



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Luottamusvaltuutettu henkilöstön edustajana yhteis- toimintamenettelyssä

Hyvinvointioikeus
Maisteritutkielma

Elise Kemppainen

Kevät 2026
Lapin yliopisto



Lapin yliopisto

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Luottamusvaltuutettu henkilöstön edustajana yhteistoimintamenettelyssä

Tekijä: Elise Kemppainen

Koulutusohjelma: Oikeustieteen maisteri

Ohjaajat: hyvinvointioikeuden professori Katja Karjalainen ja työoikeuden työelämäprofessori Petteri Uoti

Työn laji: Maisteritutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: XIII + 75, 1 liite

Vuosi: 2026

Tiivistelmä:

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisen luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia yhteistoimintamenettelyssä. Luottamusvaltuutetulla on velvollisuus osallistua yhteistoimintalain 5 §:n mukaisena henkilöstön edustajana vuoropuheluun ja muutosneuvotteluihin yhdessä työnantajan kanssa. Lainopillisen metodin avulla tutkielmassa selvennetään luottamusvaltuutetun kaksoisroolia henkilöstöryhmän edustajana ja toisaalta työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena. Kaksoisroolin sisällön hahmottamista varten tutkielmassa käsitellään luottamusvaltuutetulle kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia, minkä lisäksi arvioidaan luottamusvaltuutetun henkilöstön edustajana kohtaamia haasteita ja niitä keinoja, joilla luottamusvaltuutettu voi edistää yhteistoiminnan toteutumista.

Tutkielmassa hyödynnetään oikeus- ja viranomaiskäytäntöä. Tärkeänä empiirisenä aineistona käytetään vuosien 2019-2025 välillä annettuja yhteistoiminta-asiamiehen lausuntoja. Tutkielmassa hyödynnetään sekä luottamusvaltuutettua että muita yhteistoimintalain 5 §:n mukaisia henkilöstön edustajia käsitteleviä lausuntoja siltä osin kuin ne soveltuvat myös luottamusvaltuutettuun. Yhteistoiminta-asiamiehen lausuntokäytännöstä on havaittavissa kahdenlaisia toistuvia tulkintalinjauksia, joista toisessa viranomainen kannustaa aina ensin sopimaan yhteistoimintalain mukaisesta hyvityksestä neuvotteluteitse. Toisessa taas viranomainen toteaa, että se ei voi arvioida työntekijöiden tyytymättömyyttä luottamusvaltuutettua kohtaan, koska henkilöstön edustajan velvollisuuksista suhteessa hänet valinneisiin työntekijöihin ei säädetä laissa.

Työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena luottamusvaltuutetulla on velvollisuus osallistua yhteistoimintaan, myötävaikuttaa sen etenemiseen sekä käydä aitoa dialogia yhdessä työnantajan kanssa. Riippuen yhteistoiminnan muodosta, on luottamusvaltuutetulla voi olla mahdollisuus osallistua päätöksentekoon yhdessä työnantajan kanssa, mutta pääasiassa luottamusvaltuutetun osallistumisoikeus rajautuu myötävaikuttamiseen, jonka myötä työnantajalla säilyy lopullinen päätösvalta käsiteltävänä olevassa asiassa. Henkilöstön edustajana luottamusvaltuutettu edustaa yhteistoiminnassa niitä työntekijöitä, jotka ovat hänet valinneet. Toimivalta voi perustua myös yksittäisen työntekijän antamaan valtuutukseen, vaikka luottamusvaltuutettu ei lähtökohtaisesti toimi yksittäisten työntekijöiden asiamiehenä. Luottamusvaltuutettu voidaan valita vain silloin, kun työntekijöillä ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Luottamusvaltuutetun valintaa koskeva oikeus on kuitenkin täysin selvä.

Avainsanat: Luottamusvaltuutettu, Työsopimuslaki, Yhteistoimintamenettely, Yhteistoimintalaki

Sisällys

Lähdeluettelo	VI
Lyhenteet	XIII
1 Johdanto	1
1.1 Työntekijöiden osallistuminen yhteistoimintaan edustajan välityksellä	1
1.2 Luottamusvaltuutetun tehtäväkentän laajuus	2
1.3 Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus	3
1.4 Aineisto ja metodologia	5
1.5 Tutkielman rakenne	7
2 Luottamusvaltuutetun vastuut ja velvollisuudet suhteessa edustettaviin työntekijöihin	7
2.1 Luottamusvaltuutetun toiminnan edellytykset	8
2.1.1 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu	8
2.1.2 Luottamusvaltuutetun valintamenettely ja ehdokkaiden pätevyysedellytykset	14
2.1.3 Valinnasta ilmoittaminen työnantajalle luottamusvaltuutetun toimivallan edellytyksenä?	15
2.1.4 Toimikauden pituus ja sen päätyminen	17
2.2 Luottamusvaltuutetun edustusvelvollisuus lakisääteisenä velvoitteena?	18
2.3 Luottamusvaltuutettu kollektiivisena edustajana	20
2.4 Luottamusvaltuutettu viestinviejänä	21
3 Luottamusvaltuutettu työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena	22
3.1 Yhteistoiminnan lainmukaisuuden edellytyksenä luottamusvaltuutetun mukanaolo	23
3.1.1 Vuorovaikutusvelvollisuus	24
3.1.2 Myötävaikuttamisvelvollisuus	25
3.2 Luottamusvaltuutetun mahdollisuudet vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon	27
3.2.1 Osallistumisen aste vaikutusmahdollisuuksien mittarina	27
3.2.2 Luottamusvaltuutetun osallistumisen aste vuoropuhelussa	28
3.2.3 Luottamusvaltuutetun osallistumisen aste muutosneuvotteluissa	30
3.2.4 Luottamusvaltuutetun vaikutusmahdollisuus edellyttää tiedonsaantioikeutta	32

3.2.5	Poikkeukset työnantajan yhteistoimintalain mukaisesta tiedonantovelvollisuudesta	36
3.2.6	Työnantajalta saatujen tietojen salassapitovelvollisuus	37
3.3	Luottamusvaltuutetun toimivaltaa tukevat oikeudelliset keinot	39
3.3.1	Oikeus tehdä aloite vuoropuhelun käynnistämiseksi	39
3.3.2	Oikeus käyttää asiantuntijoita	40
3.3.3	Oikeus saada vapautusta työstä ja korvaus	42
3.3.4	Luottamusvaltuutetun sopimiskompetenssi paikallisia sopimuksia tehdessä	43
3.3.5	Työnantajan velvollisuus edistää luottamusvaltuutetun osaamista ja työympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia	45
3.4	Mahdollisuus puuttua työnantajan toiminnan epäkohtiin	47
3.4.1	Yhteistoimintavelvoitteen rikkominen	47
3.4.2	Korostettu irtisanomis- ja lomauttamissuojat luottamusvaltuutetun toimintavapauden turvaajana	49
3.4.3	Oikeus saada korvausta työsopimuksen laittomasta päättämisestä	52
3.4.4	Oikeus saada yhteistoimintalain mukainen hyvitys	54
3.4.5	Työnantajan rikosoikeudellinen vastuu	55
4	Luottamusvaltuutetun menestyksekkään toiminnan edellytykset ja haasteet	56
4.1	Oman toiminnan arviointi osana menestyksekkästä yhteistoimintaa	56
4.2	Edustusvallan rajojen merkitys yhteistoiminnan lainmukaisuudelle	58
4.2.1	Luottamusvaltuutetun toimivallan edellytyksenä on laissa säädös tai työntekijöiden antama valtuutus	58
4.2.2	Luottamusvaltuutetun toimintaa rajoittavat oikeudellinen ja eettinen vastuu	58
4.3	Työpaikalla esiintyvät käytännön haasteet	61
4.3.1	Osaamisen kehittämistä koskevat haasteet	61
4.3.2	Henkilöstön odotukset ja edustuskompetenssin kyseenalaistaminen	63
4.4	Luottamusvaltuutettu ja muut henkilöstön edustajat	66
4.4.1	Yhteistoimintalain mukainen henkilöstön edustajien etusijajärjestys	66
4.4.2	Luottamusmies henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana	66
4.4.3	Yhteistoimintaedustaja valitaan, jos luottamusvaltuutettua ei ole	69
4.4.4	Työsuojeluvalltuutettu edustaa luottamusvaltuutetun rinnalla	69
4.4.5	Luottamusvaltuutetun ensisijaisuus suhteessa yksittäistapausta varten valittuun edustajaan	70
5	Johtopäätökset	70
6	Lopuksi	73

Lähdeluettelo

Kirjallisuus

Anttila, Outi – Saloheimo, Jorma, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 4. uud. painos. Alma Insights 2025.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Ojanen, Petteri – Schön, Esa, Paikallinen sopiminen. 5. painos. Alma Insights 2025.

Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. 2. uud. ja tark. painos. Työelämän Tietopalvelu Oy 2009.

Koskinen, Pirkko, Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. Werner Söderström Osakeyhtiö 1973.

Lamponen, Helena, Henkilöstön edustaminen yhteistoimintalain keskeisissä menettelyissä. Defensor Legis 4/2014, s. 581-594.

Lehto, Anu-Tuija – Engblom, Matleena, Uusi yhteistoimintalaki: Vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja työpaikalla. Alma Talent 2022.

Liukkunen, Ulla, Yritystoiminnan muutokset ja yhteistoiminta: Tutkimus kansallisesta ja transnationaalista työoikeudesta. Unigrafia 2018.

Nieminen, Kimmo, Työsuhteiden ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Werner Söderström lakitieto 2000.

Hietala, Harri, Henkilöstön edustaja yhteistoimintamenettelyssä, s. 1-22 teoksessa Jaana Paanetoja (toim.), Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2019. Unigrafia 2019.

Paanetoja, Jaana, Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla. Teollisuuden Palkansaajat TP ry 2023.

Paanetoja, Jaana, Työehtosopimusoikeus. Edita Lakitieto Oy 2024.

Paanetoja, Jaana – Salminen, Joel, Uudistunut yhteistoimintalaki. 2. uud. painos. Edilex Lakitieto 2025.

Pöllänen, Katri, Yhteistoimintalain mukainen henkilöstön edustaminen käytännössä. Defensor Legis 1/2014, s. 80-99.

Rusanen, Jorma, Luottamushenkilön käsikirja. Edita Publishing Oy 2009.

Hölttä, Kalevi, Luottamusvaltuutettu järjestäytymättömien työntekijöitten edunvalvojiksi, s. 47-59 teoksessa Kari-Pekka Tiitinen (toim.), Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2001-2002. 2003.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6. painos. Talentum 2012.

Tiitinen, Kari-Pekka – Salonheimo, Jorma – Bruun, Niklas, Yritystoiminnan muutokset ja työsuhdeturva. Otava 1989.

Uusi-Oukari, Joel, Muutosneuvottelut. Alma Insights 2025.

Vuorenpää, Mikko – Helenius, Dan – Hietanen-Kunwald, Petra – Hupli, Tuomas – Koulu, Risto – Lappalainen, Juha – Lindfors, Heidi – Niemi, Johanna – Rautio, Jaakko – Saranpää, Timo – Turunen, Santtu – Virolainen, Jyrki, Prosessioikeus. 6. uud. painos. Alma Talent 2021.

Verkkolähteet

Ahtela, Jukka – Salminen, Joel, Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021:13. Helsinki 2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/77371394-f2dc-44de-8bda-6052c01e54c3/content> (3.4.2026).

Ammattiliitto Jyty ry, Henkilöstön edustajien koulutus. <https://jytyliitto.fi/ajankohtaista/koulutus/henkiloston-edustajien-koulutus/> (3.4.2026).

Auvinen, Erkki – Palmu, Petri, Luottamusmiesten työssä onnistuminen vaatii laajapohjaista yhteistyötä. STTK:n blogi. 11.10.2021. <https://www.sttk.fi/2021/10/11/luottamusmiesten-tyossa-onnistuminen-vaatii-laajapohjaista-yhteistyota/> (3.4.2026).

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, Yhteistoimintalaki käytännössä. 5 uud. painos. Alma Insights 2025. <https://verkkokirjahylly.almainsights.fi/teos/IAJBEXETEB> (vaatii kirjautumisen) (3.5.2026).

Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen (laitoksen) julkaisuja 17. Helsingin yliopisto 2011. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/20149471-38b2-4cc8-94b7-2f6b3feed81d/content> (30.4.2026).

Itä-Suomen yliopisto, Luottamusvaltuutettu ja paikallinen sopiminen työpaikalla. <https://www.uef.fi/fi/jatkuva-oppiminen/luottamusvaltuutettu-ja-paikallinen-sopiminen-tyopaikalla> (4.4.2026).

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Henkilöstön edustajan viestintätaidot. https://www.jhl.fi/tapahtumat/koulutukset/jhl_2026_36355/ (3.4.2026).

Kalliokoski, Sanna – Karveti, Kia – Ratsula, Niina, Tavoitteena eettisesti kestävä työelämä. Helsingin Kamari Oy 2023. <https://www.kauppakamarikauppa.fi/products/e-kirja-tavoitteena-eettisesti-kestava-tyoelama?variant=47300731863371> (vaatii kirjautumisen) (29.4.2026).

Koskinen, Seppo, Oikeus valita luottamusvaltuutettu. 27.9.2004. <https://www.edilex.fi/artikkelit/pikahaku?offset=1&perpage=20&typedIds%5B%5D=159&phrase=Oikeus+valita+luottamusvaltuutettu&submit=Hae> (vaatii kirjautumisen) (31.3.2026).

Koskinen, Seppo, Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies. 7.6.2017. <https://www.edilex.fi/uutiset/52614?allWords=oikeus+valita+luottamusvaltuutettu&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typedIds%5B%5D=127%3Afi&searchSrc=2&advancedSearchKey=673424> (vaatii kirjautumisen) (16.6.2025).

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. Alma Insights 2004 (jatkuvapäivitteinen verkkojulkaisu). <https://verkkokirjahylly.almainsights.fi/teos/CAIBGXCTDG> (vaatii kirjautumisen) (6.4.2026).

Kyösti, Anni – Paananen, Henna, Ammattina luottamushenkilö: Työnä yhteistyön johtaminen. Utta kunnista -julkaisu nro 3/2021. Suomen kuntaliitto 2021. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2021/2101-ammattina-luottamushenkilo-tyona-yhteistyon-johtaminen> (4.4.2026).

Lamponen, Helena, Osapuolten lojaliteettivelvoite yhteistoiminnassa. 23.3.2022 <https://www.edilex.fi/uutiset/74884?allWords=OSAPUOLTEN+LOJALITEETTIVELVOITE++YHTEISTOIMINNASSA+&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typelds%5B%5D=127%3Afi&searchSrc=2&advancedSearchKey=1376328> (vaatii kirjautumisen) (12.2.2026).

McGinn, Thomas A. J., The expressive function of law and the lex imperfecta. Roman Legal Tradition is a peer-reviewed journal volume 11. The University of Glasgow School of Law 2015. <https://www.romanlegaltradition.org/contents/2015/RLT11-MCGINN.PDF> (2.4.2026).

Nieminen, Elli, Henkilöstön edustajien tehtävät ja toimivalta. 2016 <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/62558> (28.4.2026).

Niemivuo, Matti – Keravuori-Rusanen, Marietta – Kuusikko, Kirsi, Hallintolaki. 2. uud. painos. Alma Talent Oy 2010. <https://verkkokirjahylly.almainights.fi/teos/EAFBHXCTDG> (vaatii kirjautumisen) (30.4.2026).

Orasmaa, Pekka, Luottamusmiehen työsuhteturvasta. 23.5.2001. <https://www.edilex.fi/artikkelit/pikahaku?offset=1&perpage=20&typelds%5B%5D=159&phrase=Luottamusmiehen+ty%C3%B6suhteturva&submit=Hae> (vaatii kirjautumisen) (31.3.2026).

Paanetoja, Jaana – Ruponen, Ilkka, Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. 31.5.2017. <https://www.edilex.fi/uutiset/52540?allWords=ilkka+ruponen&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typelds%5B%5D=127%3Afi&searchSrc=2&advancedSearchKey=673065> (vaatii kirjautumisen) (16.6.2025).

Palvelualojen ammattiliitto PAM, Luottamushenkilöiden koulutus. <https://www.pam.fi/jasenyys/jasenpalvelut-ja-edut/koulutukset/luottamusmiehen-ja-tyosuojeluvaltuutetun-osaaminen/> (2.4.2026).

Ratsula, Niina, Oikein toimimisen kulttuuri – Opas eettisesti kestävä liiketoiminnan johtamiseen. 2. uud. painos. Edita Lakitieto Oy 2024. <https://myyjasovellus.edilex.fi/lakitieto/tuote/oi-kein-toimimisen-kulttuuri-opas-eettisesti-kestavan-liiketoiminnan-johtamiseen-2-uudistet-2> (vaatii kirjautumisen) (25.4.2026).

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry, Yksityissektorin luottamusmiesvaaliohje kaudelle 2023-2026. https://www.erto.fi/hubfs/c_Tietopankki/Tietopankin%20lomakkeet/Sote_ryn_luottamusmiesvaaliohje_ja_lomakkeet_2023-2026.pdf (24.4.2026).

Steiner, Nico, Paikallinen sopiminen – opas työpaikoille. Helsingin Kamari Oy 2025. <https://www.kauppakamarikauppa.fi/products/paikallinen-sopiminen-opas-tyopaikoille> (vaatii kirjautumisen) (3.5.2026).

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Henkilöstön edustaja monikulttuurisen työyhteisön kehittäjänä -koulutus. 6.3.2026 <https://www.superliitto.fi/artikkelit/henkiloston-edustaja-monikulttuurisen-tyoyhteison-kehittajana-koulutus/> (2.4.2026).

Tieteen termipankki, Oikeudellinen vastuu. https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:oikeudellinen_vastuu/laajempi_kuvaus (25.4.2026).

Tieteen termipankki, Oikeusnormi. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:oikeusnormi> (25.4.2026).

Tilastokeskus, Yritykset. <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/suomi-lukuina/yritykset> (5.4.2026).

Kröger, Tarja, KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu. Teoksessa Pekka Timonen (toim.), KKO:n ratkaisut kommentein 1998–2022. Alma Media Finland Oy 2016 (jatkuva-päivitteinen verkkojulkaisu). <https://verkkokirjahylly.almainights.fi/teos/BAXBXATIEEDBAXB> (vaatii kirjautumisen) (6.4.2026).

Toimihenkilöliitto Erto ry, Koulutuksia luottamushenkilöille. <https://www.erto.fi/tietopankki/koulutuksia-luottamushenkilöille> (5.4.2026).

Työ- ja elinkeinoministeriö, Paikallisen sopimisen lisääminen. <https://tem.fi/paikallisen-sopimisen-lisaaminen> (15.5.2026).

Työ- ja elinkeinoministeriö, Yhteistoimintalain muuttamista valmisteleva työryhmä (henkilöstön hallintoedustus). <https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM050:00/2025> (27.4.2026).

Yhteistoiminta-asiamies, Ohje henkilöstön edustamisesta. <https://yt-asiamies.fi/documents/98410811/0/Ohje+henkil%C3%B6st%C3%B6n+edustamisesta.pdf/3d067b25-f823-c41e-ad7a-8d148f8a680c/Ohje+henkil%C3%B6st%C3%B6n+edustamisesta.pdf?t=1680696107719> (4.4.2026).

Yhteistoiminta-asiamies, Yhteystiedot ja asiointi. <https://yt-asiamies.fi/yhteystiedot> (20.4.2026).

Ylemmät Toimihenkilöt YTN, Koulutukseen ilmoittautuminen. <https://ytn.fi/luottamusmiehet/koulutukset/koulutukseen-ilmoittautuminen/> (4.4.2026).

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. 5. uud. painos. Alma Talent Oy 2017. <https://verkkokirjahylly.almainsights.fi/teos/JAIBIXCTEB> (vaatii kirjautumisen) (6.4.2026)

Virallislähteet

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 254/2006 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 159/2021 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 85/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 198/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta.

Työehtosopimukset

Yksityisen opetusalan opetushenkilöstön työehtosopimus 28.6.2024-31.3.2027, s. 141.
<https://www.finlex.fi/api/media/collective-agreement-general-applicability-decision/677888/collectiveAgreement/Yksityisopetusalanopetushenkilo2406.pdf?timestamp=2025-06-03T08%3A30%3A31.581Z>.

Rahoitusalan työehtosopimus 28.3.2025 – 29.2.2028, s. 66. <https://www.finlex.fi/api/media/collective-agreement-general-applicability-decision/689667/collectiveAgreement/Rahoitus2503.pdf?timestamp=2025-09-03T08%3A39%3A08.809Z>.

Oikeuskäytäntö

Tuomioistuinkäytäntö

KKO:1994:127

KKO:2017:29 (ään.)

KKO:2020:97

KKO 2022:35

TT 2013:56

TT 2014-93

TT 2021:104

HelHO:2017:12. Helsingin HO 15.5.2017 nro 119026, dnro R 16/475

THO:2019:11. Turun HO 21.8.2019 nro 604, dnro S 17/1582

Viranomaiskäytäntö

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 15.5.2019, dnro 43/1/2018

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 5.7.2019, dnro 12/1/2019

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 16.9.2019, dnro 18/1/2019

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 10.2.2021, dnro 6/1/2020

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 12.3.2021, dnro 12/1/2020

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 24.11.2023, dnro 45/1/2021

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 2.5.2025, dnro 17/04.00/2023

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 12.8.2024, dnro 56/04.00/2023

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 26.11.2024, dnro 19/04.00/2024

Lyhenteet

ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	Korkein oikeus
RL	Rikoslaki (39/1889)
TAL	Työaikalaki (872/2019)
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
VahL	Vahingonkorvauslaki (412/1974)
YK	Yhdistyneet kansakunnat
Yleinen tietosuojaja-asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojaja-asetus) (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)
Vuoden 2007 YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
YTL	Yhteistoimintalaki (1333/2021)

1 Johdanto

1.1 Työntekijöiden osallistuminen yhteistoimintaan edustajan välityksellä

Yhteistoimintalaki (YTL, 1333/2021) on työnantajan ja sen henkilöstön välistä säännönmukaista yhteistoimintaa sääntelevä laki. Lain tavoitteena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka on säännönmukaista ja jatkuvaa.¹ Yhteistoiminnassa kysymys voi olla niin YTL:n 2 luvun mukaisesta vuoropuhelusta kuin 3 luvun mukaisista muutosneuvotteluista. Lain 5 luvussa on säädetty henkilöstön hallintoedustuksesta, joka tarkoittaa sitä, että henkilöstö voi edustajansa välityksellä osallistua omaan asemaansa tai työnantajan liiketoimintaa ja taloutta koskevien kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpaneivissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä.²

YTL:n lähtökohta on, että lain velvoitteet toteutetaan yhteistoiminnan molempien osapuolten osalta edustuksellisesti. Edustuksellisuudella tarkoitetaan sitä, että työnantaja ja sen henkilöstö käyvät vuoropuhelua ja osallistuvat muutosneuvotteluihin oman edustajansa välityksellä.³ Edustuksellisuutta koskevan lähtökohdan taustalla on pyrkimys tehostaa työnantajan ja sen henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä parantaa tiedonkulkua. Ilman edustajaa työnantajan tulisi neuvotella samanaikaisesti yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa. Työntekijöiden näkökulmasta edustuksellisuus on kannattavaa jo siitä näkökulmasta, että heidän ei itse tarvitse osallistua yhteistoimintaan ja valmistautua siihen, vaan heidän oma edustajansa hoitaa sen heidän puolestaan.⁴

Myös aiemmat yhteistoimintalait ovat perustuneet edustuksellisuudelle. YTL:n henkilöstön edustajia koskeva 5 § vastaa pitkälti aiemman yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (vuoden 2007 YTL, 334/2007) 8 §:ää. Henkilöstön edustajista säädettiin myös vuonna 1979 voimaan tulleessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (vuoden 1978 YTL, 725/1978). Vuoden

¹ HE 159/2021 vp, s. 7.

² Pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2025 päättämien kirjausten mukaan hallitus päätti laskea henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisrajaa 150:stä 100 työntekijän yrityksiin. Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.5.2025 työryhmän valmistelemaan yhteistoimintalain muuttamista hallituksen linjausten mukaisesti. Hallituksen esitysluonnos oli lausuntokierroksella 28.1.2026-12.3.2026. <https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM050:00/2025> (27.4.2026)

³ HE 159/2021 vp, s. 67.

⁴ Hölttä 2003, s. 48.

1978 YTL:ssä henkilöstön edustajiksi katsottiin luottamusmiehet, yhdysmiehet, yhteyshenkilöt, yhteistoimintaedustaja, kun taas vuoden 2007 YTL:ssä edustajia olivat luottamusmiehet, luottamusvaltuutetut, työsuojeluvaltuutetut, yhteistoimintaedustajat tai yksittäistapauksia varten valitut edustajat. Voimassa olevaan YTL:iin lisättiin maininta henkilöstön hallintoedustajasta, kun henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain (725/1990) säännökset siirrettiin osaksi YTL:ää.⁵

Luottamusvaltuutettua koskeva viittaus lisättiin vuoden 2007 YTL:iin työsopimuslain (TSL, 55/2001) kokonaisuudistuksen myötä. TSL 13 luvun 3 §:n mukaan sellaiset työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain (TEhtoL, 436/1946) nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutettua koskeva säännös lisättiin TSL:iin, koska nähtiin tarpeelliseksi, että myös sellaisten työpaikkojen työntekijöiden, jotka eivät olleet valinneet itselleen luottamusmiestä, olisi mahdollisuus valita henkilöstön edustaja edustamaan heitä työoloja ja työsuhteita koskevissa keskusteluissa.⁶ Lain muutoksella ei kuitenkaan haluttu vaikuttaa luottamusmiehen asemaan henkilöstö ensisijaisena edustajana, ja luottamusmiehen edustus oikeus ulottuu nykyiseltäänkin lähtökohteisesti myös niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät.⁷

1.2 Luottamusvaltuutetun tehtäväkentän laajuus

TSL 13 luvun 3 §:n mukaan luottamusvaltuutetun tehtävät määräytyvät TSL:ssä ja muussa työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Luottamusvaltuutettu toimii henkilöstön edustajana niissä lakisääteisissä tehtävissä, joita on aiemmin vakiintuneesti hoitanut luottamusmies.⁸ Luottamusvaltuutettu ei kuitenkaan valvo työehtosopimusten noudattamista eikä hänellä ole työehtosopimusperusteisia tehtäviä.⁹ Luottamusvaltuutetulle kuuluvia lakisääteisiä tehtäviä on muun muassa työaikalaisissa (TAL, 872/2019), vuosilomalaisissa (162/2005), sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Kaikissa säännöksissä ei kuitenkaan puhuta suoraan luottamusvaltuutetusta, vaan niissä on saatettu käyttää ilmaisua 'henkilöstön

⁵ HE 159/2021 vp, s. 120.

⁶ HE 157/2000, s. 123 ja Koskinen 2017, s. 3.

⁷ HE 159/2021, s. 58.

⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 683.

⁹ Paanetoja 2024, s. 157.

edustaja’, jolloin säännöstä sovelletaan myös luottamusvaltuutettuun.¹⁰ YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana luottamusvaltuutettu osallistuu lain mukaisen säännöllisen vuoropuheluun ja osallistuu muutosneuvotteluihin yhdessä työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetulla ei kuitenkaan ole oikeutta hoitaa työehtosopimuksissa sovittuja luottamusmiehen tehtäviä eikä hän voi vedota työehtosopimuksella sovittuihin luottamusmiehen oikeuksiin.¹¹ Luottamusvaltuutetusta ei siten koskaan tule henkilöstöryhmän luottamusmiestä. Luottamusvaltuutetulla voi olla tietyissä tilanteissa myös laajemmat valtuudet kuin luottamusmiehellä.¹² TSL 13 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työntekijät voivat enemmistöpäätöksin erikseen valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä muissakin kuin laissa säädetyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Luottamusvaltuutetun toimivaltuuksien laajuus määräytyy tällöin työntekijöiden antaman valtuutuksen sisällön perusteella.¹³ Luottamusmiehelle sen sijaan ei ole laissa säädetty samanlaista valtuutukseen perustuvaa edustamiskompetenssia, kuten luottamusvaltuutetulle.

1.3 Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus

Kuten edellä tuli ilmi, TSL:n 13 luvun 3 §:n perusteella valittu luottamusvaltuutettu voi eräissä tilanteissa toimia henkilöstön edustajana YTL:ssa mukaisessa vuoropuhelussa ja muutosneuvotteluissa. Tässä tutkielmassa tarkastellaan TSL 13 luvun 3 §:n perusteella valitun luottamusvaltuutetun tehtäviä, toimivaltaa ja roolia yhteistoimintamenettelyssä.

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määräytyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

¹⁰ Ks. Paanetoja 2023, s. 48.

¹¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 683.

¹² Hölttä 2003, s. 56.

¹³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 684.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetyks. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. (19.12.2024/942)

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

Tämän tutkielman tarkastelu painottuu yksityissektorilla sovellettavaksi tulevaan YTL:iin. Kun luottamusvaltuutetun edustajatehtävää koskevia säännöksiä on TSL:ssä, tarkastellaan näitä osin myös tätä kyseistä lakia. Tarkastelun ulkopuolelle rajautuvat luottamusvaltuutetun rooli ja tehtävät muun työlainsäädännön mukaisena henkilöstön edustajana. Tavoitteena on luoda kokonaiskuva luottamusvaltuutetusta YTL:n muodostamassa viitekehyksessä. Tutkielman avulla on saatavilla uutta tietoa, koska luottamusvaltuutetun roolia ja tehtäviä YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana ei ole aiemmin liiemmin tarkasteltu kokonaisuutena.¹⁴ Aiemman tutkimuksen vähäinen määrä ei kuitenkaan vähennä aiheen tutkimuksellista arvoa vaan pikemminkin korostaa sen tarvetta ja näin ollen muodostaa tärkeän lähtökohdan tälle tutkielmalle. Luottamusvaltuutetun roolin merkitys saattaa myös kasvaa tulevaisuudessa 1.1.2025 voimaan tulleen paikallisen sopimisen uudistuksen myötä.¹⁵

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa on 36 915 yritystä, joista jokainen työllistää vähintään 5 työntekijää, ja joista jokaisessa on mahdollisuus valita joko työehtosopimuksen nojalla luottamusmies sekä TSL:n mukainen luottamusvaltuutettu. Näistä 3 787 yritystä on suoraan YTL:n soveltamisalan piirissä, minkä lisäksi 6 195 yrityksen tulee noudattaa YTL:n kevennettyjä vuoropuhelu- ja muutosneuvotteluvaihtoehtoja.¹⁶ Melkein kolmasosa, eli 27,04 prosenttia yli 5 työntekijää

¹⁴ Julkisista tietokannoista löytyvissä opinnäytetöissä keskitytään pääasiassa tutkimaan kaikkia YTL:n mukaisia henkilöstön edustajia. Ks. esimerkiksi Nieminen 2016, <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/62558> (28.4.2026).

¹⁵ Paikallista sopimista koskevaa lainsäädäntöä muutettiin osana Petteri Orpon hallituksen talouskasvua ja kilpailukykyä tukevia työmarkkinuudistuksia. Yksi muutoksista koski luottamusvaltuutetun toimivallan lisäämistä paikallisissa sopimisissa. Jos työehtosopimus edellyttää, että siihen perustuva paikallinen sopimus tulisi tehdä luottamusmiehen kanssa, mutta tällaista ei ole valittu, voi sopimuksen tehdä luottamusvaltuutettu. <https://tem.fi/paikallisen-sopimisen-lisaaminen> (15.5.2026).

¹⁶ Tilastokeskus, Yritykset. <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/suomi-lukuina/yritykset> (5.4.2026).

työllistävistä yrityksistä Suomessa on siis jollain tasolla YTL:n piirissä. Koska yhteistoimintavelvollisuus koskee merkittävää osaa suomalaisista työnantajista, on YTL:ää koskevan tutkimuksen tekeminen perusteltua.

Luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia yhteistoimintamenettelyssä selvitetään tutkielmassa seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Mikä luottamusvaltuutettu on ja mihin hänen toimivaltansa perustuu?
2. Mikä on luottamusvaltuutetun rooli ja keskeiset tehtävät työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena ja toisaalta henkilöstön edustajana?
3. Mitä oikeuksia ja velvollisuuksia luottamusvaltuutetulla on yhteistoimintamenettelyssä?
4. Kuinka luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia yhteistoimintamenettelyssä on tulkittu yhteistoiminta-asiamiehen lausuntokäytännössä?

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitetään, mikä luottamusvaltuutettu on ja mihin hänen toimivaltansa perustuu. Tässä yhteydessä käsitellään luottamusvaltuutetun valintaa ja tehtäviä YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana sekä edustusvallan rajojen määräytymistä. Toista tutkimuskysymystä varten selvennetään luottamusvaltuutetun konkreettista roolia työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena sekä vastaavasti suhteessa edustettaviin työntekijöihin. Jotta olisi mahdollista ymmärtää tämä edellä mainittu luottamusvaltuutetun kaksoisrooli mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, tulee käsitellä myös hänelle kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia, joita selvitetään kolmannessa tutkimuskysymyksessä. Viimeinen tutkimuskysymys koskee sitä, onko yhteistoiminta-asiamies¹⁷ lausuntokäytännössään käsitellyt luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä tai roolia yhteistoimintamenettelyssä, ja onko näistä lausunnoista johdettavissa tulkinta-apua lain yleisluontoisiin kirjauksiin. Lisäksi selvitetään, onko lausunnoista tunnistettavissa toistuvia tulkintalinjauksia ja lain soveltamisen ongelmakohtia.

1.4 Aineisto ja metodologia

Tämän tutkielman metodina toimii lainoppi, eli oikeusdogmatiikka. Lainopin keskeisenä tavoitteena on selvittää ja jäsentää voimassa olevan oikeuden sisältöä.¹⁸ Tutkielmassa tarkastellaan

¹⁷ Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamies on työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva riippumaton valvontaviranomainen, joka valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista.

¹⁸ Hirvonen 2011, s. 24-25.

voimassa olevan oikeuden sisältöä ja sitä, kuinka voimassa olevaa oikeutta tulkitaan. Lainopin systematisointitehtävä toteutetaan tutkielmassa kokoamalla yhteen voimassa oleva sääntely ja sitä koskeva oikeuskäytäntö, minkä kautta arvioidaan normien välistä suhdetta ja muodostetaan kokonaiskuva luottamusvaltuutettua koskevasta oikeustilasta. Lainopillisen analyysin tukena tutkielmassa hyödynnetään empiiristä aineistoa, jonka avulla tarkastellaan luottamusvaltuutettua koskevan sääntelyn soveltamista käytännössä.

Lainopillisessa tutkimuksessa voimassa olevaa oikeutta tulkitaan ja systematisoidaan eri oikeuslähteiden avulla. Tässä tutkielmassa keskeisiä oikeuslähteitä ovat lainsäädäntö, lain esityöt sekä tuomioistuin- ja viranomaiskäytäntö. Lisäksi tutkielmassa hyödynnetään oikeuskirjallisuutta ja sen sisältämiä tulkintakannanottoja. Tutkielman empiirisenä aineistona on yhteistoiminta-asiamiehen lausunnot. Lausuntojen tarkastelun avulla pyritään selvittämään, kuinka usein luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia koskevat kysymykset ovat olleet esillä viranomaisessa.

Tutkielmaa varten yhteistoiminta-asiamies on toimittanut yhteensä 107 lausuntoa, jotka on annettu vuosien 2019 ja 2025 välillä.¹⁹ Lausuntoaineisto saatiin yhteistoiminta-asiamieheltä tutkimusluvalla. YTL:n soveltamista valvovana viranomaisena yhteistoiminta-asiamiehen lausunnot tarjoavat keskeisen näkökulman sääntelyn käytännön tulkintaan ja soveltamiseen. Lisäksi yhteistoiminta-asiamieheltä saatu kehoitus on usein edellytys työnantajan rangaistusvastuun syntymiselle YTL:n perusteella.²⁰ Toimitettujen lausuntojen ajallinen ja määrällinen rajaus perustuu yhteistoiminta-asiamiehen tekemään päätökseen lausuntojen lähetyskelpoisuudesta.²¹ Tutkielmassa hyödynnetään sekä luottamusvaltuutettua, että muita yhteistoimintalain 5 §:n mukaisia henkilöstön edustajia käsitteleviä lausuntoja siltä osin kuin ne soveltuvat myös luottamusvaltuutettuun.

¹⁹ Ks. Liite 1.

²⁰ Yhteistoiminta-asiamiehen käsittelyn pakollisuutta on käsitelty kappaleessa 5.4.1.

²¹ Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetussa tutkimuslupahakemuksessa lausuntojen ajallinen rajaus ulottui toimiston perustamisvuodesta 2010 vuoteen 2025. Yhteistoiminta-asiamies on toimittanut kaikki lähetyskelpoiset lausunnot vuosien 2019-2025 välillä, eli mukana ei ole vain luottamusvaltuutettua koskevia lausuntoja.

1.5 Tutkielman rakenne

Tutkielma etenee siten, että johdannossa käsitellään luottamusvaltuutettua koskevaa lainsäädäntöä, määritellään tutkimuskysymykset ja tutkielman tavoitteet sekä avataan tutkimusmenetelmää koskevia valintoja, kuten aineistoa ja metodologiaa. Tutkimuksen toisessa osassa tarkastellaan luottamusvaltuutetun roolia ja siitä johtuvia velvollisuuksia YTL 5 §:n mukaisena henkilöstön edustajana yhteistoimintamenettelyssä. Keskiössä on muun muassa se, millainen on luottamusvaltuutetun toimivalta suhteessa hänen edustamiin työntekijöihin ja mihin tämä toimivalta perustuu. Kolmannessa osassa siirrytään tarkastelemaan luottamusvaltuutettua työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena. Samassa yhteydessä käsitellään luottamusvaltuutetun mahdollisuutta vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon ja puuttua työnantajan toiminnassa ilmeneviin epäkohtiin. Kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi viimeisessä osassa arvioidaan luottamusvaltuutetun henkilöstön edustajana kohtaamia haasteita ja niitä keinoja, joilla luottamusvaltuutettu voi edistää yhteistoiminnan toteutumista. Lopuksi vastataan vielä tutkimuskysymyksiin ja arvioidaan tutkielman toteuttamiseen liittyneitä ongelmakohtia sekä jatkotutkimuksen tarvetta.

2 Luottamusvaltuutetun vastuut ja velvollisuudet suhteessa edustettaviin työntekijöihin

Tässä osiossa selvennetään luottamusvaltuutetun roolia YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana suhteessa hänen edustamiin työntekijöihin. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti luottamusvaltuutetun toimivallan edellytykset ja rajat, joiden avulla voidaan jäsentää hänen rooliaan henkilöstön edustajana. Luottamusvaltuutettu valitaan työpaikalle henkilöstöryhmän työntekijöiden toimesta ja hänen toimivaltansa perustuu joko laissa säädettyyn tai annettuun valtuutukseen. Luottamusvaltuutettu edustaa valitsemiaan työntekijöitä lähtökohtaisesti kollektiivina, mutta jos kyse on yksittäistä työntekijää koskevista muutosneuvotteluista, voi luottamusvaltuutettu edustaa tällaisissa neuvotteluissa vain yhtä työntekijää. Samassa yhteydessä käydään läpi, mitä henkilöstön edustaminen tarkoittaa luottamusvaltuutetun näkökulmasta.

2.1 Luottamusvaltuutetun toiminnan edellytykset

2.1.1 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu

Kuten edellä todettiin, luottamusvaltuutettu on yksi YTL 5 §:n mukaisista henkilöstön edustajista, eli hän osallistuu vuoropuheluun ja muutosneuvotteluihin edustamiensa työntekijöiden puolesta. Luottamusvaltuutettua ei kuitenkaan valita YTL 5 §:n perusteella, vaan työntekijöiden oikeudesta valita luottamusvaltuutettu säädetään TSL 13 luvun 3 §:ssä. Luottamusvaltuutettua ei siis ole työpaikalla automaattisesti, vaan työntekijät voivat valita hänet, mikäli TSL:n mukaiset edellytykset täyttyvät.

Työntekijöiden on mahdollista valita luottamusvaltuutettu vain niissä tapauksissa, kun heitä ei edusta työnantajaa TEhtol:n nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Luottamusmiehen edustusosoikeuden laajuus ulottuu lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko he työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät. Luottamusmies edustaa siis myös muitakin kuin hänet valinneeseen ammattiyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä, vaikka näillä työntekijöillä ei olisi ollut mahdollisuutta osallistua hänen valintaansa.²² Henkilöstöryhmään kuuluvien järjestäytyneiden työntekijöiden määrällä ei ole merkitystä, kun arvioidaan luottamusmiehen edustusvallan rajoja. Henkilöstöryhmän vähemmistönkin valitsema luottamusmies syrjäyttää enemmistön valitseman luottamusvaltuutetun ja estää tämän valinnan.²³ Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että luottamusmiehestä tulisi järjestäytymättömien työntekijöiden luottamusmies, vaan hänellä on tällaisessa tapauksessa oikeus toimia heidän edustajanaan yhteistoimintamenettelyssä.²⁴ Henkilöstön on mahdollista valita luottamusvaltuutettu kolmessa tapauksessa:

1. Työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta TEhtol:n nojalla, mutta tässä työehtosopimuksessa ei ole luottamusmiehen valintaa koskevia määräyksiä.
2. Työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta TEhtol:n nojalla ja sovellettava työehtosopimus sisältää määräykset luottamusmiehen valinnasta, mutta työntekijät eivät ole käyttäneet oikeuttaan valita luottamusmiestä.
3. Työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus TEhtol:n nojalla.

²² Hietala 2025, s. 79.

²³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 681.

²⁴ Paanetoja – Salminen 2025, s. 56 ja Koskinen 2004, s. 6.

Lainsäätäjät on TSL esitöissä painottanut, että luottamusvaltuutettu on toissijainen työehtosopimuksen nojalla valittuun luottamusmieheen nähden. Luottamusmiehen ensisijaisuus perustuu Suomea sitovan, Yhdistyneiden kansakuntien (YK) kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen nro 135 5 artiklaan.²⁵ Jos työntekijöillä on työnantajaa TEhtol:n nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, ei luottamusvaltuutettua voi enää valita erikseen edustamaan samoja työntekijöitä.²⁶ Tällöin luottamusmies edustaa kaikkia niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneet työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät.²⁷ Luottamusmies edustaa yhteistoimintamenettelyssä siis kaikkia niitä työntekijöitä, joihin sovelletaan hänen valintansa perustana olevaa työehtosopimusta.

Työntekijät valitsevat luottamusvaltuutetun edustamaan omaa henkilöstöryhmäänsä, jolla tarkoitetaan työpaikan henkilöstön muodostamaa ryhmää. Tällainen ryhmä voi muodostua yhtä useammasta työntekijästä.²⁸ Jos henkilöstöryhmässä kuitenkin on vain kaksi työntekijää, joista kumpikin haluaisi olla luottamusvaltuutettu, ei työntekijä voi valita itseään luottamusvaltuutetuksi.²⁹ Työpaikalla voi olla yksi tai useampia henkilöstöryhmiä. Työntekijöiden jakautuminen henkilöstöryhmiin perustuu heidän työsopimusten mukaisten tehtävien sijoittumiseen yrityksen tai yhteisön tai sivuliikkeen organisaatiossa. Vakiintuneesti työntekijöiden henkilöstöryhmien on katsottu koostuvan työntekijöistä, toimihenkilöistä ja ylemmistä toimihenkilöistä. Erillisenä on myös työnantajan työsopimussuhteinen johto, joka ei välttämättä kuulu ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmään.³⁰

Henkilöstöryhmäjaotteluun ei vaikuta työntekijän järjestäytyminen, vaikka eri henkilöstöryhmiin yleensä sovelletaankin eri työehtosopimuksia. Henkilöstöryhmään voi nimittäin kuulua niin järjestäytyneitä kuin järjestäytymättömiäkin työntekijöitä. Samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin voi lisäksi tulla sovellettavaksi myös yhtä useampi työehtosopimus. Jaottelu eri

²⁵ ILO:n yleissopimus on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä asetuksella 84/1976. Asetuksen 5 §:n mukaan milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että valittuja luottamusmiehiä, on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, milloin on syytä, sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa, sekä yhteistyön edistämiseksi valittujen luottamusmiesten ja toisaalta ammattiyhdistysten ja näiden edustajien välillä kaikissa molempia ryhmiä kiinnostavissa asioissa.

²⁶ HE 157/2001 vp, s. 50.

²⁷ HE 159/2021 vp, s. 68.

²⁸ Paanetoja – Salminen 2025, s. 52.

²⁹ Ks. Paanetoja 2023, s. 30.

³⁰ HE 159/2021 vp, s. 67.

henkilöstöryhmiin voi myös perustua muun muassa työtehtäviin tai työntekijöihin sovellettaviin työehtosopimukseen silloin kun henkilöstöä ei voi työpaikalla jakaa työntekijöihin, toimihenkilöihin tai ylempiin toimihenkilöihin.³¹ Tällaisessa tilanteessa henkilöstön edustaja voidaan valita ammattiryhmittäin.³²

Työntekijöiden oikeutta valita luottamusvaltuutettu on käsitelty niin työtuomioistuimessa kuin korkeimmassa oikeudessa (KKO). Käräjäoikeudelle antamassaan lausunnossa TT:2014-93 työtuomioistuin vahvisti lainsäätäjän tulkinnan, jonka mukaan luottamusmies on henkilöstöryhmän ensisijainen henkilöstön edustaja kaikesta muusta huolimatta.³³ Työtuomioistuin jätti käsittelemättä lausunnossaan eri henkilöstöryhmien vaikutuksen edustusvaltaan, ja luottamusmiehen edustusvallan laajuuden määritteli kyseisessä tapauksessa ainoastaan työehtosopimuksen soveltamisala.

