koskevalla säännöksellä.
2. Työehtosopimuksen normien ulottuvuudella ei ole vaikutusta tämän oikeuden olemassaoloon. Oikeus on toisin sanottuna olemassa täysin riippumatta siitä, onko työnantaja velvollinen soveltamaan yleissitovaa työehtosopimusta.

Ennen käsittelyä korkeimmassa oikeudessa (KKO), hovioikeus oli arvioinut työsopimuslain (TSL) 2:7 §:n sisältöä ja päättänyt hylkäämään syytteen katsoen, että työoikeudellisen sääntelyn nojalla on epäselvää, oliko järjestäytymätön työnantaja velvollinen sallimaan luottamusmiehen asettamisen. KKO arvioi asiaa toisin. Tässä tapauksessa kysymys ei ollut laisinkaan siitä, millaisen ulottuvuuden työehtosopimus olisi yleissitovuuden perusteella saanut. Rikosoikeudellisen normin soveltamisen kannalta se oli irrelevanttia. Rikoslain (RL) soveltamisen kannalta olennainen kysymys liittyi sen sijaan siihen, oliko järjestäytyneillä työntekijöillä järjestäytymisvapautensa puitteissa mahdollisuus valita keskuudestaan luottamusmies, jonka asemaa RL 47 luvun 5 §:n 1 momentin 2 kohdan rangaistussäännöksellä suojataan. Lähtökohtana tässä arviossa on PL 13 §:n ja Suomea velvoittavien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten sekä edellä mainittujen ILO:n sopimusten tarkoitus. Johtopäätös on näiden perusteella selvä. Järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus valita vapaasti luottamusmies keskuudestaan ja tätä oikeutta suojellaan RL:n säännöksellä.

Tuomiosta ei saa täysin suoraa ja yksiselitteistä vastausta kysymykseen siitä, mitä normisisältöä luottamusmiesten kohdalla yksittäistapauksissa tulisi soveltaa. Toiston uhalla tässä kohtaa on painotettava, että syy kyseisen kannan puuttumiselle on sinänsä selkeä. Tapauksessa olennaisen RL:n säännöksen soveltamisen kannalta työehtosopimuksen määräyksillä ei ollut asiassa merkitystä, koska oikeus luottamusmiehen valintaan oli olemassa riippumatta näiden määräysten sisällöstä. KKO tyytyy tuomiossa toteamaan tähän kysymykseen lyhyesti esimerkinomaisella luettelolla, mistä tätä normisisältöä on mahdollista hakea. Listaa ei voida pitää tyhjentävänä. Tuomion perusteluissa KKO toteaa ensin, kuinka järjestäytymisvapaus ja siihen perustuva oikeus valita luottamusmies arvioidaan erillään järjestäytymisvapautta käyttäen tehdyn päätöksen oikeudellisista vaikutuksista, mikä puolestaan johtaa luonnollisesti siihen johtopäätökseen, että oikeudelliset vaikutukset voivat perustua *esimerkiksi* lakiin, työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen tai järjestäytymättömän työnantajan ja työntekijöiden välisiin sopimuksiin. Tässä valossa mainitut oikeudelliset vaikutukset voivat perustua myös yleissitovaan työehtosopimukseen. Tätä asiaa KKO on jo aiemmin arvioinut omassa ennakkoratkaisukäytännössään.

Tämä ilmenee myös välillisesti KKO:n tuomion perusteluista. Nostaessaan esiin kysymyksen luottamusmiesasemaan liittyvistä oikeudellisista vaikutuksista, KKO katsoi asialliseksi viitata ennakkoratkaisuun KKO 1991:174 (<https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1991/19910174>). Kyseisessä tuomiossa arvioitiin työehtosopimuksen osana olleen luottamusmiessopimuksen ulottuvuutta sovellettaessa työehtosopimusta työsopimuslain yleissitovuussäännöksen perusteella. Tuomion sisältö on lyhyesti kuvattuna se, että järjestäytymätön työnantaja oli velvollinen soveltamaan yleissitovan työehtosopimukseen osana olleen luottamusmiessopimuksen määräyksiä yrityksessä toimineeseen luottamusmieheen. Tapauksessa KKO katsoi, että *järjestäytymätön työnantaja oli työsopimuslain 17 §:n 1 momentin yleissitovuussäännöksen nojalla velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle alan työehtosopimuksen ja sen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen mukaiset luottamusmieskorvaukset.*

Viittausta on pidettävä harkittuna. Vaikka tuomiossa KKO 2022:35 ei ole asian rajallisuuden vuoksi välittömästi otettu suoraan kantaa siihen, millaista normisisältöä luottamusmiehen valinnasta seuraa esim. valitun henkilön työsuhteen tasolla, on tähän soveltuva oikeusohje jo sellaisenaan olemassa KKO:n ennakkoratkaisukäytännössä. Ja KKO katsoi asialliseksi viitata tällaiseen ratkaisuun. KKO:n tuomio on vähintäänkin omiaan puoltamaan tulkintaa, jonka mukaan työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta TSL:n yleissitovuussäännöksen nojalla, on velvollinen noudattamaan myös kyseisen työehtosopimuksen osana sovellettavia määräyksiä luottamusmiehistä.