TT:2014-93: Lausunnossaan työtuomioistuin totesi, että TEhtL:n nojalla velvoittavan työehtosopimuksen mukainen soveltamisala määrittelee sen, millaista työtä tekevät työntekijät kuuluvat sen soveltamisalaan, riippumatta siitä, ovatko nämä työntekijät jonkin muun työntekijäliiton jäseniä tai järjestäytymättömiä. Jos työntekijä on osa työehtosopimuksen soveltamisalaa ja työpaikalle on valittu työehtosopimuksen nojalla luottamusmies, niin tämä luottamusmies edustaa myös tällaisia työntekijöitä.³⁴

Edellä esitettyä työtuomioistuimen vahvistamaa lain tulkintaa noudatettiin pitkään myös käytännön työelämässä, kunnes se muuttui vuonna 2017 KKO:n antaman tuomion KKO 2017:29 (ään.) myötä.³⁵ Tuomiossaan KKO piti lainsäätäjän ja työtuomioistuimen omaksumaa tulkintaa ammatillisen järjestäytymisvapauden kannalta ongelmallisena, koska todellisuudessa se estäisi henkilöstöryhmää, johon kuuluvat työntekijät eivät ole työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä, valitsemasta itselleen luottamusvaltuutetun.³⁶

KKO 2017:29: KKO tuli siihen lopputulokseen, että toisella henkilöstöryhmällä on oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu, vaikka heitä edustaisi työehtosopimuksen soveltamisalan perusteella toiselle henkilöstöryhmälle valittu luottamusmies. Ratkaiseva ero työtuomioistuimen lau-

³¹ HE 159/2021 vp, s. 67.

³² Lamponen 2014, s. 588.

³³ TT:2014-93, Työtuomioistuimen lausunto.

³⁴ TT:2014-93, Työtuomioistuimen lausunto.

³⁵ Ks. Paanetoja – Salminen 2025, s. 62.

³⁶ KKO 2017:29, kohta 27.

suntoon TT:2014-93 verrattuna oli se, että kun tämän toisen henkilöstöryhmän järjestäytymättömät työntekijät eivät olleet saaneet osallistua luottamusmiehen valintaa, minkä vuoksi heillä oli oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu, vaikka työehtosopimusta voitaisiin soveltaa myös heihin.³⁷ Näin ollen KKO antoi lainsäätäjän tarkoitusta suuremman painoarvon perus- ja ihmisoikeutena turvatulle työntekijöiden ammatilliselle järjestäytymisoikeudelle.³⁸

KKO:n tuomiossa ei kuitenkaan otettu kantaa esimerkiksi siihen, miten valintaoikeutta tulisi tulkita niissä tilanteissa, joissa samaan henkilöstöryhmään kuuluu eri työntekijäliittoihin järjestäytyneitä työntekijöitä. Tulisiko samaan henkilöstöryhmään, mutta eri ammattiliittoon kuuluvilla työntekijöillä olla oikeus luottamusvaltuutetun valintaan myös silloin, kun työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies kuuluu tähän samaan henkilöstöryhmään? Voiko samaan henkilöstöryhmään kuuluvilla olla useita edustajia työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa? Ratkaisu ei anna vastausta näihin kysymyksiin, koska siinä ei käsitelty, miten luottamusvaltuutettu oli valittu, ketkä olivat osallistuneet valintaan ja keitä kaikkia valittu luottamusvaltuutettu yhteistoimintaneuvotteluissa edusti. Selvää kuitenkin on, että järjestelmä, jossa työnantaja joutuisi neuvottelemaan saman henkilöstöryhmän asioista useiden – esimerkiksi eri järjestöihin kuuluvien – edustajien kanssa, ei ole työmarkkinapoliittisesti tarkoituksenmukainen ratkaisu.³⁹

KKO:n tuomiossa tekemän linjauksen mukaan työntekijät voivat siten valita itselleen luottamusvaltuutetun, jos he kuuluvat eri henkilöstöryhmään, kuin luottamusmiehen valinneet työntekijät. Lisäksi luottamusvaltuutetun voi valita vain sellainen henkilöstöryhmä, jonka työntekijöillä ei ollut oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan. Se, että työntekijällä ei ole ollut mahdollisuutta osallistua luottamusmiehen valintaan, viittaa siihen, että kyseessä on toisen ammattiliiton jäsen tai järjestäytymätön työntekijä. Henkilöstöryhmään kuuluvien ei tarvitse muodostaa työpaikan työntekijöiden enemmistöä voidakseen valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun.⁴⁰ Henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät saavat valita luottamusvaltuutetun itselleen siinäkin tilanteessa, että työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaan heidänkin työhön sovelletaan osin toisen liiton tekemää työehtosopimusta ja tähän työntekijäliiton jäsenet ovat valinneet itselleen luottamusmiehen.⁴¹

³⁷ KKO 2017:29, kohta 27.

³⁸ KKO 2017:29, kohta 31.

³⁹ Kröger 2016, KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu, Mitä ratkaisusta seuraa?

⁴⁰ Koskinen 2017, s. 2.

⁴¹ Koskinen 2017, s. 1.

Ennen asian etenemistä KKO:een, asiaa käsittelevä käräjäoikeus oli todennut ratkaisussaan, että A:ta ei ollut voitu valita luottamusvaltuutetuksi, koska A:n työtehtävää ei ollut rajattu yhtiötä sitovan työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle ja koska yhtiössä jo oli tämän kyseisen työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, joka edusti myös A:ta. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomion lopputulosta.⁴² Palvelualoilla, kuten myös tapauksessa esillä ollut vakuutusosalalla on tyypillistä, että työntekijät ja toimihenkilöt joko muodostavat kumpikin omat ryhmänsä tai kuuluvat samaan ryhmään. Lisäksi toimihenkilöihin sovellettavaa sopimusta sovelletaan ainakin jossain määrin myös ylempiin toimihenkilöihin. Tämän vuoksi tuomion KKO 2017:29 ilmentämä periaate tulee rajata tapauksiin, jossa työehtosopimusta sovelletaan useampaan kuin yhteen henkilöstöryhmään, henkilöstöryhmät ovat riittävän vakiintuneita, niillä on järjestäytyntä toimintaa ja vain osa henkilöstöryhmistä voi osallistua luottamusmiehen tai sitä vastaavan edustajan valintaan. Laajemman merkityksen antaminen tuomiolle mainitulle tuomiolle ei ole suositeltavaa, koska se voisi johtaa epäselviin tulkintoihin.⁴³

KKO ei ottanut ratkaisussaan kantaa myöskään siihen, että kuka edustaa henkilöstöryhmän järjestäytymättömiä työntekijöitä, kun saman henkilöstöryhmän järjestäytyneet työntekijät ovat valinneet itselleen luottamusvaltuutetun. Koska lainsäädäntö ei ole tältä osin selkeää, on mahdollista katsoa, että luottamusvaltuutetulla on oikeus edustaa oman henkilöstöryhmänsä kaikkia työntekijöitä, vaikka henkilöstöryhmään kuuluisi sekä järjestäytyneitä, että järjestäytymättömiä työntekijöitä.⁴⁴ Mikäli luottamusvaltuutetun valintaan on henkilöstöryhmän sisällä voinut osallistua sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä työntekijöitä, mutta jompaakumpaa edustavat työntekijät eivät ole halunneet osallistua valintaan, edustaa luottamusvaltuutettu myös heitä. Laki ei estä myöskään yhden luottamusvaltuutetun valitsemista useammalle henkilöstöryhmälle.

Myöhemmin myös yhteistoiminta-asiamies on käsitellyt henkilöstöryhmän oikeutta valita itselleen luottamusvaltuutettu lausunnossaan dnro 45/1/2021. Vaikka yhteistoiminta-asiamies ei lausunnossaan ottanut kantaa siihen, ketkä asiantuntija- ja esihenkilötehtäviä suorittaneet tuli katsoa olevan osa mitäkin henkilöstöryhmää, niin viranomaisen kuitenkin otti kantaa valtakunnallisten yhdistysten oikeuteen työehtosopimuksin määritellä henkilöstöryhmäjaosta alan yrityksissä. Yhteistoiminta-asiamiehen mukaan valtakunnalliset järjestöt eivät voi keskenään työehto-

⁴² KKO 2017:29, kohta 4.

⁴³ Hietala 2019, s. 8.

⁴⁴ Koskinen 2017, s. 2.

sopimuksin päättää, mitä henkilöstöryhmiä sitä soveltavissa yrityksissä saa olla, vaan jako henkilöstöryhmiin perustuu YTL:n esitöihin, joihin viitataan myös TSL:ssä. Esitöiden mukaan henkilöstöryhmiksi voidaan määritellä työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt, ja jako perustuu nimenomaan työsopimusten mukaisten työtehtävien sijoittumiseen yrityksen organisaatiossa.⁴⁵

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 45/1/2021: Työnantajan edustajan mukaan kaikkia yrityksen työntekijöitä edusti heidän yhteiseksi edustajakseen valittu luottamusmies. Koska työntekijät muodostivat työnantajan näkemyksen mukaan vain yhden henkilöstöryhmän, jota työnantaja kutsui toimihenkilöiden henkilöstöryhmäksi, ei asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä työskentelevillä ollut oikeutta valita itselleen luottamusvaltuutettua. Työntekijäpuolen näkemyksen mukaan asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä toimivat työntekijät muodostivat oman henkilöstöryhmänsä ja heillä oli oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutettu oli valittu niille asiantuntija- ja esihenkilötehtäviä suorittaneille työntekijöille, jotka kuuluivat ylempien toimihenkilöiden yrityskohtaiseen yhdistykseen.⁴⁶

Järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on mahdollisuus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu tai luottamusvaltuutettuja, joko kaikki yhdessä tai henkilöstö- tai ammattiryhmittäin riippumatta siitä, onko työnantaja velvollinen TSL 2 luvun 7 §:n nojalla noudattamaan yhtä tai useampaa yleissitovaa työehtosopimusta.⁴⁷ Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan sitä, että työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Näin ollen työntekijöillä on oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu riippumatta siitä, sovelletaanko heidän järjestäytymättömään työnantajaansa yleissitovaa työehtosopimusta vai ei.

Jos työpaikalle on aiemmin valittu luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, on tilanne epäselvempi. Nimittäin TSL 13 luvun 3 § ei suoraan estä luottamusvaltuutetun valintaa tilanteissa, joissa työpaikalle on valittu luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Tämä voisi mahdollisesti aiheuttaa tilanteen, jossa samoja työntekijöitä edustaa sekä luottamusmies että -valtuutettu. Lainsäätäjän tarkoituksena ei kuitenkaan voida katsoa olleen

⁴⁵ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 45/1/2021, s. 4, 6 ja 7.

⁴⁶ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 45/1/2021, s. 4, 6 ja 7

⁴⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 87-88.

mahdollistaa sitä, että saman henkilöstöryhmän työntekijöillä olisi kaksi edustajaa.⁴⁸ Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ensisijaisuutta voitaisiin kuitenkin perustella jälleen ILO:n yleissopimuksella nro 135, jonka 5 §:n mukaan luottamusmiehen asema tulee turvata.⁴⁹

2.1.2 Luottamusvaltuutetun valintamenettely ja ehdokkaiden pätevyysedellytykset

Laissa ei säädetä luottamusvaltuutetun, tai muidenkaan henkilöstöryhmien edustajien valintamenettelystä. Luottamusvaltuutetun valinta kuuluu kuitenkin kokonaisuudessaan sille henkilöstöryhmälle, jota varten edustaja valitaan. Tämä pitää sisällään valintamenettelyä päättämisen ja siihen liittyvien järjestelyiden toteuttamisen.⁵⁰ Työnantaja ei ole osa henkilöstön edustajan valintaprosessia eikä hän voi vaikuttaa edustajan valintaan. Työnantaja voi kuitenkin suositella tai muutoin neuvoa henkilöstöryhmää valitsemaan itselleen edustajan, mutta hän ei voi sitä määrätä tai edellyttää.⁵¹ Mikäli työntekijät eivät valitse henkilöstön edustajaa, tulee työnantajan toteuttaa yhteistoimintavelvoitteen yhdessä kaikkien niiden työntekijöiden kanssa, jota käsiteltävä asia koskee.⁵²

Lähtökohta siis on, että työntekijät järjestävät valintamenettelyn itsenäisesti. Työntekijät saavat itse valita, ketkä soveltuvat ehdokkaiksi ja kuinka valinta käytännössä toteutetaan. Työnantaja voi tästä huolimatta kehottaa työntekijöitä valitsemaan henkilöstön edustajan ja avustaa valintamenettelyn järjestämisessä, kunhan hän ei ota siinä aktiivista roolia, eli järjestä vaaleja. Työnantaja voi esimerkiksi tarjota kokoustiloja, toimistotarvikkeita, postipalveluita tai tietoliikenneyhteyksiä. Työnantaja ei voi vaikuttaa siihen, ketkä asetetaan ehdolle tai kuka ehdokkaista lopulta valitaan edustamaan henkilöstöä.⁵³

Koska laki ei aseta pätevyysedellytyksiä valittavalle luottamusvaltuutetulle, ei häneltä tarvitse edellyttää erityistä koulutustaustaa tai osaamista tullakseen valituksi tehtävään. Luottamusvaltuutetun valintaa suoritettaessa on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota TSL 13 luvun 3 §:ään. Py-

⁴⁸ Kröger 2016, KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu, Mitä ratkaisusta seuraa?

⁴⁹ HE 157/2000 vp, s. 123.

⁵⁰ HE 159/2021 vp, s. 47.

⁵¹ Hietala – Kaivanto 2025, s. 86.

⁵² Pöllänen 2024, s. 87.

⁵³ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 12/1/2019, s. 4.

kälän mukaan henkilöstöryhmät valitsevat luottamusvaltuutetun 'keskuudestaan'. Luottamusvaltuutetun tulee siten olla vähintään saman työpaikan työsuhteessa oleva työntekijä ja hänet tulee valita työntekijöiden keskuudesta, eli hänen täytyy myös kuulua siihen henkilöstöryhmään, jonka edustajaksi hänet valitaan.⁵⁴ Laki ei vastaa siihen kysymykseen, valitaanko luottamusvaltuutettu toimipaikka- vai yrityskohtaisesti, mutta molempia vaihtoehtoja voidaan pitää mahdollisena.⁵⁵ Henkilöstöryhmä voi siten valita keskuudestaan nousevista ehdokkaista itselleen sopivimman ehdokkaan. Henkilöstöryhmän etuna on tietysti valita edustaja, jolla on tehtävään parhaat mahdolliset edellytykset, koska heillä on oikeus tulla edustetuksi lain edellyttämällä tavalla.

2.1.3 Valinnasta ilmoittaminen työnantajalle luottamusvaltuutetun toimivallan edellytyksenä?

Laki ei myöskään nimenomaisesti edellytä siitä, että luottamusvaltuutetun valinnasta olisi ilmoitettava työnantajalle. Tästä huolimatta TSL:n esitöissä nimenomaisesti todetaan, että epäselvyyksien välttämiseksi luottamusvaltuutetun valinnasta olisi syytä ilmoittaa työnantajalle.⁵⁶ Sillä, mitä 'epäselvyyksillä' tarkoitetaan, ei ole selitetty lain esitöissä, mutta sen voidaan katsoa tarkoittavan sitä, että henkilöstön edustajasta ei jää yhteistoiminnan osapuolille epäselvyyttä. Luottamusvaltuutetun voidaan katsoa saaneen oikeuden toimia henkilöstön edustajana tullessaan valituksi. Vaikka ilmoittamisesta ei ole säädetty laissa, on esitöiden nojalla perusteltua tulkita, että luottamusvaltuutettua koskevat säännökset tulevat työnantajaa velvoittaviksi vasta siitä ajankohdasta lukien, kun valinnasta on ilmoitettu työnantajalle.⁵⁷ Työnantajan voidaan esimerkiksi katsoa olevan velvollinen noudattamaan TSL 7 luvun 10 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutetun korostettua irtisanomissuojaa vasta silloin, kun hän on saanut tiedon siitä, kuka on valittu luottamusvaltuutetuksi.

Oikeuskirjallisuudessa henkilöstön edustajan valinnasta ilmoittamista kirjallisesti tai muuten todisteellisesti on kuitenkin pidetty työntekijöiden velvollisuutena.⁵⁸ Kun henkilöstön edustajan valinta ja sen järjestelyt kuuluvat työntekijöille, voi työnantaja lähtökohtaisesti luottaa sille toimitettuun tietoon valitusta edustajasta.⁵⁹ Työnantaja voi siis lähtökohtaisesti muun tiedon puitteissa

⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 87, Lamponen 2014, s. 589 ja Lamponen 2016, s. 65.

⁵⁵ Hietala 2019, s. 9.

⁵⁶ HE 157/2000 vp, s. 123.

⁵⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 88.

⁵⁸ Lamponen 2014, s. 588.

⁵⁹ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 12/1/2019, s. 5.

luottaa siihen, että hänelle ilmoitettu edustaja on valittu asianmukaisesti, ellei työnantaja ole itse ollut aktiivisesti apuna edustajan valintamenettelyssä.⁶⁰

Koska yhteistoimintamenettelyn lainmukaisuus on kuitenkin viimekädessä aina työnantajan vastuulla, tulee hänen huolehtia siitä, että menettely käydään yhdessä laissa tarkoitetun henkilöstön edustajan kanssa. Lopulta työnantajan kannalta on tärkeää varmistua siitä, että henkilöstön edustajaksi valittu työntekijä täyttää kelpoisuusvaatimukset ja että tieto valinnasta on tavoittanut työnantajan. Tämän vuoksi työnantajan tulee varmistaa, että hänelle ilmoitetun henkilöstön edustajan toimikausi on voimassa jatkuvaa vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita käytäessä, varsinkin silloin, kun luottamusvaltuutetun toimikausi on jatkunut pitkään.⁶¹ Lain esitöissä tai oikeuskirjallisuudessa ei ole selvitetty sitä, kuinka työnantajan tulee käytännössä varmistua henkilöstön edustajan valinnasta. Voidaan siis katsoa, että ilmoittaminen voidaan tehdä esimerkiksi sähköpostin välityksellä.

Lain perusteella vaikuttaisi olevan ainakin jossain määrin selvää, missä vaiheessa työnantajan tulee viimeistään varmistua henkilöstön edustajan valinnasta. YTL 10 §:n nojalla työnantajan tulee viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelukokousta antaa henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot.⁶² Kun kyse on muutosneuvotteluista, jotka koskevat vähintään yhden työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttamista, työnantajan tulee YTL 19 §:n mukaisesti antaa viimeistään viisi päivää ennen muutosneuvotteluiden aloittamista neuvotteluesitys.⁶³ Ennen tarpeellisten tietojen ja neuvotteluesityksen toimittamista työnantajan tulee selvittää, kelle nämä toimitetaan. On mahdollista, että työnantaja pyytää tietoa henkilöstön edustajasta esimerkiksi sähköpostitse henkilöstöryhmään kuuluvilta työntekijöiltä.

Oikeuskirjallisuudessa on myös katsottu, että luottamusmiestä koskevat määräykset ja syntynyt käytäntö voisivat muodostaa perustan sille arvioinnille, kuinka luottamusvaltuutetun valinnasta tulisi ilmoittaa työnantajalle. Luottamusmiehestä ei tule henkilöstön edustajaa ainoastaan sen perusteella, että hänet valitaan luottamusmieheksi, vaan valitusta edustajasta on ilmoitettava

⁶⁰ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 12/1/2019, s. 5.

⁶¹ Pöllänen 2024, s. 95.

⁶² Tämä pykälä koskee vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä, yhteisöjä ja sivuliikkeitä.

⁶³ Tämä pykälä koskee vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä, yhteisöjä ja sivuliikkeitä.

kirjallisesti työnantajalle. Valittu työntekijä katsotaan luottamusmieheksi pääsääntöisesti vasta sen jälkeen, kun työnantaja on saanut ilmoituksen valinnasta.⁶⁴

2.1.4 Toimikauden pituus ja sen päätyminen

Myös luottamusvaltuutetun toimikauden pituutta koskevat säädökset puuttuvat laista. Muiden YTL:n mukaisten henkilöstön edustajien toimikaudet ovat määräaikaan sidottuja ja luottamusmiesten kohdalla toimikaudesta päättää kukin työntekijäyhdistys itsenäisesti.⁶⁵ Yhteistoimintaedustaja taas voidaan valita enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Yhteistoimintaedustaja on mahdollista valita myös yksilöityä neuvottelua tai neuvottelutilaisuutta varten. Vaikka laissa ei ole säädetty luottamusvaltuutetun toimikauden pituudesta, on asiaa käsitelty viranomaisen toimesta. Yhteistoiminta-asiamies on lausunnossaan dnro 17/04.00/2023 katsonut, että luottamusvaltuutetun kohdalla lähtökohtana voidaan pitää sitä, että hänen kautensa on toistaiseksi voimassa oleva. Tämä siitäkkin huolimatta, että pitkän toimikauden aikana työnantajan yritysra-kenteessa saattaa tapahtua muutoksia.⁶⁶

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 17/04.00/2023: Yhteistoiminta-asiamiehen lausunnossa esittämän kannan mukaan työnantajalla on luottamusvaltuutetun asemaa koskeva se-lonottovelvoite. Sen syntymisessä voidaan tulkinta-apuna käyttää YTL 5 §:n 2 momentissa mää-riteltä erityisen yhteistoimintaedustajan toimikautta, joka on rajattu kahteen vuoteen. Jos luot-tamusvaltuutetun valintailmoituksessa ei ole yksilöity toimikautta ja ilmoituksen antamisesta on kulunut aikaa kaksi vuotta, työnantajan tulee lähtökohtaisesti selvittää, onko toimikausi yhä voi-massa. Selvityksenä voidaan pitää esimerkiksi osallistumista työnantajan kanssa säännönmu-kaisesti käytävään YTL 2 luvun mukaiseen vuoropuheluun. Mikäli vuoropuhelua tai muuta toimin-taa luottamusvaltuutettuna ei ole ollut, tulisi työnantajan viime kädessä tiedustella henkilöstö-ryhmään kuuluvilta työntekijöiltä, ketä he pitävät edustajanaan.⁶⁷

⁶⁴ Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2004, luku V.6, Luottamusmiesjär-jestelmä

⁶⁵ Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry, Yksityissektorin luottamusmiesvaaliohje kaudelle 2023-2026.

https://www.erto.fi/hubfs/c_Tietopankki/Tietopankin%20lomakkeet/Sote_ryn_luottamusmiesvaalio-hje_ja_lomakkeet_2023-2026.pdf (24.4.2026). Esimerkiksi Sote ry:n yksityissektorin järjestöryhmä, joka koostuu ERTO:n, SuPerin ja Tehyn järjestöasiantuntijoista, ovat laatineet luottamusmiesvaaliohjeen.

⁶⁶ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 17/04.00/2023, s. 6.

⁶⁷ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 17/04.00/2023, s. 6-7.

Koska luottamusvaltuutetun toimikausi on lähtökohtaisesti voimassa toistaiseksi, niin tavallisesti luottamusvaltuutetun kausi päättyy silloin, kun työntekijät päättävät järjestää vaalit uuden luottamusvaltuutetun valintaa varten.⁶⁸ Luottamusvaltuutetun kausi päättyy myös silloin kun työntekijät päättävät valita itselleen luottamusmiehen.⁶⁹ Jos luottamusvaltuutetun toimikaudelle on valinnan yhteydessä asetettu määräaika, päättyy hänen toimikautensa määräajan päättyessä. Määräajan päättymisen jälkeen työntekijöillä ei ole laissa säädettyä velvollisuutta valita uutta luottamusvaltuutettua. Kun luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy, samalla päättyy myös hänen oikeutensa toimia YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana.

TSL 13 luvun 4 §:ssä säännellyllä tavalla luottamusvaltuutetun toimikausi voi päättyä myös liikkeen luovutukseen siinä tilanteessa kun luovutettava liike tai sen osa menettäisi luovutuksen johdosta itsenäisyytensä. Laissa tai sen esitöissä ei ole selvennetty, mitä itsenäisyyden säilyttämisellä tarkoitetaan. Säännöksen tarkoituksena voidaan katsoa olleen ensisijaisesti turvata luovutetun liikkeen tai sellaisen osan työntekijöiden edustuksen katkeamattoman jatkuminen. Koska työntekijöillä ei kuitenkaan tulisi olla liikkeen luovutuksen johdosta kilpailevia edustajia saman yritysorganisaation osassa, voi luottamusvaltuutettu menettää toimivaltuudet toimia henkilöstön edustajana luovutuksen toteuduttua. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun luovutuksensaajan työntekijät ovat ennen luovutusta valinneet itselleen työehtosopimuksen perusteella luottamusmiehen. Kun luottamusvaltuutetun rooli henkilöstön edustajana tässä yhteydessä päättyy, määräytyy hänen irtisanomissuojansa TSL 7 luvun 10 §:n mukaisesti, eli hänellä on irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikauden päättymisestä.⁷⁰

2.2 Luottamusvaltuutetun edustusvelvollisuus lakisääteisenä velvoitteena?

Luottamusvaltuutetun keskeisintä tehtävää, eli työntekijöiden edustamista, ei suoranaisesti määritellä TSL:ssä tai muualla työlainsäädännössä.⁷¹ Yhteistoiminta-asioissa vuoden 1979 YTL:sta lähtien lähtökohtana kuitenkin on ollut se, että lain säädökset toteutetaan yhteistoiminnan molempien osapuolten osalta edustuksellisesti. Kuten jo aiemmin tuli ilmi, niin edustuksellisuudella tarkoitetaan sitä, että työnantaja ja sen henkilöstö käyvät vuoropuhelua ja osallistuvat muutosneuvotteluihin oman edustajansa välityksellä.⁷² YTL 18 §:n 2 momentin mukaan jos muu-

⁶⁸ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 17/04.00/2023, s. 6-7.

⁶⁹ Orasmaa 2001, s. 4 ja Rusanen 2009, s. 406.

⁷⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 646.

⁷¹ Koskinen 2017, s. 3.

⁷² HE 159/2021 vp, s. 67.

tosneuvottelut koskevat yksittäistä tai yhtä työntekijää, voi työnantaja poikkeuksellisesti toteuttaa muutosneuvottelut yhdessä näiden kyseisten työntekijöiden kanssa, vaikka henkilöstön edustaja olisi valittu.⁷³ Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Yhteistoiminta-asioissa työntekijöiden edustamisella tarkoitetaan siis sitä, että luottamusvaltuutettu osallistuu yhteistoimintamenettelyyn edustamiensa työntekijöiden puolesta. Luottamusvaltuutetulle ei ole laissa säädetty keinoja, joilla hän voisi välttää edustamasta henkilöstöä yhteistoiminnassa. TSL 13 luvun 3 §:n 1 momentin nojalla valittu luottamusvaltuutettu toimii aina myös YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana. Alun perin YTL:n mukaisen edustusjärjestelmän taustalla oli ajatus siitä, että työnantajan näkökulmasta asioista neuvottelemineen ja sopiminen yhdessä jokaisen työntekijän kanssa erikseen on tehontonta ja aiheuttaa usein ristiriitoja. Työntekijöiden näkökulmasta työajan käyttöön ja mahdolliseen palkanmenetykseen liittyvät seikat puolsivat sitä, että neuvottelut hoidetaan heidän puolestaan edustajan välityksellä.⁷⁴

Laki ei sääntele siitä, milloin henkilöstön edustajan katsotaan edustaneen henkilöstöä riittävällä tasolla tai mitkä ovat hyvän edustamisen tunnusmerkit. Edustusvelvollisuus ei myöskään määrittele yhteistoiminnan sisältöä tai osapuolten käyttäytymistä. Henkilöstön edustajan tulee edustaa, eli toisin sanoen osallistua yhteistoimintamenettelyyn henkilöstön puolesta, myös silloin kun yksittäinen tai yksittäiset työntekijät sitä vaativat YTL 18 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. Osallistuminen ei kuitenkaan yksin riitä, vaan luottamusvaltuutetun odotetaan tuovan esiin henkilöstön näkökantoja ja ehdotuksia työnantajalle yhteistoiminnan aikana sekä toimivan viestinviejänä työnantajan ja edustettavan henkilöstön välillä.⁷⁵

⁷³ Ks. Nieminen 2000, s. 22. Nieminen on kutsunut yhteistoiminnan osapuolia määritteleviä säännöksiä neuvottelujärjestystä koskeviksi säännöksiksi.

⁷⁴ Hölttä 2003, s. 48.

⁷⁵ Luottamusvaltuutetun toimintavelvollisuudesta esimerkiksi YTL 22 §. Pykälän mukaan neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

2.3 Luottamusvaltuutettu kollektiivisena edustajana

Yhteistoimintamenettelyn tavoitteet ja vaikutukset kohdistuvat henkilöstöryhmän työntekijöihin lähtökohtaisesti aina kollektiivina. Vuoropuhelussa voidaan käsitellä esimerkiksi henkilöstön yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, ja muutosneuvotteluissa käsitellään henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Koska kummassakin tapauksessa käsiteltävällä asialla on merkitystä koko henkilöstöryhmälle, tullaan seuraavaksi käsittelemään, että mitä henkilöstöryhmän kaikkien työntekijöiden edustaminen käytännössä tarkoittaa ja mitä se pitää sisällään.

Henkilöstöryhmä valitsee luottamusvaltuutetun keskuudestaan edustamaan heitä kollektiivina. Tämä edustusta koskeva lähtökohta käy ilmi TSL 13 luvun 3 §:stä, jossa puhutaan monikossa työntekijöiden oikeudesta valita itselleen luottamusvaltuutettu. Edustaminen ei siis pääsääntöisesti tarkoita, että luottamusvaltuutettu olisi yhden työntekijän asiamies tai hänellä olisi oikeus esimerkiksi solmia työntekijän työsuhteen ehtoista työntekijää sitovasti.⁷⁶ Luottamusvaltuutettu näin ollen edustaa kaikkien työntekijöiden yhteistä intressiä, eikä hän voi ajaa kenenkään yhden työntekijän etua muiden kustannuksella. Luottamusvaltuutettu ei ole sidottu kenenkään yksittäisen työntekijän tahtoon, eikä hän voi luvata tiettyä lopputulosta kellekään tietylle työntekijälle. Yhteistoimintamenettelyssä työnantaja tuo esiin henkilöstöryhmän yhteisiä huolia ja näkemyksiä sekä arvioi työnantajan esittämiä toimenpiteitä koko henkilöstöryhmän edun näkökulmasta.

Luottamusvaltuutetun kollektiivista edustusvelvollisuutta ilmentää myös TSL 13 luvun 3 §:ssä määritelty velvollisuus edustaa työntekijöitä kun he ovat erikseen enemmistöpäätöksin valtuutaneet luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Luottamusvaltuutettu voi kuitenkin erillisellä valtuutuksella edustaa myös yksittäistä työntekijää hänen työsuhteitaan koskevassa asiassa.⁷⁷ Oletusarvo on kuitenkin se, että luottamusvaltuutettu edustaa työntekijöitä yhtenä kollektiivina. TSL:n 13 luvun 3 §:ssä painotetaan, että luottamusvaltuutetun valitsevan nimenomaan työntekijät yhdessä ja YTL:n 5 §:ssä puhutaan myös henkilöstöstä.

Luottamusvaltuutetun tulee suhtautua edustamansa henkilöstöryhmän kaikkiin työntekijöihin tasapuolisesti ja edustaa kaikkien etua johdonmukaisesti. Koska kyse on ryhmän edustamisesta,

⁷⁶ Paanetoja – Salminen 2025, s. 64.

⁷⁷ Paanetoja – Ruponen 2017, s. 2.

tämä edellyttää, että luottamusvaltuutettu tarpeen tulleen keskustelee työntekijöiden kanssa heidän välisen luottamuksen kasvattamiseksi. Luottamusvaltuutetun tulee olla avoin ja maalaisjärkeä käyttäen arvioida, missä tilanteissa häneltä vaaditaan oma-aloitteisuutta. Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut tiedot ja käydyt keskustelut tulisi jakaa työntekijöille, jotta luottamusvaltuutetun ja hänen edustamiensa työntekijöiden välien vuorovaikutus olisi mahdollisimman avointa.⁷⁸

Vaikka laissa ei säädetä siitä, kuinka luottamusvaltuutetun tulisi käytännössä toimia suhteessa edustamansa henkilöstöryhmän työntekijöihin, niin luottamusvaltuutetun tulee silti hoitaa lain mukaiset tehtävänsä tunnollisesti ja perusteellisesti. Luottamusvaltuutetun tulee paneutua käsiteltäviin asioihin huolella ja hankkia kaikkia tarvittavat tiedot, jotta hänen olisi mahdollista tunnistaa työntekijöiden kannalta relevantit asiat ja osata ajaa heidän etuaan tarkoituksenmukaisella tavalla.⁷⁹ Yhteistoiminnan tarkoituksenmukainen ja menestyksenkäs toteutuminen edellyttää luottamusvaltuutetulta aktiivista otetta myös oman osaamisensa arviointiin ja kehittämiseen. Luottamusvaltuutetun tulee tarvittaessa tunnistaa osaamisensa puutteet ja pyrkiä määrätietoisesti vahvistamaan valmiuksiaan toimia yhteistoimintamenettelyssä yhdessä työnantajan kanssa. Osaamisen kehittäminen vahvistaa samalla luottamusvaltuutetun uskottavuutta edustettavien työntekijöiden silmissä, ja vain riittävän asiantunteva luottamusvaltuutettu kykenee tosiasiallisesti ja tehokkaasti edistämään työntekijöiden etua.

2.4 Luottamusvaltuutettu viestinviejänä

Luottamusvaltuutetun tärkein tehtävä on siis henkilöstön edustaminen, mikä YTL:n näkökulmasta tarkoittaa vuoropuheluun ja muutosneuvotteluihin osallistumista yhdessä työnantajan kanssa. Tämän lisäksi YTL 22 § sisältää ainoan sellaisen säännöksen, jonka voidaan katsoa määrittelevän luottamusvaltuutetun ja hänen edustamiensa työntekijöiden välistä vuorovaikutusta yhteistoimintamenettelyn aikana. Pykälän mukaan muutosneuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisujen avulla luottamusvaltuutettu pystyy konkreettisesti ottamaan edustamansa työntekijät mukaan heitä koskevaan yhteistoimintaan.

⁷⁸ Ks. Rusanen 2009, s. 211.

⁷⁹ Ks. Rusanen 2009, s. 211.

YTL 22 §:n voidaan katsoa edellyttävän, että luottamusvaltuutettu kysyy suoraan työntekijöiltä heidän ehdotuksiaan ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Tämän velvollisuuden voidaan katsoa tarkoittavan myös sitä, että luottamusvaltuutetun tulee jakaa työntekijöille tiedot työnantajan suunnitelmista toimista. Mikäli työntekijöillä ei ole tiedossa, mitä työnantaja suunnittelee, tai että heitä koskevat muutosneuvottelut on ylipäättään käynnistetty, on heidän vaikea antaa omaa näkemystään käsiteltävistä asioista. Viimeistään tässä vaiheessa luottamusvaltuutetun tulee tiedottaa työntekijöitä meneillään olevista muutosneuvotteluista, jotta hän pystyy toteuttamaan tehtävänsä laissa säädetyllä tavalla.

Vuoropuhelun osalta laki ei määrittele luottamusvaltuutetulle velvollisuutta olla yhteydessä edustamiinsa työntekijöihin sen jälkeen, kun vuoropuhelukokous on alkanut. Vuoropuhelussa on usein kuitenkin kyse vain yksittäisestä kokouksesta työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä, ei useiden viikkojen pituisesta prosessista. Lain 7 §:ssä sanotaan, että vuoropuhelukokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. YTL 15 §:ssä kuitenkin säädetään työnantajan velvollisuudesta tiedottaa henkilöstöä vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Vuoropuhelussa on muun muassa saatettu käsitellä YTL 8 §:n 2 kohdassa mainittuja työpaikan sääntöjä, käytäntöjä tai toimintaperiaatteita, minkä tuloksena työpaikalla saatettaisiin ottaa käyttöön esimerkiksi uusia etätyötä tai sairauspoissaoloista koskevia käytäntöjä ja periaatteita. Tiedottamisen tarve kuitenkin määritellään jokaisen vuoropuhelukokouksen osalta erikseen työnantajan ja luottamusvaltuutetun kesken ja osapuolet voivat sopia esimerkiksi tiedottamisen periaatteista. Lisäksi jos tiedottamisesta on säädetty jossain muussa laissa, ei YTL 15 §:llä ole tarkoitus luoda sen kanssa päällekkäistä tiedottamisvelvollisuutta.⁸⁰

3 Luottamusvaltuutettu työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena

Luottamusvaltuutetun kaksoisroolin toinen ulottuvuus on toimiminen työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena. Luottamusvaltuutetun mukanaolo on edellytys yhteistoiminnan lainmukaisuudelle, minkä lisäksi hänellä on vuorovaikutus- ja myötävaikutusvelvollisuus menettelyn aikana. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan luottamusvaltuutetun vaikutusmahdollisuuksia

⁸⁰ HE 159/2021 vp, s. 88.

niin vuoropuhelussa kuin muutosneuvotteluissa, minkä lisäksi selvennetään hänen vaikuttamisen edellytyksiä ja sitä tukevia oikeuksia. Vaikka luottamusvaltuutetun tärkein tehtävä on toimia henkilöstön edustajana, eli osallistua työntekijöiden puolesta yhteistoimintaan ja ajaa samalla heidän etuaan, on selvää, että luottamusvaltuutettu on koko yhteistoiminnan ajan vuorovaikutuksessa työnantajan kanssa. Tämän vuoksi tässä osiossa selvitetään luottamusvaltuutetun toimintamahdollisuuksia ja velvollisuuksia suhteessa työnantajaan.

3.1 Yhteistoiminnan lainmukaisuuden edellytyksenä luottamusvaltuutetun mukanaolo

Luottamusvaltuutetun mukana oleminen yhteistoimintamenettelyssä on edellytys yhteistoiminnan lain mukaisuudelle. Työnantajan on huolehdittava, että yhteistoimintamenettelyssä on edustettuna kaikki oikeat osapuolet, koska työnantajalla ei ole oikeutta käydä vuoropuhelua tai muutosneuvotteluita yksin. Laki nimenomaisesti edellyttää sitä, että sekä vuoropuhelu että muutosneuvottelut käydään työnantaja ja tämän henkilöstön tai henkilöstön edustajan välillä. Vuoropuhelun osalta edellytyksestä säädetään YTL 6 §:ssä ja muutosneuvotteluiden osalta 18 §:n 1 momentissa. Mikäli luottamusvaltuutettu ei ole osallistunut vuoropuheluun, se ei ole toteutettu laissa säädetyllä tavalla. Vastaavasti, jos työnantaja käy muutosneuvottelut yksipuolisesti, ei muutosneuvotteluiden voida katsoa toteutuneen niiden työntekijöiden osalta, joita neuvottelut ovat koskeneet.⁸¹

Mikäli luottamusvaltuutettu ei syystä tai toisesta saavu paikalle esimerkiksi työnantajan järjestämään muutosneuvottelukokoukseen, on työnantajan ensin selvitettävä poissaolon syy. Jos poissaolon syy on sairauspoissaolo, perhevapaa, opintovapaa tai muu vastaava syy, tulee työnantajan ensisijaisesti siirtää muutosneuvotteluiden ajankohtaa. Muutosneuvotteluiden siirtäminen on mahdollista myös tapauksessa, jossa luottamusvaltuutetun työtehtävä estää osallistumisen. Tällöin voidaan myös tehdä sellaisia tehtäväjärjestelyitä, jotka mahdollistavat osallistumisen. Jos taas luottamusvaltuutettu kieltäytyy osallistumasta muutosneuvotteluihin, mutta hän ei kuitenkaan ole poissa töistä, voidaan muutosneuvottelut järjestää työpaikalla hänen työaikanaan. Työnantajan direktio-oikeuden käyttö mahdollistaa, että työntekijä vapautetaan tehtävistään neuvotteluiden ajaksi ja määrätään osallistumaan muutosneuvottelukokoukseen. Jos luottamusvaltuutettu tämänkin jälkeen ilman asiallista syytä kieltäytyy osallistumasta muutosneuvot-

⁸¹ Ks. esimerkiksi yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 12/1/2020, s. 7.

teluihin, ei työnantajan voida katsoa ainakaan tahallaan tai huolimattomuudesta jättäneen noudattamatta YTL:ää.⁸² Työnantajalla ei kuitenkaan vaikuttaisi olevan olevan tehokkaita keinoja vaatia luottamusvaltuutetulta tiettyä aktiivisuuden tasoa, jos tämä noudattaa laissa säädettyjä velvollisuuksia.

Osallistuminen yhteistoimintamenettelyyn ei kuitenkaan tarkoita vain paikalle saapumista, vaan sen voidaan katsoa sisältävän myös niin sanotun vuoro- ja myötävaikuttamisvelvollisuuden. Vuorovaikutus on työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään tiedonkulkua ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heidän työtään, työolojaan tai asemaansa koskevista asioista.⁸³ Kysymys on aidosta dialogista, jossa keskustellaan riittävien tietojen pohjalta ja kuunnellaan toisen osapuolen näkemyksiä. Myötävaikutusvelvollisuudesta on säädetty vuoropuhelun osalta YTL 7 §:n 3 momentissa ja muutosneuvotteluiden osalta 20 §:n 3 momentissa. Myötävaikuttamisvelvollisuus vastaa kysymykseen siitä, kuinka yhteistoimintamenettelyssä tulisi toimia laadullisesta näkökulmasta. Seuraavissa kappaleissa käsitellään tarkemmin luottamusvaltuutetun vuoropuhelu- ja myötävaikuttamisvelvoitteita.

3.1.1 Vuorovaikutusvelvollisuus

YTL 1 §:n mukaan lain tavoitteena on edistää vuorovaikutuksen toimivuutta työpaikalla sekä kehittää yrityksen tai yhteisön ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden kautta. Lain tavoitteena on myös yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen tai yhteisön toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Vuorovaikutusvelvollisuus on laissa säädetty edellytys sille, kuinka työnantaja ja henkilöstö toteuttavat yhteistyötä käytännössä. Laki ei kuitenkaan takaa hyviä vuorovaikutussuhteita osapuolten välillä, vaan vuorovaikutussuhde kehittyy ajan kanssa ja suurimmaksi osaksi siihen vaikuttaa se, että osapuolet kokevat vuorovaikutuksen hyödylliseksi.⁸⁴ Vuorovaikutusvelvollisuus siis vastaa siihen, mitä yhteistoiminnan osapuolten tulee tehdä ja missä vaiheessa.

Konkreettisesti vuorovaikutusvelvollisuus ilmenee YTL:n säännöksissä esimerkiksi siten, että luottamusvaltuutetun tulee toteuttaa vuoropuhelua yhdessä työnantajan kanssa vähintään ker-

⁸² Ks. Paanetoja – Salminen 2025, s. 179.

⁸³ HE 159/2021 vp, s. 70.

⁸⁴ HE 159/2021 vp, s. 29.

ran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee 20-49 työntekijää, työnantajan määrittelemien vuoropuhelukäytäntöjen mukaisesti. YTL 2 luvussa tarkemmin säädetyllä tavalla luottamusvaltuutetun tulee pääasiassa keskustella vuoropuhelussa vain laissa säädetyistä aiheista, jos ei toisin sovita, ja osallistua työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimiseen sekä vastaanottaa tietoja työnantajalta. Muutosneuvotteluiden osalta YTL 3 luvussa säädetään, että vuorovaikutusvelvoite toteutuu, kun luottamusvaltuutettu osallistuu neuvottelukokouksiin laissa määritellyn vähimmäisajan, ottaa vastaan tietoja työnantajalta ja käy läpi yhdessä työnantajan kanssa ne asiat, joiden vuoksi muutosneuvottelut on aloitettu.

3.1.2 Myötävaikuttamisvelvollisuus

Vuorovaikutusvelvollisuuden lisäksi luottamusvaltuutetulla on myötävaikuttamisvelvollisuus, jota on oikeuskirjallisuudessa kutsuttu myös lojaliteettivelvoitteeksi⁸⁵. Vuoropuhelun osalta myötävaikuttamisvelvollisuutta koskeva säännös on YTL 7 §:n 3 momentissa, jonka mukaan vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Pykälässä säädetty osapuolten myötävaikutusvelvollisuus ulottuu myös aloitteiden käsittelyyn. Työnantajan olisi pyrittävä ottamaan aloitteet vuoropuhelun kohteeksi asiallisesti ja ilman aiheetonta viivytystä. Vastaavasti henkilöstön edustajan kannalta myötävaikutusvelvollisuus merkitsee sitä, että aloiteoikeutta käytetään asianmukaisesti.⁸⁶ Muutosneuvotteluiden myötävaikuttamisvelvollisuudesta säädetään 20 §:n 3 momentissa, jonka mukaan muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemiseen.

Siinä missä vuorovaikutusvelvollisuudesta on kyse siitä, että osapuolilla on velvollisuus olla vuorovaikutuksessa ja käydä aitoa dialogia keskenään, myötävaikutusvelvoite on laadullinen vaatimus. Vuoropuhelussa myötävaikutusvelvollisuus kuvaa sitä, että vuoropuhelun on oltava luonteeltaan asianmukaista ja osapuolten on toiminnassaan otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Vuoropuhelu katsotaan asianmukaiseksi, kun sillä pyritään aidosti pureutumaan sen kohteena oleviin kysymyksiin. Työnantajan kannalta tämä merkitsee sitä, että hänen tulee huolehtia vuoropuhelun edellytyksistä sekä suhtautua vakavasti henkilöstön edustajan tekemiin aloitteisiin. Henkilöstön edustajan näkökulmasta tämä merkitsee rakentavaa suhtautumista esimerkiksi työnantajan liiketoiminnallisiin ratkaisuihin sekä pidättäytymistä aloitteiden ja ehdotus-

⁸⁵ Paanetoja – Salminen 2025, s. 17.

⁸⁶ HE 159/2021 vp, s. 87.

ten osalta työnantajan voimavarojen kannalta toteuttamiskelpoisissa ehdotuksissa sekä työnantajan että luottamusvaltuutetun on myötävaikutettava omalta osaltaan laissa määriteltyjen tavoitteen toteutumiseen.⁸⁷

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi, eli on pyrittävä yhteisen lopputuloksen löytämiseen. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa. Muutosneuvotteluissa on tärkeää, että osapuolet pyrkivät vaikeistakin asiakokonaisuuksista huolimatta rakentavaan vuoropuheluun, jossa molempien osapuolten näkemykset otetaan huomioon. Tavoitteena on yhteinen lopputulos, jossa neuvottelujen kohteena olevassa asiassa huomioidaan mahdollisimman hyvin kummankin osapuolen edut. Myötävaikuttaminen muutosneuvotteluissa on myös sitä, että osapuolet ovat rakentavia ja he aktiivisesti pyrkivät myötävaikuttamaan muutosneuvotteluiden etenemiseen.⁸⁸

Yksi konkreettinen myötävaikuttamisen muoto on YTL 22 §. Pykälän mukaan neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisuiden osalta myötävaikutusvelvollisuus tarkoittaa sitä, että neuvotteluiden osapuolien on suhtauduttava toisen tekemiin ehdotuksiin asiallisesti ja rakentavasti. Vastaavasti myötävaikutusvelvollisuus merkitsee myös sitä, että henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien olisi oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia, eli niiden tulisi liittyä neuvottelun kohteena oleviin asioihin.⁸⁹ Myötävaikuttamisvelvollisuuden noudattamista osoittaa myös laissa mukaisten määräaikojen noudattaminen. Esimerkiksi ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän, jotta työnantajalla olisi mahdollisuus varata itselleen riittävä aika valmistautua ja perehtyä ehdotukseen.⁹⁰

⁸⁷ HE 159/2021 vp, s. 72.

⁸⁸ HE 159/2021 vp, s. 89.

⁸⁹ HE 159/2021 vp, s. 100.

⁹⁰ HE 159/2021 vp, s. 101.

3.2 Luottamusvaltuutetun mahdollisuudet vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon

3.2.1 Osallistumisen aste vaikutusmahdollisuuksien mittarina

Sillä, että työntekijät osallistuvat yhteistoimintamenettelyyn itse tai edustajansa välityksellä, luodaan edellytykset tuoda heidän näkemyksensä ja intressinsä esiin ennen työnantajan päätöksentekoa silloin kun päätökset koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.⁹¹ Tavoitteena on lisäksi tehostaa ja tiivistää laajemmin erilaisten henkilöstöryhmien keskinäistä sekä myös työnantajan ja työvoimaviranomaisen ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa.⁹² Työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon ennen ratkaisujen tekemistä kussakin yhteistoimintamenettelyssä ilmentää niin sanottu osallistumisen aste. Työntekijöiden osallistumisen aste on riippuvainen siitä, onko kyse vuoropuhelusta vai muutosneuvotteluista ja missä vaiheessa tällaista menettelyä ollaan. Osallistumisen astetta voidaan arvioida yhteistoimintamenettelyn eri vaiheissa, kuten silloin kun työnantaja luovuttaa henkilöstölle tai heidän edustajilleen yhteistoimintalain mukaisia tietoja, kun osapuolet käyvät muutosneuvotteluita sekä silloin, kun työntekijöillä tai heidän edustajillaan on mahdollisuus osallistua asioiden käsittelyyn ennen ratkaisujen tekemistä joko varsinaisessa työnantajayrityksessä tai esimerkiksi konsernitasolla.

Oikeuskirjallisuudessa henkilöstön edustajan osallistumisen asteita työnantajan päätöksentekoa edeltävässä menettelyssä on jäsenelty myötävaikuttamiseen, myötämääräämiseen ja päätösvaltaan.⁹³ Edellä mainitut kuvaavat henkilöstön tai heidän edustajansa osallistumisen astetta siitä näkökulmasta, kuinka laaja mahdollisuus heillä on todellisuudessa vaikuttaa lopulliseen päätökseen.⁹⁴ Myötävaikuttamisella⁹⁵ tarkoitetaan henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista ilman, että tämä rajoittaa millään tavalla työnantajan päätösvaltaa käsiteltävänä olevassa asiassa. Käytännössä työnantajalla on ennen päätöksen tekemistä velvollisuus tiedottaa ja neuvotella käsiteltävästä asiasta, mutta loppujen lopuksi työnantajalla on oikeus itse tehdä

⁹¹ HE 159/2021 vp, s. 1.

⁹² Kairinen 2009, s. 59-60.

⁹³ Ks. Koskinen 1973 s. 6. Koskinen jakaa tässä yhteydessä osallistumisen asteet myötävaikuttamiseen, myötämääräämiseen ja valvontaan.

⁹⁴ Osallistumisjärjestelmän jaottelusta ks. esimerkiksi Liukkunen 2018, s. 48.

⁹⁵ Aiemmin kappaleessa 3.1.2 käsiteltiin luottamusvaltuutetun myötävaikuttamisvelvoitetta, joka on YTL esitöissä esiintyvä määritelmä. Myötävaikuttamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä vain yhtä henkilöstön osallistumisjärjestelmän tasoista.

päätöksensä asiasta ilman, että hänen tulee huomioida henkilöstön näkökanta päätöksessään.⁹⁶ Myötämääräämisellä viitataan siihen, että henkilöstöllä on oikeus päättää asiasta yhdessä työnantajan kanssa, mikä rajoittaa työnantajan päätösvaltaa. Myötämääräämisoikeuden tyypillisenä ilmentymänä pidetään YTL 5 luvun mukaista hallintoedustusta. Kolmantena ja vahvimpana henkilöstön osallistumisen asteena voidaan pitää henkilöstölle kuuluvaa päätösvaltaa, jossa ainoastaan henkilöstöllä on oikeus tehdä päätös käsiteltävässä asiassa.⁹⁷

3.2.2 Luottamusvaltuutetun osallistumisen aste vuoropuhelussa

Työnantajan ja henkilöstön edustajan välinen vuoropuhelu toteutetaan osapuolten välisessä kokouksessa vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden YTL 7 §:ssä säädetyllä tavalla, jollei osapuolet toisin sovi. Lain 8 ja 12 §:ssä säännellään, mistä asioista vuoropuhelua tulee käydä, mutta sen tarkemmin käsittelyn laajuudesta ei ole säännöksiä. Lopuksi työnantaja on lain 15 §:n perusteella velvollinen tiedottamaan koko henkilöstöä vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä ennen sitä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Silloin kun kyse on 20-49 työntekijää työllistävästä työnantajasta, on tämän luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle siten kun lain 7 a §:ssä säädetään, minkä vuoksi työntekijöiden osallistumisen aste voi olla laajempi kuin mitä lain säädökset edellyttävät.

Vuoropuhelussa edellytetään, että luottamusvaltuutettu osallistuu vuoropuhelukokouksiin ja käy niissä keskustelua laissa säädetyistä asioista. Jos luottamusvaltuutettu päättää pysyä passiivisena, rikkoo hän silloin lain mukaista myötävaikutusvelvollisuuttaan. Työnantaja vastaa kokousten käytännönjärjestelyistä.⁹⁸ Vaikka vuoropuhelun tarkoituksena on YTL:n 6 §:n mukaan edistää riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heidän työtään, työolojaan tai asemaansa koskevista asioista, laki ei edellytä työnantajaa tekemään päätöstä yhdessä luottamusvaltuutetun kanssa eikä myöskään sitoutumaan luottamusvaltuutetun esittämiin ehdotuksiin. Lähtökohtaisesti vuoropuhelu voidaan luottamusvaltuutetun näkökulmasta luokitella täten myötävaikuttamiseksi, koska

⁹⁶ Liukkunen 2018, s. 48 ja ks. myös Nieminen 2000, s. 40. Tässä yhteydessä Nieminen erottaa toisistaan työnantajan täyden päätöksenteko-oikeuden ja tiedottamisvelvoitteen osallistumisjärjestelmän eri tavoiksi. Selvyyden vuoksi todettakoon, että tässä tutkielmassa puhutaan myötävaikuttamisesta kun tarkoitetaan kaikkea sellaista osallistumista, joka mahdollistaa työnantajalle täyden päätösmahdollisuuden.

⁹⁷ Liukkunen 2018, s. 49.

⁹⁸ HE 159/2021 vp, s.252.

työnantajalla säilyy lopullinen päätösvalta esimerkiksi työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskevista kysymyksissä.

Osa vuoropuhelua koskevista YTL:n säännöksistä sallii toisinsopimisen. Yhteistoiminnan osapuolet voivat sopia vuoropuhelun järjestämisen säännöllisyydestä, milloin vuoropuhelua varten annettavat tiedot tulee viimeistään antaa ja, jos vuoropuhelukokouksesta laaditaan pöytäkirja, tuleeko osapuolten tarkastaa ja allekirjoittaa kokouksen pöytäkirja. Työnantajan ja luottamusvaltuutetun on yhdessä pyrittävä sopimaan henkilöstölle tiedottamisen periaatteista, joka voi tarkoittaa esimerkiksi tiedottamisen muotoa.⁹⁹ Henkilöstön edustajalle säännöllisesti annettavien tietojen osalta YTL 11 §:ssä sanotaan, että työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle pykälässä määritellyt tiedot, jollei toisin sovita. Toisin sopimisen sisällöstä, osapuolista tai ajankohdista ei kuitenkaan säädetä laissa, eikä näistä asioista ole käsitelty myöskään lain esitöissä.¹⁰⁰ Jos osapuolet sopivat vuoropuhelua koskevista menettelytapasäännöksistä toisin, tämä kaventaa työnantajan yksipuolista harkintavaltaa, koska laissa säädettyistä menettelytapoista poikkeaminen edellyttää molempien osapuolten suostumusta.

Jos vuoropuhelun yhteydessä laaditaan tai päivitetään työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, se tulee laatia YTL 9 §:ssä säädetyllä tavalla yhteistyössä luottamusvaltuutetun kanssa. Se, kuinka laajasti tai millä tasolla luottamusvaltuutetun tulee osallistua työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimiseen, ei ole selvennetty laissa tai sen esitöissä. Lain sanamuodon mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelman laatiminen edellyttää vähintäänkin yhteistyötä työnantajan kanssa. Luottamusvaltuutetun näkökulmasta työyhteisön kehittämissuunnitelman laatiminen voidaan luokitella joko myötävaikuttamiseksi tai myötämääräämiseksi. Luottamusvaltuutetulla on oikeus vaikuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman sisältöön. Työpaikasta riippuen tämä voi tarkoittaa sitä, että hän voi esittää ehdotuksia suunnitelman sisällöstä, vaikka lopullinen päätösvalta säilyisikin työnantajalla. Toisaalta työnantaja voi myös ottaa luottamusvaltuutetun laajemmin mukaan suunnitelman laatimiseen. Kun kyse on 20-49 työntekijää työllistävästä työnantajasta, voi tämä päättää laatiessaan käytännöt säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle, että vuoropuhelussa käsiteltävien asioiden toteuttaminen edellyttää sekä työnantajan että henkilöstön edustajan yhteispäätöstä.

⁹⁹ Paanetoja – Salminen 2025, s. 141.

¹⁰⁰ HE 159/2021 vp, s. 84.

3.2.3 Luottamusvaltuutetun osallistumisen aste muutosneuvotteluissa

Kuten vuoropuhelun kohdalla, luottamusvaltuutetulla on velvollisuus osallistua myös muutosneuvotteluihin, silloin kun hänen edustamansa työntekijät ovat muutosneuvotteluiden kohteena. Jos muutosneuvottelut koskevat työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsemaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, tulee neuvotteluita käydä kolme viikkoa. Jos taas työnantajan, joka työllistää 20-49 työntekijää, muutosneuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi tai työnantaja on saneerausmenettelyn kohteena, tulee muutosneuvotteluita käydä vähintään 7 päivää.

Luottamusvaltuutetun näkökulmasta velvollisuus osallistua muutosneuvotteluihin kuitenkin poikkeaa työnantajan velvollisuudesta. Mikäli muutosneuvotteluja ei käydä YTL 16 §:ssä tarkoitettuista asioista, kyse on työnantajan virheestä. Työnantaja vastaa siitä, että muutosneuvottelut käydään lain edellyttämällä tavalla.¹⁰¹ Ennen neuvotteluiden aloittamista luottamusvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Luottamusvaltuutetun tiedonsaantioikeutta ja sen sisältöä käsitellään yksityiskohtaisemmin seuraavassa kappaleessa. Luottamusvaltuutettu voi vaatia työnantajaa siirtämään muutosneuvotteluita, jotta hänellä olisi riittävästi aikaa valmistautua käsiteltävänä olevaan asiaan, jos YTL 19 §:n 2 momentin mukainen tieto ei ole annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä ja tämä puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta.

Työnantaja on velvollinen antamaan muutosneuvotteluiden alussa YTL 21 §:n mukaisen esityksen toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi, jos työnantaja suunnittelee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Jos taas työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä

¹⁰¹ Paanetoja – Salminen 2025, s. 175.

työvoimapaalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

Jos neuvottelut koskevat lain 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on myös käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi sekä lain 22 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Muutosneuvotteluiden aikana luottamusvaltuutettu siis osallistuu ainakin edustamaansa henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyyn, minkä lisäksi luottamusvaltuutetulla on oikeus kirjallisesti ennen muutosneuvottelukokousta tuoda työnantajan tietoon omia tai työntekijöidensä tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Työnantajan on myös kirjallisesti selvitettävä luottamusvaltuutetulle, mikäli tämä ei pidä vaihtoehtoista ehdotusta tai ratkaisua toteuttamiskelpoisena.

Luottamusvaltuutettu voi pyytää työnantajaa laatimaan neuvottelukokouksista pöytäkirjat YTL 24 §:n nojalla. Pyynnön saatuaan työnantajan tulee huolehtia, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Pöytäkirja on tarkastettava ja allekirjoitettava osapuolten toimesta, jos ei toisin sovita. Luottamusvaltuutetulla on oikeus olla allekirjoittamatta pöytäkirjaa, jos hän esimerkiksi pitää esitettyä tietoa neuvotteluiden kulusta virheellisenä, tai hän katsoo, että työnantaja ei ole kirjannut eriäviä mielipiteitä kokouksessa esitetyllä tavalla. Luottamusvaltuutetun tulisi laatia esittämästään väitteestä muistio tai muu asiakirja, jonka voi ottaa pöytäkirjan liitteeksi, jos osapuolet niin sopivat.¹⁰² Muutosneuvotteluiden päätyttyä työnantajan tulee tapauskohtaisesti antaa joko luottamusvaltuutetulle tai tämän edustamalle henkilöstölle YTL 25 §:n mukainen työnantajan selvitys niistä toimenpiteistä, joihin se aikoo käytyjen muutosneuvotteluiden ja niissä esille tulleiden asioiden johdosta ryhtyä.

Menettelyn lainmukaisuuden varmistamisen lisäksi luottamusvaltuutetun toiminnalla on muutosneuvotteluissa toinenkin tarkoitus. Osapuolten tulee huomioida, että muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi, eli kummankin osapuolen

¹⁰² Paanetoja – Salminen 2025, s. 218.

on omalta osaltaan pyrittävä yhteisen lopputuloksen löytämiseen.¹⁰³ Pyrkimys yksimielisyyteen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että muutosneuvotteluiden päätyttyä työnantaja ei saisi tehdä henkilön näkökulmasta epämieluisia päätöksiä, kuten päätöksiä irtisanoa henkilöstöä. Laki ei tässäkään yhteydessä edellytä, että työnantajan tulisi ottaa päätöksenteossaan huomioon henkilöstön näkökanta päätöksessään. Osapuolten tehtävänä on toimia rakentavasti sekä pyrkiä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemiseen.¹⁰⁴

Muutosneuvottelut voidaan luottamusvaltuutetun näkökulmasta luokitella myötävaikuttamiseksi, koska luottamusvaltuutetulla ei ole oikeutta päättää yksin tai yhdessä työnantajan kanssa muutosneuvotteluiden lopputuloksesta. Toisaalta muutosneuvotteluihin voi liittyä myös luottamusvaltuutetun myötämääräämistä, sillä hänellä on oikeus työnantajan kanssa sopia muutosneuvottelujen toteuttamista koskevista menettelysäännöistä laissa säädetyllä tavalla, kuten vuoropuhelussa. Lisäksi luottamusvaltuutetulla on oikeus tuoda esiin omia ja edustamansa henkilöstön näkemyksiä jakamalla työnantajalle vaihtoehtoisia ehdotuksia ja ratkaisuja, jotka työnantajan on käsiteltävä. Sekä vuoropuhelussa että muutosneuvotteluissa luottamusvaltuutetulla on myötävaikuttamiskompetenssi ja YTL:n sallimissa rajoissa myös myötämääräämiskompetenssi. Sen sijaan oikeus vaatia työnantajaa laatimaan vuoropuhelu- ja muutosneuvottelukokouksista pöytäkirjat ilmentää selkeimmin luottamusvaltuutetun itsenäistä päätösvaltaa, koska työnantajalle ei ole laissa säädetty mahdollisuutta kieltäytyä vaatimuksesta.

3.2.4 Luottamusvaltuutetun vaikutusmahdollisuus edellyttää tiedonsaantioikeutta

TSL 13 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi kaikki tarpeelliset tiedot. TSL:ssä ei yksilöidä, mitä tietoja pidetään tarpeellisina, vaan tiedonsaantioikeuden sisältö määräytyy muun työlainsäädännön nojalla lakisääteisten tehtävien edellyttämässä laajuudessa. TSL:ssä tarkoitettua tiedonsaantioikeutta voidaan siten pitää eräänlaisena yleisenä periaatteena, jota täydentää muualla työlainsäädännössä määritellyt yksityiskohtaiset tiedot. Myös YTL sisältää säännöksiä tiedonsaantioikeudesta niin vuoropuhelun kuin muutosneuvotteluiden osalta. YTL näkökulmasta tarpeellisina tietoina voidaan lähtökohtaisesti pitää niitä tietoja, joiden perusteella työnantaja katsoo voivansa tehdä asiassa päätöksen. Yhteistoimintamenettelyn lain mukaisen hoitamisen kannalta on tärkeää, että

¹⁰³ HE 159/2021 vp, s. 98.

¹⁰⁴ Luottamusvaltuutetun myötävaikuttamisvelvollisuutta käsiteltiin edellä kappaleessa 3.1.2.

henkilöstöllä ja heidän edustajillaan on selvä kuva käsiteltävien asioiden taustalla olevista tekijöistä, jotta he voivat osallistua käsiteltävien asioiden läpikäyntiin tarpeellisessa laajuudessa.¹⁰⁵ Jotta luottamusvaltuutetun olisi siis mahdollisuus osallistua yhteistoimintaan lain edellyttämällä tavalla, on hänellä oikeus saada tietoja työnantajalta.

YTL:ssä säädetään vähintään 50 työntekijää työllistävän työnantajan yleisestä ja erityisestä tiedonantovelvollisuudesta.¹⁰⁶ Yleiseen tiedonantovelvoitteen nojalla luottamusvaltuutetulla on oikeus kahden vuoden välein saada YTL 11 §:n nojalla tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna, tiedot määräaikaisten tai osa-aikaisten työntekijöiden määrästä, selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät. Henkilöstön edustajalle on annettava vuoden välein seuraavat tiedot, jollei toisin sovi: tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja, pyydetessä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna, ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty ja, jos työnantaja on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin (tilaajavastuulaki, 1233/2006), tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.

Työnantajan erityinen tiedonantovelvollisuus koskee kulloinkin käsiteltäviä tai neuvoteltavia asioita.¹⁰⁷ Vuoropuhelua varten työnantajan on YTL 10 §:n mukaan annettava kirjallisesti henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa. Tarpeelliset tiedot riippuvat kulloinkin käsiteltävästä asiakokonaisuudesta. Työnantajan tiedonantovelvollisuus koskee tietoja, jotka ovat kohtuullisin toimin hankittavissa, kerättävissä tai tuotettavissa ja joita asioiden käsittely edellyttää. Käytännössä voi käydä niin, ettei työnantajalla ole pyydettyä tietoa valmiiksi hallussaan, vaan sen tuottaminen edellyttää osatietojen keräämistä eri lähteistä, kuten tietojärjestelmistä tai arkistoista, tai niiden yhdistelyä ja analysointia. Koska tietopyynnöstä johdettu työmäärä voisi tällaisissa tilanteissa muodostua merkittäväksi, tieto olisi annettava vain, jos sitä voitaisiin olosuhteisiin nähden pitää kohtuullisena. Huomioon voidaan ottaa työnantajalle

¹⁰⁵ Kairinen 2009, s. 502.

¹⁰⁶ Kairinen 2009, s. 501-502.

¹⁰⁷ Kairinen 2009, s. 502.

aiheutuvan työmäärän lisäksi käsiteltävän asian merkityksellisyys sekä pyydetyn tiedon merkityksellisyys käsiteltävän asian kannalta.¹⁰⁸

Osa vuoropuhelun kohteena olevista kysymyksistä saattaa kuitenkin olla sen luonteisia, ettei niistä ole tuotettavissa sisällöllistä aineistoa vuoropuhelun pohjaksi. Tällaisissa tilanteissa etukäteisaineistoksi voi riittää vuoropuhelussa käsiteltävien kysymysten tarkempi kuvaaminen. On myös luonnollista, että tietotarpeet voivat joskus tarkentua vasta varsinaisen vuoropuhelun yhteydessä, jolloin annettavissa olevaa tietoa annetaan vasta myöhemmin vuoropuhelun yhteydessä. Vuoropuhelun yhteydessä tietoja voidaan myös suullisesti täsmentää ja niihin liittyen voidaan esittää kysymyksiä.¹⁰⁹

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada tiedot viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelukokousta, jollei toisin sovita. Sopimisella tarkoitetaan sitä, että tietojen toimittamisaikaa voitaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välisellä sopimuksella pysyväisluonteisesti pidentää tai lyhentää. Sopiminen voi koskea myös yksittäistä kokousta tai yksittäistä asiaa. Työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat siten sopia kertaluonteisesti, että jokin tieto annetaan vasta vuoropuhelun yhteydessä. Luottamusvaltuutetulla on lisäksi oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta, jos hän katsoo, että työnantajan toimittamiin tietoihin ei sisälly jotakin sellaista tietoa, jota hän pitää vuoropuhelun kannalta merkityksellisenä.¹¹⁰

Kun kyse on työnantajasta, joka työllistää 20-49 työntekijää, on häntä koskeva tiedonantovelvollisuus erilainen. YTL 7 a §:n mukaan työnantajan tulee tiedottaa henkilöstöä tai heidän edustajaansa, jos työnantaja muuttaa työpaikalla olevia vuoropuhelua koskevia käytäntöjä. Muilta osin työnantajalla ei ole lain mukaan velvollisuutta antaa henkilöstölle tai heidän edustajalleen vuoropuhelua varten annettavia tietoja, tai säännöllisesti annettavia tietoja. Työnantajaa ei tällaisessa tapauksessa myöskään tarvitse käydä vuoropuhelua lain 8 §:n mukaisista asioista. Jos työnantaja kuitenkin päättää käsitellä lain 12 §:ssä tarkoitettuja asioita, tulee hänen käsitellä ne vuoropuhelussa. Lain 12 §:ssä tarkoitetut asiat koskevat muun muassa työntekijöiden henkilötietojen keräämistä, työntekijöiden huumausainetestien perusteella saatuja todistuksia, työntekijöiden teknisin menetelmin toteutettavaa valvontaa, välitystietoja koskevaa menettelyä ja henkilöstörahoja.

¹⁰⁸ HE 159/2021 vp, s. 80.

¹⁰⁹ HE 159/2021 vp, s. 81.

¹¹⁰ HE 159/2021 vp, s. 82.

Vuoropuhelun kohteet on listattu YTL 8 §:ssä. Sen mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua yrityksen, yhteisön tai sivuliikkeen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista, työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta, henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä, työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla ja 12 §:ssä säädettävistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista. Kunkin vuoropuhelun kohteen osalta lain esitöissä on käsitelty niiden erityispiirteitä. Annettavat tiedot voivat olla tilinpäätöstietoja tai muuta tietoa, joka koskee esimerkiksi yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymiä. Tietojen antamisen päämääränä olisi, että henkilöstön edustajalle syntyy ymmärrys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta asemasta sekä kehitysnäkymistä ja ennen kaikkea sellaisista asioista, joilla voi olla vaikutusta henkilöstöön.¹¹¹

Työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita koskeva vuoropuhelu kytkeytyy lähtökohteisesti havaittuihin muutostarpeisiin, minkä seurauksena on, että tiedonantovelvoitteen kannalta riittävänä on pidettävä selvitystä, jossa kuvataan vuoropuhelussa käsiteltävän asian tausta ja mahdollisesti kehittämisehdot. Työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskeva vuoropuhelu edellyttää, että molemmilla osapuolilla on käsitys siitä, missä määrin erilaisia työvoiman käyttötapoja esiintyy yrityksessä tai yhteisössä sekä siitä, minkälainen on yrityksen tai yhteisön henkilöstörakenne.¹¹²

Kun vuoropuhelussa käsitellään määräaikaisen tai osa-aikaisen työvoiman, vuokratyövoiman tai ulkopuolisen työvoiman käyttämistä sekä vaihtelevan työajan sopimusten käyttämistä, tiedoista tulee välittyä kokonaiskuva erilaisten työvoiman käyttötapojen merkityksestä työpaikalla ja yleensä myös perusteet niiden käytölle. Jos vuoropuhelun käyminen sitä edellyttää, tietoja on annettava myös esimerkiksi henkilöstön rakenteesta, kuten henkilöstön ammatillisesta rakenteesta, ikärakenteesta tai muusta vastaavasta seikasta.¹¹³

Henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvointia koskevan vuoropuhelun voi muodostua hyvin erilaiseksi eri työpaikoilla. Samassa työyhteisössäkin vuoropuhelu todennäköisesti muuttuu ajan kuluessa. Aluksi työpaikoilla voidaan pyrkiä enemmänkin luomaan toimintatapoja, osaamista ja työhyvinvointia koskevien asioiden käsittelylle, jolloin annettavat

¹¹¹ HE 159/2021 vp, s. 81.

¹¹² HE 159/2021 vp, s. 81.

¹¹³ HE 159/2021 vp, s. 81.

tiedot palvelevat tätä tarkoitusta. Asian edistyessä työpaikoilla päästään keskittymään itse osaamis- ja työhyvinvointikysymyksiin, minkä vuoksi tarpeellisten tietojen vaatimus voi muuttua.¹¹⁴ Keskeisen osan työnantajan tiedonantovelvollisuudesta muodostaa niin ikään työyhteisön kehittämissuunnitelma, josta säädetään YTL:n 9 §:ssä. Sen jälkeen, kun työyhteisön kehittämissuunnitelma on ensimmäisen kerran laadittu, tulevien vuoropuheluiden yhteydessä sitä ylläpidetään ja kehitetään. Siten tiedonantovelvollisuus henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia koskevien kysymysten osalta voidaan täyttää antamalla työyhteisön kehittämissuunnitelma ja lisäksi tiedot siitä, mitä siihen liittyviä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä.¹¹⁵

Kun kyseessä on muutosneuvottelut, on työnantajan annettava YTL 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys luottamusvaltuutetulle ennen muutosneuvotteluiden aloittamista, josta käy ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Jos taas kyse on muutosneuvotteluista, jotka koskevat YTL 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osaaikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesityksessä tule lisäksi olla listattuna työnantajan suunnittelemat toimenpiteet ja niiden perusteet, alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin, selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen. Jos jokin tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, työnantajan on annettava tiedot viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän luottamusvaltuutetulle.

3.2.5 Poikkeukset työnantajan yhteistoimintalain mukaisesta tiedonantovelvollisuudesta

On hyvä huomioida, että YTL 41 § sisältää poikkeuksen työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Jos tietojen luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle, työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa tällaisia tietoja työnte-

¹¹⁴ HE 159/2021 vp, s. 81.

¹¹⁵ HE 159/2021 vp, s. 81.

kijöille tai heidän edustajalleen. Tätä poikkeussäännöstä tulee kuitenkin tulkita suppeasti. Säännöksen soveltaminen on mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa esimerkiksi pörssiyhtiöiden sellaisten tietojen suoja, jotka kuuluvat lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin, voisi vakavasti vaarantua. Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon se, että YTL:ssä on säädetty henkilöstön ja heidän edustajiensa salassapitovelvollisuudesta.¹¹⁶ Antaessaan tietoja henkilöstön edustajalle työnantajan on lisäksi noudatettava tietosuojaa koskevaa lainsäädäntöä, kuten EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta¹¹⁷, tietosuojalakia (1050/2018) sekä lakia yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2024). Tietosuojaa koskevasta sääntelystä voi siis johtua, ettei työnantajalla ole oikeutta luovuttaa jotakin luottamusvaltuutetun pyytämää tietoa.¹¹⁸

3.2.6 Työnantajalta saatujen tietojen salassapitovelvollisuus

Luottamusvaltuutetulla on yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saatujen tietojen salassapitovelvollisuus, joka muodostaa vastapainon tiedonsaantioikeudelle. YTL 40 §:n mukaan salassapitovelvollisuuden piirissä ovat työntekijät, henkilöstön edustajat ja lain 36 §:ssä tarkoitetut asiantuntijat sekä sellaiset työntekijät ja heidän edustajansa, jotka eivät ole osallistuneet vuoropuheluun tai muutosneuvotteluun. Salassapitovelvollisuus koskee sellaisia tietoja, joiden salassapidolla on merkitystä yrityksen tai yhteisön tai sivuliikkeen elinkeinotoiminnalle tai työntekijän yksityisyyden varmistamiseksi. Salassapitovelvollisuuden piirissä olevien henkilöiden on pidettävä salassa vuoropuhelun tai muutosneuvottelujen yhteydessä saadut liikesalaisuutta koskevat tiedot, työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, ja yritysturvallisuutta tai vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania, sekä yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvat siis vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden yhteydessä saadut tiedot ja se koskee niitä työntekijöitä, henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita, jotka ovat itse saaneet tiedot vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden yhteydessä, samoin kuin niitä työntekijöitä ja henkilöstön edustajia, joille saadut tiedot on mahdollisesti välitetty yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamista varten. Työnantaja ei kuitenkaan voi vaatia koko vuoropuhelua tai

¹¹⁶ Kairinen 2009, s. 503 ja HE 159/2021 vp, s. 115.

¹¹⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojaa-asetus) (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

¹¹⁸ HE 159/2021 vp, s. 82.

muutosneuvotteluita salassa pidettäväksi.¹¹⁹ Jos työntekijä tai henkilöstön edustaja saa tietoonsa työnantajan liikesalaisuuksia muuten kuin vuoropuhelun tai muutosneuvottelun yhteydessä, määräytyy tällaisten tietojen salassapitovelvollisuus TSL 3 luvun 4 §:n perusteella.¹²⁰

Vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin osallistunut työntekijä tai henkilöstön edustaja saa ilmaista salassa pidettäviä tietoja muille työntekijöille ja heidän edustajilleen. Edellytyksenä tälle on se, että tietojen luovuttaminen on tarpeellista yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen toteuttamiseksi. Salassapitovelvollinen joutuu siten harkitsemaan toisaalta yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden tärkeyden ja toisaalta salassa pidettävien asioiden luonteen perusteella, onko asian käsittely tarpeen laajemmin ja keiden kanssa se on tarpeellista. Käsittelyn tarpeellisuutta arvioitaessa on erityisesti otettava huomioon, kuinka työnantajan kannalta arkaluonteisesta asiasta on kysymys ja voiko tiedon ilmaisemisella lisätä vaaraa, että tietoa käytetään yrityksen kannalta väärin.¹²¹

Salassapitovelvollisuus syntyy vasta sitten, kun YTL 40 §:n 3 momentissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työnantajan tulee ensin osoittaa työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä YTL 36 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin. Salassa pidettävien liikesalaisuuksien ulottuvuuden arvioiminen on usein vaikeaa esimerkiksi siitä näkökulmasta, että työntekijä tai henkilöstön edustaja ei käsittele työssään tällaisia tietoja. Tämän vuoksi salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on se, että työnantaja ensin kertoo, mitkä tiedot kuuluvan liikesalaisuuden suojan piiriin. Työnantaja on velvollinen kertomaan salassa pidettävien tietojen laajuus myös silloin kun ne koskevat työnantajan taloudellista asemaa sekä yritysturvallisuutta ja vastaavia turvajärjestelyjä. Sellaisten työntekijöiden ja henkilöstön edustajien osalta, jotka eivät osallistuneet vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin, salassapitovelvollisuus alkaa silloin kun yhteistoimintamenettelyyn osallistunut työntekijä tai henkilöstön edustaja on ilmoittanut heille salassapitovelvollisuudesta.

YTL 40 §:ssä määriteltyjen henkilöiden salassapitovelvollisuus kestää koko heidän työsuhteensa ajan. Henkilöstön edustajan kohdalla salassapitovelvollisuus ei siten rajoitu vain hänen edustuskauteen, vaan se jatkuu vielä kauden päättymisen jälkeen hänen työsuhteen päättymiseen

¹¹⁹ Paanetoja – Salminen 2025, s. 279.

¹²⁰ HE 159/2021 vp, s. 113.

¹²¹ HE 159/2021 vp, s. 114.

saakka.¹²² Työsuhteen päättymisen jälkeen salassapitovelvollisuus voi perustua esimerkiksi erilliseen salassapitosopimukseen tai muuhun lainsäädäntöön, esimerkiksi tietosuojalakeihin.¹²³

3.3 Luottamusvaltuutetun toimivaltaa tukevat oikeudelliset keinot

3.3.1 Oikeus tehdä aloite vuoropuhelun käynnistämiseksi

Luottamusvaltuutetulle, joka työskentelee vähintään 50 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä, on oikeus tehdä aloite vuoropuhelun käymiseksi lain 8 §:ssä tarkoitetussa asiassa YTL 13 §:ssä säädettyllä tavalla. Laissa ei ole säädetty aloiteoikeutta 20-49 työntekijää työllistävän yrityksen, yhteisön tai sivuliikkeen henkilöstön edustajalle. Jos työnantaja työllistää alle 50 työntekijää, työnantajan on laadittava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Työnantaja voi määrittää laissa tarkoitetun aloiteoikeuden työpaikkakohtaisissa käytännöissään, jos hän näin päättää. Henkilöstön edustajan aloite ei kuitenkaan vielä käynnistä vuoropuhelua, vaan työnantaja tekee päätöksen vuoropuhelun käynnistämisestä aloitteen perusteella.¹²⁴ Aloiteoikeus on siis mahdollisuus henkilöstön edustajan toimesta saada asia käsiteltäväksi vuoropuhelussa. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että vuoropuhelun käyminen olisi kiinni henkilöstön edustajan aloitteesta. Työnantajan on aina tehtävä aloite vuoropuhelun käymiseksi, jollei henkilöstön edustaja ole tehnyt sitä aiemmin.¹²⁵ Aloiteoikeus voi tarkoittaa myös sitä, että luottamusvaltuutetulla on oikeus nostaa yksittäisiä kysymyksiä käsiteltäväksi vuoropuhelussa.¹²⁶

Aloite voi koskea sellaisen asian käsittelyä, joka koskee yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikalla sovellettavia sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja sekä henkilöstön rakennetta, henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä, työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla, sekä lain 12 §:ssä säädettyjä muusta lainsäädännöstä johtuvia asioita. Lisäksi asian tulee jollakin tavalla liittyä työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan.¹²⁷ Jos

¹²² HE 159/2021 vp, s.115.

¹²³ Kairinen, 2009, s. 503.

¹²⁴ Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 154.

¹²⁵ Paanetoja – Salminen 2025, s. 135.

¹²⁶ HE 159/2021 vp, s. 33.

¹²⁷ YTL 6 §:n 2 momentin mukaan vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

aloite koskee jotakin muuta asiaa kuin mitä lain 8 ja 12 §:ssä on säädetty, osapuolet voisivat halutessaan lain ulkopuolisena kysymyksenä järjestää asiasta vuoropuhelua. Tällaiseen vuoropuheluun ei kuitenkaan sovelleta YTL:ään.¹²⁸

Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa vuoropuhelukokouksessa, jollei toisin sovita osapuolten kesken tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu. Laissa tai sen esitöissä ei ole selvitetty, milloin aloitteita voidaan katsoa olevan niin paljon, että työnantaja voi lykätä niiden käsittelyä. Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Tämä on välttämätöntä siitä syystä, että työnantajalle voi syntyä aloitteen perusteella lain 10 §:ään perustuva velvollisuus antaa tietoa henkilöstön edustajalle lähtökohtaisesti viikkoa ennen vuoropuhelua. Siirtomahdollisuudella pyritään varmistamaan työnantajalle riittävä valmistautumisaika. Jos työnantaja käyttäisi siirtomahdollisuutta, siitä olisi ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle. Tehty aloite voi koskea siinä määrin laaja-alaista asiaa, ettei sen käsitteleminen olisi mahdollista yhdessä kokouksessa. Tällaisessa tilanteessa asian käsittelyä voidaan jatkaa seuraavassa kokouksessa tai henkilöstön edustajan kanssa sovitulla tavalla myöhemmin. Pykälässä ei siten edellytetä, että aloitteessa tarkoitettu asia olisi saatava kokonaisuudessaan käsiteltyä ensimmäisessä aloitteen antamista seuranneessa kokouksessa.¹²⁹

3.3.2 Oikeus käyttää asiantuntijoita

Luottamusvaltuutetulla on YTL 36 §:ssä säädetyllä tavalla oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksen, yhteisön tai sivuliikkeen asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan myös yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä osallistuessaan varsinaisiin neuvottelutilaisuuksiin siten kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Laissa ei ole säädetty asiantuntijoiden käytöstä vuoropuhelukokouksissa. Säännöksen taustalla on se, että henkilöstön edustajalla ei välttämättä aina ole riittävää asiantuntemusta käsiteltävistä asioista. Laajoissa ja vaikutuksiltaan monimutkaisissa asioissa työnantajan edustajankin voi olla vaikea esitellä neuvottelujen kohteena olevaa asiaa kattavasti tai vastata asiantuntemusta edellyttäviin henkilöstön kysymyksiin.¹³⁰

¹²⁸ HE 159/2021 vp, s. 86.

¹²⁹ HE 157/2000 vp, s. 86.

¹³⁰ Uusi-Oukari 2025, s. 214-215.

Vaikka asiantuntijaa ei ole määritelty laissa tai sen esitöissä, niin kyse on yrityksen tai yhteisön palveluksessa olevasta sisäisestä asiantuntijasta, joka työskentelee käsiteltävää asiaa valmistelevalle toimintayksikössä.¹³¹ Toimintayksiköllä tarkoitetaan YTL 11 §:n 1 momentissa mainittua liiketoimintayksikköä. Asiantuntijalla tarkoitetaan näin ollen ketä tahansa yrityksessä töissä olevaa.¹³² Luottamusvaltuutetulla ei ole oikeutta kutsua neuvotteluihin asiantuntijana esimerkiksi ammattiliiton edustajaa tai muuta yrityksen ulkopuolista henkilöä. Työnantaja voi kuitenkin sallia ammattiliiton edustajan tai muun yrityksen ulkopuolisen henkilön osallistua neuvotteluihin. Asia on näin siinäkin tapauksessa, vaikka työnantajaa neuvotteluissa avustaisi ulkopuolinen asiantuntija. Henkilöstön edustajat saavat konsultoida ammattiliiton edustajia tai muita ulkopuolisia asiantuntijoita muutosneuvottelukokousten ulkopuolella eli esimerkiksi niihin valmistautuessaan. Henkilöstön edustajien tulee tällöin huomioida YTL 40 §:ssä säädetyt salassapitoa koskevat säännökset. Tällaiseen henkilöön ei kuitenkaan sovelleta yhteistoimintalain 36 §:n säännöstä, koska kyse on yritykseen nähden ulkopuolisesta henkilöstä.¹³³

Henkilöstön edustajalla on oikeus käyttää asiantuntijoita valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn tai osallistuessaan muutosneuvottelukokouksiin. Asiantuntijoiden käyttäminen voi koskea niin neuvoteltavia asioita, kuin myös henkilöstön edustajille annettavien tietojen käsittelyä. Tilanteet, joissa asiantuntijoiden käyttö on mahdollista, koskevat esimerkiksi työntekijästä kerättäviä tietoja työhön otettaessa ja työsuhteen aikana tai muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä. Asiantuntijoiden käyttö voi olla tarpeellista myös tilanteessa, joka edellyttää työnantajalta saatujen aineistoihin sisältyvien tietojen laajaa ymmärtämistä.¹³⁴

Avoimen keskustelun käymiseksi ja neuvottelujen sisällöllisen veloitteen täyttämiseksi työnantajan on suotavaa suhtautua myötämielisesti asiantuntijoiden käyttöön, kuten yhteistoiminta-asiamies on lausunnossaan dnro 19/04.00/2024 todennut.¹³⁵

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 19/04.00/2024: Asiantuntijoiden käyttämisellä ei voida pyrkiä kiertämään neuvotteluosapuolista säädettyä. Jos henkilöstön edustajalla on kuitenkin oike-

¹³¹ HE 159/2021 vp, s. 111.

¹³² Lehto – Engblom 2022, s. 210.

¹³³ Uusi-Oukari 2025, s. 215-216.

¹³⁴ HE 159/2021 vp, s. 111.

¹³⁵ Yhteistoiminta-asiamies dnro 19/04.00/2024, s. 11.

asti aito tarve ymmärtää paremmin annettuja tietoja tai saada lisätietoja jostain taustalla vaikuttavasta seikasta, jota neuvotteluissa ei pystytä riittävästi avaamaan, niin työnantajan on tämä mahdollistettava.¹³⁶

3.3.3 Oikeus saada vapautusta työstä ja korvaus

YTL 35 §:n mukaan luottamusvaltuutetulla on oikeus saada riittävästi vapautusta säännöllisistä työtehtävistään YTL:ssä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta¹³⁷ varten. Vapautus käsittää osallistumisen vuoropuhelu- ja muutosneuvottelukokouksiin. Lisäksi luottamusvaltuutetulla on oikeus saada vapautusta työstään tehtävään välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten, joka käsittää valmistautumisen muutosneuvotteluihin, perehtymisen neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen, sekä neuvottelua koskevaan työnantajan antamaan aineistoon. Se, mitä tarkoitetaan vapautuksen riittävyydellä, ei ole määritelty laissa tai sen esitöissä, mutta siihen vaikuttaa aina käsiteltävän asian sisältö, laajuus, sekä sen vaatima selvitystyö. Riittävän ajan arviointi katsotaan kuuluvat henkilöstön edustajalle, jonka täytyy ilmoittaa siitä työnantajalle.¹³⁸

Luottamusvaltuutetun tulee käyttää vapautusaika vain niihin tehtäviin, joita varten se on myönnetty. Mikäli luottamusvaltuutettu väärinkäyttää oikeuttaan saada vapautusta, voi se ääritapauksessa johtaa jopa työsopimuksen purkamiseen. Vapautusajan väärinkäyttöä on käsitelty työtuoimioistuimen ratkaisussa TT 2013-56.

TT 2013-56: Linja-autonkuljettaja ei ollut kolmentoista päivän aikana hoitanut työsuojeluvaltuutetun tehtäviään työnantajan työvuorolistoihin merkittyinä työsuojeluvaltuutetun vapautusaikoina, vaan hän oli työskennellyt kuljettajana toisen linja-autoyhtiön palveluksessa. Tästä sivutoimestaan linja-autonkuljettaja ei ollut kertonut työnantajalleen, joka oli maksanut kuljettajalle palkan ikään kuin hän olisi mainittuina aikoina hoitanut päätoimiansa. Tuomioistuimen katsoi kuljettajan käyttäneen työsuojeluvaltuutetun vapautusaikaa väärin menetellessään kuvatulla vilpillisellä tavalla. Toiminnallaan kuljettaja rikkoi työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei ollut voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan

¹³⁶ Yhteistoiminta-asiamies dnro 19/04.00/2024, s. 11.

¹³⁷ HE 159/2021 vp, s. 110. Yhteistoimintakoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, joka liittyy YTL:n toimeenpanoon työpaikalla. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi sovittava koulutuksen ajankohdasta erikseen.

¹³⁸ Paanetoja – Salminen 2025, s. 264

pituista aikaa. Työnantajalla oli siten ollut TSL:ssä ja työehtosopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy kuljettajan työsuhteen purkamiseen.¹³⁹

Työnantajan on korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys, joka vastaa työntekijän säännöllisen työajan palkkaa. Kuukausipalkkaisten luottamusvaltuutetulle vapautus ei vaikuta alentavasti kuukausipalkan määrään. Urakkapalkalla työskentelevälle luottamusvaltuutetulle on yleensä maksettava keskituntiansioiden mukaan. Tuntipalkalla työskenteleville korvausta suoritetaan vapautuksen aikaisilta tunneilta tavallinen tuntipalkka.¹⁴⁰ Jos luottamusvaltuutettu osallistuu työaikansa ulkopuolella vuoropuheluun, muutosneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, on työnantajan suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus myös tällaisessa tapauksessa. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että kysymyksessä on YTL:ssä tarkoitettu vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelutilanne, tai että asiasta on erikseen ennakolta sovittu työnantajan kanssa. Laissa tai sen esitöissä ei ole selvitetty, mitä tarkoitetaan ilmaisulla 'työaikansa ulkopuolella'. Ajan lukeutuminen työajaksi ratkaistaan kuitenkin aina pakottavan TAL 3 §:n mukaisesti.¹⁴¹

3.3.4 Luottamusvaltuutetun sopimiskompetenssi paikallisia sopimuksia tehdessä

TSL 2 luvun 7 a §:n mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Jos työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, sopimus tehdään hänen kanssaan. Luottamusmies edustaa tällöin kaikkia niitä työntekijöitä, joihin tätä kyseistä työehtosopimusta sovelletaan. Työntekijöillä, jotka eivät ole järjestäytyneet työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistykseen, on kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita keskuudestaan luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Tällöin paikallinen sopimus on tehtävä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun kanssa. Paikallinen sopimus voidaan tehdä luottamusvaltuutetun kanssa myös silloin, kun työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, mutta tällaista ei ole valittu, eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa.

¹³⁹ TT:2013-56, Työtuomioistuimen ratkaisu, perustelu.

¹⁴⁰ Ks. Paanetoja – Salminen 2025, s. 265.

¹⁴¹ Paanetoja – Salminen 2025, s. 265-266.

Paikallisen sopimisen sääntelyä koskeva lakimuutos astui voimaan 1.1.2025.¹⁴² Muutoksilla haettiin selkeyttää ja laajentaa työnantajakohtaiseen työehtosopimukseen perustuvia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia yleissitovuuskentässä.¹⁴³ Lakimuutosta koskevien esitöiden mukaan paikallisella sopimisella tarkoitetaan ainoastaan sellaista sopimista, jolla on vaikutusta työntekijöiden työehtoihin.¹⁴⁴ Lakimuutoksen myötä TSL:iin lisättiin säännös siitä, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Samassa yhteydessä työlainsäädännöstä poistettiin yleissitovuuskenttää koskevat nimenomaiset paikallisen sopimisen kiellot, jotka liittyivät sellaisiin paikallisiin sopimuksiin, joilla työehtosopimuksen kelpuuttamana poiketaan lain semidispositiivisista¹⁴⁵ säännöksistä.¹⁴⁶

Vuoden 2025 alussa voimaan tulleella lakimuutoksella ei kuitenkaan laajennettu luottamusvaltuutetun toimivaltaa paikalliseen sopimiseen YTL 38 §:ssä säädetyllä tavalla.¹⁴⁷ YTL 38 §:n mukaan työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä lain 2 ja 3 luvuissa säädetään. Luottamusvaltuutetun ei siten ole mahdollista toimia paikallisen sopimuksen toisena sopijapuolena, kun soviin YTL 38 §:n mukaisissa asioista. Paikallista sopimista koskevan lakimuutoksen esitöiden mukaan TSL mukaisena paikallisena sopimisena ei myöskään pidetä muuta yhteisymmärrystä työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä, jollainen voi syntyä esimerkiksi YTL:n mukaisen muutosneuvottelun aikana. Itse vuoropuhelua tai muutosneuvotteluita ei voi myöskään pitää TSL:n mukaisena paikallisena sopimisena.¹⁴⁸

Sillä, mitä työnantajan ja luottamusvaltuutetun muulla yhteisymmärryksellä tarkoitetaan, ei ole selvennetty laissa tai sen esitöissä. YTL sisältää useita yhteistoiminnan toteuttamista koskevia menettelysääntöksiä, joista työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat sopia yhdessä toisin. Vuoropuhelussa työnantaja ja luottamusvaltuutettu voivat sopia vuoropuhelun käytännön toteuttamisesta, milloin vuoropuhelua varten annettavat tiedot on annettava henkilöstön edustajalle,

¹⁴² Laki työ sopimust lain 2 ja 13 luvun muuttamisesta (942/2024).

¹⁴³ HE 85/2024 vp, s. 6.

¹⁴⁴ HE 85/2024, vp, s. 6.

¹⁴⁵ Semidispositiivisella säännöksellä tarkoitetaan sellaista lain säännöstä, joka sisältää kelpuutuksen poiketa sen sisällöstä valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä työehtosopimuksella myös työntekijän etuja heikentävästi.

¹⁴⁶ Steiner 2025, s. 30.

¹⁴⁷ HE 85/2024, s. 54. Työnantajakohtaisten työehtosopimusten voidaan katsoa olevan paikallista sopimista ainakin laajassa merkityksessä, joten ehdotettu muutos merkitsee paikallisten sopimismahdollisuuksien laajenemista.

¹⁴⁸ HE 85/2024, s. 89 ja Hietala – Kairinen – Ojanen – Schön 2025, s. 142.

mitä tietoja työnantajan tulee säännöllisesti henkilöstön edustajalle, milloin henkilöstön edustajan tekemä aloite vuoropuhelun käymiseksi on otettava käsittelyyn sekä miten menetellään vuoropuhelukokousten pöytäkirjojen tarkastamisen ja allekirjoittamisen suhteen. Muutosneuvotteluiden osalta työnantaja ja luottamusvaltuutettu voivat yhdessä sopia muutosneuvotteluiden pituudesta ja siitä tuleeko neuvottelupöytäkirjat tarkastaa ja allekirjoittaa. Tällaiset sopimukset eivät kuitenkaan suoranaisesti vaikuta yksittäisiin työsuhteisiin, vaan ne ovat nimenomaan yhteistoimintamenettelyä ohjaavia sopimuksia,¹⁴⁹ eivätkä ne siksi ole paikallista sopimista koskevan lakiuudistuksen nojalla paikallisia sopimuksia.

Luottamusvaltuutetun YTL:n mukainen sopimiskompetenssi rajoittuu niihin tilanteisiin, joissa laissa on nimenomaisesti säädetty mahdollisuudesta sopia asiasta työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.¹⁵⁰ Lain vastainen sopimus ei estä työntekijää myöhemmin hakemasta YTL 44 §:n mukaista hyvitystä työnantajalta. Luottamusvaltuutetulla ei ole suoraan YTL:iin tai henkilöstön edustajan toimivaltaan perustuvaa oikeutta sopia myöskään työntekijöiden työehdoista yhteistoiminnan aikana. TSL 13 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan luottamusvaltuutetun oikeus solumia työntekijöiden työsuhteita ja työoloja koskevia sopimuksia perustuu jokaisen työntekijän erikseen antamaan valtuutukseen. Vasta valtuutuksen nojalla luottamusvaltuutettu voi työnantajan kanssa tehdä työntekijöitä sitovan sopimuksen myös yhteistoimintamenettelyn aikana.¹⁵¹ Valtuutuksellakaan ei tosin voi sopia lain tai työehtosopimusten vastaisia sopimuksia. Yhteistoimintamenettelyä koskevia sopimuksia solmittaessa lain asettamien vähimmäisedellytysten on täyttyttävä, eikä niistä voida sopia toisin. Työnantaja ja luottamusvaltuutettu voivat lain sallimissa rajoissa sopia esimerkiksi siitä, että muutosneuvotteluiden pituutta lyhennetään, mutta työnantajan tulee huolehtia siitä, että YTL 20 §:n mukaiset suunniteltujen toimenpiteiden vaikutukset, vaihtoehdot ja perusteet käsitellään täysimääräisesti.

3.3.5 Työnantajan velvollisuus edistää luottamusvaltuutetun osaamista ja työympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia

Työnantajalla on TSL 13 luvun 3 §:n 3 momentin mukaisesti velvollisuus edistää luottamusvaltuutetun osaamista ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia, jos luottamusvaltuutettu toimii paikallisen sopimisen osapuolena edellä kappaleessa 3.3.4 tarkoitetulla

¹⁴⁹ Hietala – Kairinen – Ojanen – Schön 2025, s. 145. Vrt. Steiner 2025, s. 134-140. Steiner luokittelee myös tällaiset sopimukset paikallisiksi sopimuksiksi.

¹⁵⁰ Nieminen 2000, s. 24.

¹⁵¹ Ks. Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2024, III.11 Lomauttaminen.

tavalla. Säännös on osa paikallista sopimista koskevaa lakimuutosta, joka tuli voimaan 1.1.2025. Työnantajan edistämisvelvollisuus ei koske tilannetta, jossa luottamusvaltuutettu tekee yhteistoimintamenettelyä ohjaavia sopimuksia yhdessä työnantajan kanssa, koska tällainen sopimus ei ole paikallinen sopimus TSL:ssa säädetyllä tavalla.¹⁵²

Säännöksen taustalla on ajatus siitä, että paikallisten sopimusten tekeminen edellyttää luottamusvaltuutetulta riittäviä valmiuksia. Riittäväillä valmiuksilla tarkoitetaan sitä, että luottamusvaltuutetulla on oltava riittävä osaaminen erityisesti työnantajan ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, kuten paikalliseen sopimiseen liittyvän lainsäädännön ja työehtosopimuksen sisällöstä, minkä lisäksi hänen on tunnettava riittävällä tavalla työpaikan toimintaympäristö, jotta tämä voi arvioida neuvoteltavan sopimuksen merkitystä ja tasapainoisuutta työnantajan ja henkilöstön kannalta.¹⁵³ Jos työnantaja ja luottamusvaltuutettu kuitenkin yhdessä katsovat, että luottamusvaltuutetulla on riittävät valmiudet toimia tehtävässään, niin tilanne ei edellytä erityisiä toimenpiteitä työnantajalta. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun luottamusvaltuutetulla on taustansa perusteella riittävä osaaminen tai YTL:n mukaisen vuoropuhelun kautta muodostunut riittävä ymmärrys toimintaympäristöstä, tai kun paikallisella sopimuksella on vain vähäinen merkitys.¹⁵⁴

Laissa ei ole yksilöity, että mitä toimenpiteitä ammattitaidon lisääminen kullakin työpaikalla käytännössä edellyttää. Lain esitöiden mukaan luottamusvaltuutetun osaamisen edistäminen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja järjestää luottamusvaltuutetulle mahdollisuuden osallistua koulutukseen tai muulla tavalla antaa tilaisuuden osaamisen kerryttämiseen. Työnantajan edistämisvelvoitteen laajuus riippuu kuitenkin luottamusvaltuutetuksi valitun henkilön osaamistasosta, työpaikan olosuhteista sekä erityisesti siitä, kuinka olennaisella tavalla paikallisella sopimuksella vaikutetaan työnantajan ja työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin tai kuinka merkittävällä tavalla yleisesti henkilöstön asemaa käsitellään työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä.¹⁵⁵

Työpaikan toimintaympäristön tuntemuksella tavoitellaan sitä, että luottamusvaltuutetulla tulee olla paikallisen sopimuksen tekemiseen nähden riittävä ymmärrys esimerkiksi yrityksen taloudellisesta asemasta ja tulevista kehityskuluista sekä henkilöstön rakenteesta tai muista vastaavista

¹⁵² Ks. HE 85/2024, vp, s. 6.

¹⁵³ HE 85/2024 vp, s. 89.

¹⁵⁴ HE 85/2024 vp, s. 90.

¹⁵⁵ HE 85/2024 vp, s. 89.

asioista. Käytännössä toimintaympäristön tuntemusta on mahdollista lisätä työnantajan ja luottamusvaltuutetun välisellä vuoropuhelulla, jonka kautta luottamusvaltuutetulle muodostuu paikallisen sopimisen kannalta riittävä ymmärrys.¹⁵⁶

3.4 Mahdollisuus puuttua työnantajan toiminnan epäkohtiin

3.4.1 Yhteistoimintavelvoitteen rikkominen

Lain 46 §:ssä luetellaan ne lain säännökset, joiden laiminlyönnistä työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Rangaistuksen tuomitsemisen edellytyksenä on, ettei tekoa ole pidettävä vähäisenä.¹⁵⁷ Rangaistusvastuu vuoropuhelua koskevan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta edellyttää, että työnantaja tai tämän edustaja on saanut yhteistoiminta-asiamieheltä kehotuksen korjata menettelynsä lainmukaiseksi, mutta siitä huolimatta hän tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö säännösten noudattamisen.¹⁵⁸ Rangaistavaa on, jos työnantaja tai tämän edustaja kehotuksen jälkeen laiminlyö velvoitteensa järjestää vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia tai käydä vuoropuhelua laissa säädetyistä asioista, hän jättää laatimatta työyhteisön kehittämissuunnitelman, ei anna luottamusvaltuutetulle vuoropuhelua varten tarpeellisia tietoja, laiminlyö yleisen tiedonantovelvoitteensa tai jättää ottamatta käsiteltäväksi henkilöstöltä tai heidän edustajaltaan tulleen aloitteen vuoropuhelun aloittamiseksi. Kun kyse on työnantajasta, joka työllistää 20-49 henkeä, voi yhteistoiminta-asiamies antaa kehotuksen silloin jos työnantaja tai tämän edustaja laiminlyö velvollisuutensa laatia YTL 7 a §:ssä tarkoitetut työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle.

YTL 46 §:n 1 momenttia koskevissa lainsäädännön esitöissä korostetaan erikseen, että ensisijaisena tavoitteena on aina työnantajan oma-aloitteinen toiminta, jolla jatkuvaa vuoropuhelua koskeva menettely korjataan lain mukaiseksi. Käytännössä siis henkilöstön edustajalla on mahdollisuus kiinnittää työnantajan huomiota laiminlyöntiin ensin työpaikkatasolla. Jos tämän jälkeen

¹⁵⁶ HE 85/2024 vp, s. 90.

¹⁵⁷ Uusi-Oukari 2025, s. 248.

¹⁵⁸ Tahallisuus ja huolimattomuus arvioidaan RL 3 luvun 6 ja 7 §:n mukaan. Tekijä voidaan katsoa aiheuttaneen tunnusmerkistön mukaisen seurauksen tahallaan, jos hän on tarkoittanut aiheuttaa seurauksen taikka pitänyt seurauksen aiheutumista varmana tai varsin todennäköisenä. Seuraus on aiheutettu tahallaan myös, jos tekijä on pitänyt sitä tarkoittamaansa seuraukseen varmasti liittyvänä. Huolimattomuuden tapauksessa tekijän menettelyn voidaan katsoa olleen huolimattontaa, jos hän on rikkonut olosuhteiden edellyttämää ja häneltä vaadittavaa huolellisuusvelvollisuutta, vaikka hän olisi kyennyt sitä noudattamaan.

työnantaja ei korjaa menettelyään, henkilöstön edustaja voi olla yhteydessä yhteistoiminta-asiamieheen. Yhteistoiminta-asiamies voi yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010) säädetyillä keinoilla selvittää asiaa ja antaa työnantajalle kirjallisen kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi.¹⁵⁹ Esityöt siis kannustavat henkilöstön edustajia tuomaan työnantajan tietoisuuteen huomaamia epäkohtia.

YTL 46 §:n 2 momentissa määritellään ne muutosneuvotteluita koskevat lain säännökset, joiden laiminlyönnistä työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomista sakkoon ilman yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta. Työnantajan tai tämän edustajan voidaan katsoa syyllistyneen yhteistoimintavelvoitteen rikkomiseen silloin, jos hän jättää noudattamatta, mitä YTL:ssä säädetään henkilöstön edustajan oikeudesta käyttää asiantuntijoita tai saada vapautusta työstään lain mukaisten tehtävien hoitamista varten tai hän muulla kuin lain 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkoo mitä YTL:ssä säädetään muutosneuvotteluiden ajoittamisesta, niiden osapuolista, neuvotteluesityksen tai tietojen antamisesta, muutosneuvotteluiden sisällöstä tai neuvotteluelvoitteen täyttymisestä. Tällaisiin muutosneuvotteluiden aikana tapahtuneisiin laiminlyönteihin ei siis edellytetä yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta, vaan syyksiluettavuuteen toiminnan riittää huolimattomuus tai tahallisuus.¹⁶⁰

Yhteistoiminta-asiamiehen on ilmoitettava poliisille esitutkintaa varten tieto siitä, jos hän pitää todennäköisenä sitä, että työnantaja tai tämän edustaja on toiminut YTL 46 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Jos työnantajan tai tämän edustajan laiminlyönnistä ei ole säädetty rangaistusta YTL 46 §:ssä, eli kyseessä on niin sanottu *lex imperfecta* -säännös¹⁶¹, ei yhteistoiminta-asiamies voi tehdä asiasta ilmoitusta. Henkilöstön edustajalla on periaatteessa mahdollisuus puuttua työnantajan tai tämän edustajan toiminnassa havaittuihin epäkohtiin tekemällä rikosilmoitus poliisille silloin, kun asiassa on kyse YTL 46 §:ssä säädetystä asiasta. Sen arviointi, onko rikosilmoituksen tekeminen tarkoituksenmukaista, kuuluu luottamusvaltuutetulle itselleen. Käytännössä henkilöstön edustaja saattaa ennen asian eteenpäin viemistä haluta yhteistoiminta-asiamiehen kannanoton työnantajan toiminnan laillisuudesta.

Vaikka YTL esitöissä korostetaan henkilöstön edustajan mahdollisuutta tuoda työnantajan tietoisuuteen ainoastaan vuoropuheluun tai sen järjestämiseen liittyviä laiminlyöntejä, ei mikään estä

¹⁵⁹ HE 159/2021 vp, s. 47.

¹⁶⁰ Paanetoja – Salminen 2025, s. 300.

¹⁶¹ McGinn 2015, s. 27.

luottamusvaltuutettua kiinnittämästä työnantajan huomiota myös muutosneuvotteluita koskeviin laiminlyönteihin. Henkilöstön edustajalla on mahdollisuus ottaa yhteyttä yhteistoiminta-asiamieheen saadakseen neuvoja YTL:n soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei kuitenkaan ole oikeutta antaa oikeudellisesti sitovia tulkintaohjeita.¹⁶² Viranomaisen puhelimitse antama neuvonta perustuu yksittäistapauksissa usein soittajan esittämiin tietoihin ja tämän näkemykseen tapahtumista, minkä vuoksi neuvoilla ei voi olla oikeudellista sitovuutta.¹⁶³ Yhteistoiminta-asiamiehelle tehtävää valvontailmoitusta voidaan käyttää myös sitä varten, että sitä kautta saadaan käyttöön tietoja ja asiakirjoja, joita työnantaja ei ole halunnut yhteistoiminnan yhteydessä antaa. Tällaisissa tilanteissa valvontailmoituksen tehnyt henkilö voi pyytää valvonta-asian sillensä jättämistä, kun hän on saanut käyttöönsä työnantajan aineiston yhteistoiminta-asiamieheltä.¹⁶⁴

3.4.2 Korostettu irtisanomis- ja lomauttamissuoja luottamusvaltuutetun toimintavapauden turvaajana

Luottamusvaltuutetulla on niin sanottu korostettu irtisanomissuoja, jota koskeva säännös on TSL 7 luvun 10 §:ssä. Korostetun irtisanomissuojan tarkoituksena on ollut turvata henkilöstön edustajan toimintamahdollisuudet ja suojata häntä työnantajan sopimattomilta painostustoimenpiteiltä. Esimerkiksi huolehtiessaan siitä, että työnantaja soveltaa ja noudattaa työlainsäädäntöä, luottamusvaltuutetun edustajatehtävä voi olla haasteellinen ja jopa arkaluonteinen. Irtisanomissuoja koskee vain toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, eikä määräaikaisessa työsuhteessa oleva luottamusvaltuutettu nauti erityistä irtisanomissuojaa, vaan silloin luottamusvaltuutetun työsuhde päättyy määräajan päättyessä, ellei toisin sovita.¹⁶⁵ Työnantajan on noudatettava irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä myös yleissitovan työehtosopimuksen nojalla valitun luottamusvaltuutetun työsuhteissa.¹⁶⁶

Korostetun irtisanomissuojan alkamisesta tai päättymisestä ei ole säädetty laissa lukuun ottamatta TSL 13 luvun 4 § säännöstä, joka koskee luottamusvaltuutetun roolia liikkeen luovutuksessa. Kuten edellä todettiin, laki ei velvoita luottamusvaltuutetun valinnasta ilmoittamista työnantajalle, mutta esitöiden mukaan se olisi suositeltavaa epäselvyyksien välttämiseksi. Täten on

¹⁶² HE 159/2021 vp, s. 15.

¹⁶³ Yhteistoiminta-asiamies, Yhteystiedot ja asiointi. <https://yt-asiamies.fi/yhteystiedot> (20.4.2026). Yhteistoiminta-asiamies antaa puhelinneuvontaa joka viikko maanantaista torstaihin.

¹⁶⁴ Ks. Paanetoja – Salminen 2025, s. 288.

¹⁶⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 634-636.

¹⁶⁶ HE 157/2000 vp, s. 108.

mahdollista katsoa, että luottamusvaltuutetun korostettu irtisanomissuoja alkaa viimeistään silloin kun työnantajan on katsottava tavalla tai toisella saaneen tiedon edustajan valinnasta.¹⁶⁷ Selvästi kuitenkin on, että vain valituksi tullut luottamusvaltuutettu nauttii korostettua irtisanomissuojaa. Työntekijät, jotka ovat ilmoittaneet halukkuutensa työskennellä luottamusvaltuutettuna tai heidät on asetettu ehdolle luottamusvaltuutetun valintaa koskevissa vaaleissa, eivät nauti korostetusta irtisanomissuojasta, eli heillä ei ole ehdokassuojaa.¹⁶⁸

Jos työnantaja päättää irtisanoa luottamusvaltuutetun TSL 7 luvun 2 §:ssä säädettyyn henkilöön liittyvään irtisanomisperusteeseen nojalla, tulee työnantajalla olla asiallisen syyn lisäksi suostumus irtisanomiselle niiden työntekijöiden enemmistöltä, jota luottamusvaltuutettu edustaa. Enemmistön suostumus on siis yksi osa työnantajan irtisanomisperustetta, eikä ilman sitä työnantajalla ole oikeutta irtisanoa luottamusvaltuutettua. Mikäli työnantaja kuitenkin irtisanoo luottamusvaltuutetun ilman perustetta, tulee hänen maksaa luottamusvaltuutetulle korvausta työ sopimuksen laittomasta päättämisestä.¹⁶⁹ Enemmistön suostumuksella tarkoitetaan niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joilla ainakin olisi asianomaiseen työntekijäryhmään kuuluvina ollut oikeus osallistua luottamusvaltuutetun valintaan, riippumatta siitä, ovatko he todellisuudessa osallistuneet valintaan. Suostumus tulee antaa työnantajalle jo luottamusvaltuutettua irtisanottaessa. Jälkikäteen annettu suostumus ei ole pätevä. Laissa ei ole säännöksiä siitä, millä tavalla suostumus tulee konkreettisesti vastaanottaa tai siitä, miten ja missä ajassa työntekijöiden tulisi suostumuksensa ilmaista. Suostumuksen tulee kuitenkin olla joko nimenomainen tai ainakin muutoin selkeä. Lain mukaisen suostumuksen puuttumisella voi olla merkitystä lähinnä TSL 12 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavaa korvausta määrätessä.¹⁷⁰

Työnantaja saa irtisanoa luottamusvaltuutetun myös TSL 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti lain 7 luvun 3 tai 7 §:n taikka 8 §:n 1 momentin perusteilla ilman, että tämä tarvitsisi siihen luottamusvaltuutetun edustamien työntekijöiden enemmistön suostumusta. Näissä tapauksissa työnantaja saa irtisanoa luottamusvaltuutetun silloin, kun tämän työ on päättynyt kokonaan taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, taikka

¹⁶⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 638.

¹⁶⁸ Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 650-651.

¹⁶⁹ Korvauksen määräytymistä ja määrää käsitellään kappaleessa 3.4.3.

¹⁷⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 640-641. Kappaleessa 3.4.3 käsitellään luottamusvaltuutetulle maksettavaa korvausta kun hänen työ sopimus on perusteettomasti päätetty.

työnantaja saneerausmenettelyn tai konkurssin vuoksi, eikä työnantaja voi järjestää luottamusvaltuutetulle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä taikka kouluttaa häntä muuhun työhön TSL 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla. TSL:n esitöissä ja oikeuskirjallisuudessa puhutaan tässä yhteydessä siitä, että luottamusvaltuutettu voidaan yleensä irtisanoa vasta viimeisenä.¹⁷¹ Lisäksi työnantajan tulee aina TSL 9 luvun mukaisia työsopimuksen päättämismenettelyä koskevia säännöksiä, muun muassa työnantajan selvitysvelvollisuudesta.

KKO:n ratkaisukäytössä on todettu, että luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kohdalla työn kokonaan päättymisellä tarkoitetaan, että heidän oma työsopimussuhteinen työnsä on päättynyt kokonaan ja muiden samaan ammattiryhmään kuuluvien työntekijöiden työsopimussuhteinen työ on päättynyt. Sillä, että henkilöstön edustaja edustaa useaan ammattiryhmään kuuluvia työntekijöitä, ei ole merkitystä, vaan sillä, onko henkilöstön edustan oman ammattiryhmän henkilöstön työ päättynyt.¹⁷² Koska luottamusvaltuutetulla on yhtäläinen korostettu irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä, on mahdollista katsoa, että työn kokonaan päättyminen tarkoittaa myös luottamusvaltuutetun kohdalla sitä, että hänen oma työsopimussuhteinen työ on päättynyt kokonaan ja muiden samaan ammattiryhmään kuuluvien työntekijöiden työsopimussuhteinen työ on päättynyt. Luottamusvaltuutettu irtisanottaisiin näin ollen viimeisenä siitä ammattiryhmästä, johon hän itse kuuluu.

KKO:1994:127: korkein oikeus totesi ratkaisussaan, että työn kokonaan päättymisellä tarkoitetaan työsuojeluvaltuutetun osalta sitä, että työsuojeluvaltuutettuna toimineen henkilön oma työsopimussuhteinen työ ja muiden samaan ammattiryhmään kuuluvien työntekijöiden työsopimussuhteinen työ on päättynyt. Kun A:n ja sahan muiden työnjohtajien työ on päättynyt eikä hänelle ole edellä mainitusta syystä voitu järjestää sahallä muuta työtä, yhtiöllä on ollut oikeus irtisanoa työsuojeluvaltuutettuna toiminut A siitä huolimatta, että sahan palvelukseen on A:n irtisanomisen jälkeen jäänyt teollisuustoimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä, joiden työsuojeluvaltuutettuna hän on toiminut.¹⁷³

Luottamusvaltuutetun lomauttamissuojasta on säädetty TSL 5 luvun 2 §:n 4 momentissa. Luottamusvaltuutetun lomauttaminen ei edellytä hänen edustamansa työntekijöiden enemmistön suostumusta. Säännöksen mukaan työnantaja saa lomauttaa luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla. Myös lomauttamisen taustalla peruseriaatteena on

¹⁷¹ He 157/2000 vp, s. 108 ja Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2004, IV.1, Työsuhdeturva.

¹⁷² KKO:1994:127, perustelut.

¹⁷³ KKO:1994:127, perustelut.

se, että luottamusvaltuutettu lomautettaisiin viimeisenä, edellyttäen, että hän ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenee selviytymään jäljellä olevista tehtävistä.¹⁷⁴ Työnantaja saa siten edellä mainitun tavoin lomauttaa luottamusvaltuutetun vain silloin kun tämän työ on päättynyt kokonaan taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, taikka työnantaja saneerausmenettelyn tai konkurssin vuoksi, eikä työnantaja voi järjestää luottamusvaltuutetulle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön TSL 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

3.4.3 Oikeus saada korvausta työsopimuksen laittomasta päättämisestä

Mikäli työnantaja irtisanoo luottamusvaltuutetun vastoin TSL:ssä säädettyä on lain 12 luvun 2 §:ssä mukaan velvollinen maksamaan luottamusvaltuutetulle korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Luottamusvaltuutetulla on oikeus korvaukseen myös silloin, kun työnantajalla olisi ollut oikeus työsopimuksen irtisanomiseen, mutta työsopimus on päätetty purkamalla.¹⁷⁵ Silloin kun kyse on henkilöön perustuvasta irtisanomisperusteesta, työnantajan voidaan katsoa irtisanoneen luottamusvaltuutettu vastoin laissa säädettyä, jos työnantaja ei ole saanut irtisanomiselle sen henkilöstöryhmän enemmistön suostumusta, jota luottamusvaltuutettu edustaa. Jos luottamusvaltuutettu irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, työnantajan saneerausmenettelyn vuoksi tai työnantajan kuolemasta johtuen, edellytyksenä on, että luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan ilman, että hänelle voidaan järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Myös KKO on arvioinut työntekijän oikeutta korvaukseen työnantajan päättäessä tämän työsopimuksen perusteettomasti.

KKO:2019:45: Tuomioistuimen mukaan työntekijän oikeus korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä lähtökohtaisesti edellyttää, että työnantajalla ei ole ollut lainkaan perustetta päättää työsopimusta. Työntekijällä on kuitenkin oikeus korvaukseen, jos työnantajan käyttämä peruste työsopimuksen päättämiseksi on ollut työntekijän henkilöä loukkaavampi kuin peruste, johon työnantaja olisi ollut oikeutettu vetoamaan.¹⁷⁶

¹⁷⁴ HE 157/2000 vp, s. 87.

¹⁷⁵ HE 157/2000 vp, s. 119-120.

¹⁷⁶ KKO:2019:45, kohta 28.

Kun on kyse luottamusvaltuutetun työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, korvauksen määrä on vähintään kolmen kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen tarkoituksena on muun ohella korvata työntekijälle työsuhteen päättymisen takia aiheutunut ansionmenetys.¹⁷⁷ Korvauksen perusteena olevalla palkalla viitataan täten siihen palkkaan, jonka työntekijä on ansainnut tai jonka hän tulisi todennäköisesti ansaitsemaan laittomasti työsopimuksen päättäneen työnantajan palveluksessa.¹⁷⁸

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syytä riippuen huomioon muun muassa työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päättäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.¹⁷⁹ Irtisanomisajan palkkaa ei kuitenkaan ole otettava huomioon tuomittuja korvauksia alentavana seikkana,¹⁸⁰ mutta optiotulot sen sijaan voidaan tietyissä tilanteissa ottaa huomioon korvausta määrättäessä.¹⁸¹ Korvauksen suuruus määräytyy siis kokonaisarvioinnin perusteella.

Korvausta määrättäessä on otettava huomioon myös mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.¹⁸² Yhteensovitus säännöksillä varmistetaan se, että kanteiden nostamisjärjestyksellä ei ole vaikutusta samasta teosta tuomittavan korvauksen kokonaismäärään.¹⁸³

KKO:2020:97: tuomioistuin toteaa, että TSL:n ja VahL:n esityöt osoittavat säännösten tavoitteena olleen, että samaan henkilöä loukkaavaan menettelyyn perustuvat, eri lakien nojalla tuomittavat korvaukset otetaan huomioon korvausta määrättäessä ja näiden lakien perusteella tuomittavat korvaukset yhteensovitetään.¹⁸⁴

¹⁷⁷ HE 157/2000 vp, s. 120. Korvaus voi muodostua myös työsuhteen ennenaikaisesta päättymisestä syntyneen muun taloudellisen vahingon korvaamisesta ja niin sanotun aineettoman vahingon korvaamisesta.

¹⁷⁸ Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2004, IV.12, Perusteettoman päättämisen seuraukset.

¹⁷⁹ HE 157/2000 vp, s. 119. Tämä lista ei ole tyhjentävä ja toisaalta siinä lueteltujen asioiden painoarvoa harkittaessa huomioon tulisi ottaa kuhunkin työsopimuksen päättämisperusteeseen sekä päättämispaukseen liittyvät erityispiirteet.

¹⁸⁰ THO:2019:11, Hovioikeuden ratkaisu.

¹⁸¹ Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2004, IV.12, Perusteettoman päättämisen seuraukset.

¹⁸² HE 19/2014 vp, s. 126.

¹⁸³ HE 19/2014 vp, s. 126.

¹⁸⁴ KKO:2020:97, kohta 16.

TSL:n esitöistä ilmenee, että TSL 12 luvun 2 §:n tarkoittama korvaus sisältää työntekijälle aiheutuneen taloudellisen vahingon korvauksen ohella myös korvauksen aineettomasta vahingosta. Aineetonta vahinkoa koskevan korvauksen tulisi olla sitä suurempi mitä enemmän työntekijää loukkaavia piirteitä tai työnantajan piittaamattomuutta noudattaa lakia asiassa on ilmennyt.¹⁸⁵ Hyvitystä määrättäessä tulisi viimeksi mainitussa ja mahdollisissa muissa vastaavanlaisissa tilanteissa samasta syrjivästä teosta jo tuomittu korvaus ottaa huomioon siltä osin kuin korvausta on tuomittu tai voidaan arvioida tuomitun nimenomaan henkilöön kohdistuneen loukkauksen perusteella.¹⁸⁶

Vaikka korvausta määrättäessä säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä ei sovelleta silloin, kun työnantaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen vastoin työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen vastoin 1 luvun 4 §:ssä taikka 8 luvun 1 §:ssä säädettyjä perusteita, tätä poikkeusta ei sovelleta luottamusvaltuutetun irtisanomiseen. Lain esitöiden mukaan luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen päättäminen vastoin ehdotetun 7 luvun 10 §:n säännöstä osoittaisi aina niin olennaista piittaamattomuutta muun muassa Suomea sitovia ILO:n sopimuksia ja myös TSL:ssä vahvistettuja ammattiyhdistysoikeuksia kohtaan, että 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisen korvauksen vähimmäismäärän soveltaminen ei voisi tulla kysymykseen.¹⁸⁷ Henkilöstön edustajille tuomittavia korotettuja korvauksia voidaan yleisesti ottaen perustella sillä, ettei voida poissulkea heidän edustajatehtävänsä tosiasiasa vaikuttaneen työsuhteen päättämiseen.¹⁸⁸

3.4.4 Oikeus saada yhteistoimintalain mukainen hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 tai 25 a §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 40 160 euron suuruisen hyvitys. Hyvitys on itsenäinen saatava, joka ei ole riippuvainen muista työsuhteen päättymiseen liittyvistä korvauksista,¹⁸⁹ kuten edellä kappaleessa 3.4.3 käsitelty TSL 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus työsopimuksen laittomasta

¹⁸⁵ HE 157/2000 vp, s. 119

¹⁸⁶ HE 19/2014 vp, s. 90.

¹⁸⁷ HE 157/2001 vp, s. 120.

¹⁸⁸ THO:2019:11, Hovioikeuden ratkaisu.

¹⁸⁹ Paanetoja – Salminen 2025, s. 291.

päättämisestä. Hyvitys on luonteeltaan siviilioikeudellinen seuraamus, jolla korvataan työntekijälle muutosneuvotteluelvoitteen laiminlyönnistä aiheutunut aineeton loukkaus. Hyvityksen perusteeksi riittää lain 17-23 tai 25 a §:ssä säädettyjen velvoitteiden rikkominen joko tahallisesti tai huolimattomuudesta. Hyvityksen määrään vaikuttaa, minkä säännöksen rikkomisesta on kysymys, rikkomuksen laajuus ja moitittavuus, työnantajan pyrkimyksen korjata menettelynsä, työnantajan olot ja näihin rinnastettavat seikat.¹⁹⁰

Hyvityksen määrää yleinen tuomioistuin. Ennen asian saattamista tuomioistuimen ratkaistavaksi, tulisi luottamusvaltuutetun ja työnantajan pyrkiä selvittämään asia neuvotteluteitse. Yhteistoiminta-asiamiehen toimittaman lausuntoaineiston perusteella viranomaisen on kannustanut, että hyvitystä koskea asia tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia yhteensä 72 lausunnossa. Vasta kun asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.¹⁹¹ Lausunnoissa on tältä osin tunnistettavissa toistuva tulkintalinjaus, joka toistuu vuodesta 2019 aina vuoteen 2025 saakka.¹⁹²

3.4.5 Työnantajan rikosoikeudellinen vastuu

Siviilioikeudellisen korvausvastuun lisäksi työnantaja voi olla rikosoikeudellisessa vastuussa TSL:n mukaisen henkilöstön edustajan oikeuksien loukkaamisesta. Nämä kaksi seuraamusta eivät poissulje toisiaan.¹⁹³ Rikoslain (RL, 1889/39) 47 luvun 4 §:n perusteella työnantajalle voidaan määrätä sakkorangaistus luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta. Pykälän mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa TSL 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon. Rangaistusvastuun syntyminen ei edellytä, että työnantaja olisi irtisanoonut luottamusvaltuutetun hänen edustustehtäviensä vuoksi tai häntä painostaakseen. Ainoa edellytys rangaistusvastuulle

¹⁹⁰ Paanetoja – Salminen 2025, s. 294.

¹⁹¹ Ks. esimerkiksi yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 56/04.00/2023, s. 8.

¹⁹² Ks. Liite 1.

¹⁹³ Kairinen 2009, s. 372.

on se, että luottamusvaltuutetun irtisanominen on ollut vastoin työoikeudelliseen normistoon sisältyviä periaatteita.¹⁹⁴ Rikoksen uhrin, eli tällaisessa tapauksessa luottamusvaltuutetulla, on mahdollista saattaa asia rikosilmoituksella poliisin tutkittavaksi.¹⁹⁵

4 Luottamusvaltuutetun menestyksekkään toiminnan edellytykset ja haasteet

Tässä osiossa käydään läpi luottamusvaltuutetun menestyksekkään toiminnan edellytyksiä ja niihin liittyviä haasteita. Luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia tarkastellessa ei tule kiinnittää huomiota vain lain sisältöön, vaan on tärkeää käsitellä myös edustamistehtävään liittyä käytännön kysymyksiä. Kokonaiskuvan muodostamista varten tulee myös tarkastella työpaikalla esiintyviä toimintamalleja. Ensimmäisenä selvennetään luottamusvaltuutetun oman toiminnan arviointia sekä edustusvallan rajojen merkitystä yhteistoiminnalle. Samassa yhteydessä käsitellään edustusvallan rajojen ylittämistä johtuvia seurauksia. Menestyksekkään toiminnan edellytysten jälkeen siirrytään tarkastelemaan edustustehtävää koskevia haasteita, kuten työntekijöiden odotuksia. Viimeisenä tarkastellaan luottamusvaltuutetun ja muiden YTL:n mukaisten henkilöstön edustajien etusijajärjestystä.

4.1 Oman toiminnan arviointi osana menestyksekkästä yhteistoimintaa

YTL:n keskeisenä tavoitteena on, että yritysten ja yhteisöjen toiminta sekä tuottavuus paranisivat ja avoin vuorovaikutus lisääntyisi yhteistoiminnan osapuolten välillä.¹⁹⁶ Tärkeimmät työkalut tämän tavoitteen toteuttamiselle on osapuolten välinen luottamus ja vuorovaikutus. Oman toiminnan arvioinnilla näin ollen varmistetaan, että yhteistoiminta voi toteutua laissa säädetyllä tavalla. Luottamus edellyttää osapuolten uskomusta siihen, että toinen osapuoli todella toimii lain mukaisesti. Yhteistoiminta perustuu myös osapuolten vuorovaikutukselle, joka edellyttää kummaltakin osapuolelta rohkeutta ryhtyä toteuttamaan lain tavoitteita. Vuorovaikutus rakentuu toisen kuulemiselle, mikä taas edellyttää hyväksymistä ja kunnioitusta.¹⁹⁷

¹⁹⁴ HelHO:2017:12, Käräjäoikeuden ratkaisu.

¹⁹⁵ Vuorenpää – Helenius – Hietanen-Kunwald – Hupli – Koulu – Lappalainen – Lindfors – Niemi – Rautio – Saranpää – Turunen – Virolainen 2021, s. 873.

¹⁹⁶ HE 159/2021 vp, s. 10.

¹⁹⁷ Lamponen 2016, s. 34-35.

Osapuolten tulee lisäksi tunnistaa, millä tavoin he voivat kasvattaa luottamusta toistensa välillä ja kehittää vuorovaikutustaitojaan. Tämä lähtee usein sen arvioinnista, onko osapuolella tarvetta oman osaamisen kehittämiseksi. Oman osaamisen kehittäminen ja kehittämistarpeen tunnistaminen on paras toteuttaa ennen yhteistoiminnan aloittamista. Osaamisen kehittäminen voi liittyä esimerkiksi yhteistoimintamenettelyn käytäntöihin perehtymiseen tai viestintä- ja neuvottelutaitojen kehittämiseen. Ennakovalmistautumisen yhteydessä tulee käydä läpi myös omaa vuorovaikuttamista ohjaavia tapoja. Sillä, miten luottamusvaltuutettu esimerkiksi elehtii ja ilmehtii työnantajan läsnäollessa yhteistoimintamenettelyssä, on merkitystä sen arvioinnissa, millaisen ympäristön luottamusvaltuutettu luo omalla toiminnallaan.¹⁹⁸

Yhteistoimintaan valmistautuminen on vähintään yhtä merkityksellistä, kuin yhteistoimintaa koskevien menettelyvelvoitteiden ymmärtäminen ja oman osaamisen kehittäminen. Ennen yhteistoimintaan osallistumista luottamusvaltuutetun tulee varmistaa oma toimintakelpoisuutensa, eli se, että hänen toimikautensa on alkanut ja sitä on vielä jäljellä.¹⁹⁹ Osapuolten tulee tiedostaa toistensa oikeudet ja velvollisuudet sekä ymmärtää omat tavoitteensa yhteistoiminnan toteuttamisessa. Luottamusvaltuutettu voi omalta osaltaan pohtia esimerkiksi sitä, tuleeko menettelyssä päästä työnantajan kanssa yhteisymmärrykseen vai onko kyse aktiivisen dialogin toteuttamisesta. Nämä asiat tulee olla selvillä ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista.²⁰⁰

Ennen yhteistoimintamenettelyyn osallistumista on myös oleellista, että luottamusvaltuutettu käy läpi työnantajan hänelle antamat tiedot, jotta hänen olisi mahdollista olla YTL:n edellyttämällä tavalla vuorovaikutuksessa työnantajan kanssa. Valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn luottamusvaltuutetun tulisi muodostaa oma kantansa käsiteltävänä olevaan asiaan ja nostaa esiin tiedoista heräävät kysymykset ja epäselvyydet. Näin osapuolten on mahdollista käydä laajaa keskustelua ja luottamusvaltuutettu pystyy puuttumaan työnantajan toiminnan epäkohtiin tarpeeksi tehokkaasti. Koska luottamusvaltuutettu edustaa työntekijöitä, hänen tulee olla aktiivisessa vuorovaikutuksessa henkilöstöön ennen yhteistoimintaa, sen aikana ja sen jälkeen, kuulla työntekijöiden näkemyksiään ja jakaa ajatuksia. Luottamusvaltuutetun tulee välittää henkilöstön näkemyksiä työnantajalle, ja YTL:n 22 §:ssä tämä on nimenomaisesti säädetty yhdeksi muutosneuvottelujen lainmukaisen toteuttamisen edellytykseksi.²⁰¹

¹⁹⁸ Ks. Rusanen 2009, s. 83-84.

¹⁹⁹ Ks. Paanetoja – Salminen 2025, s. 69. Loppujen lopuksi on kuitenkin työntekijän velvollisuus varmistua siitä, että henkilöstö on asianmukaisesti edustettuna.

²⁰⁰ Ks. Rusanen 2009, s. 82-83.

²⁰¹ Ks. Rusanen 2009, s. 82-83.

4.2 Edustusvallan rajojen merkitys yhteistoiminnan lainmukaisuudelle

4.2.1 Luottamusvaltuutetun toimivallan edellytyksenä on laissa säädös tai työntekijöiden antama valtuutus

Luottamusvaltuutetun toimivallan rajat on TSL 13 luvun 3 §:n mukaisesti määritelty TSL:ssä ja muussa työlainsäädännössä. Luottamusvaltuutetun toimivallan rajat siis perustuvat suoraan lakiin ja niihin menettelyihin, joista säädetään laeissa. Toimivallan rajojen ylittäminen voi johtaa siihen, ettei luottamusvaltuutetun katsota kyseisessä tilanteessa toimineen henkilöstön edustajana. Luottamusvaltuutetun toimivalta henkilöstön edustajana yhteistoiminta-asioissa määräytyy YTL:n 5 §:n perusteella, ja tehtävässään hänen on noudatettava lain henkilöstön edustajaa koskevia säännöksiä.

Luottamusvaltuutetun toimivalta voi perustua myös työntekijöiden antamaan valtuutukseen. Luottamusvaltuutettu voi toimia vain valtuutuksen sallimissa puitteissa, mikäli työnantajaa sitova työehtosopimus sen sallii. On katsottu, että valtuutus ei voisi rajoittaa työehtosopimuksen osapuolten autonomiaa määrätä erimielisyyksien käsittelyjärjestyksestä tai paikallisen sopimisen tekemisestä. Lain nojalla on myös mahdollista, että luottamusvaltuutettu toimii yksittäistä työsuhdetta koskevassa asiassa työntekijän edustajana tämän erikseen antaman valtuutuksen perusteella.²⁰² Tällainen yksittäisen työntekijän antama valtuutus voi koskea myös yhteistoimintamenettelyä. Luottamusvaltuutettu voi edustaa työpaikalla toiseen henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yhteistoimintamenettelyssä työntekijöiden antamien valtuutusten perusteella.²⁰³ Luottamusvaltuutettu ei siis voi toimia työntekijöiden yleisenä edustajana tai tehdä heitä sitovia sopimuksia ilman nimenomaista valtuutusta.

4.2.2 Luottamusvaltuutetun toimintaa rajoittavat oikeudellinen ja eettinen vastuu

Toimiessaan henkilöstön edustajana valtuutuksen tai lain puitteissa, luottamusvaltuutettua koskee sekä oikeudellinen että eettinen vastuu. Luottamusvaltuutetun oikeudellisen vastuun voidaan katsoa tarkoittavan velvollisuutta hoitaa laissa määritellyt tehtävät, noudattaa laista johtuvia velvoitteita ja toimivallan rajoja, sekä kantaa toiminnastaan johtuva vahingonkorvaus- tai rikosoikeudellinen vastuu. Työlainsäädännössä ei ole säädetty luottamusvaltuutetun asemaan

²⁰² Paanetoja – Ruponen 2017, s. 2-3.

²⁰³ Uusi-Oukari 2025, s. 49.

perustuvia erityisiä rangaistussäännöksiä lukuun ottamatta työnantajalta saatujen tietojen väärinkäyttämistä. Kun kyse on työnantajan liikesalaisuuksien oikeudettomasta ilmaisemisesta toiselle tai sen oikeudettomasta käyttämisestä, voidaan luottamusvaltuutetun katsoa syyllistyneen yrityssalaisuuden rikkomiseen RL 30 luvun 5 §:n perusteella. YTL 40 §:n mukaisen salassapitovelvoitteen rikkomisesta työntekijä luottamusvaltuutetun voidaan katsoa syyllistyneen salassapitorikkomukseen RL 38 luvun 2 §:n 2 momentin perusteella.

Luottamusvaltuutetun tulee käsitellä työnantajalta saamia tietoja ainoastaan laissa säädetyllä tavalla ja sen mukaisiin tarkoituksiin. Tietojen käyttäminen on hyväksyttävää vain edustustehtävän hoitamista varten ja tietoja saa jakaa vain niille, joilla on oikeus saada niistä tieto. Väärinkäytöksestä luottamusvaltuutettu voi joutua vahingonkorvausvastuuseen vahingonkorvauslain (VahL, 412/1974) 4 luvun 1 §:n nojalla.²⁰⁴ Luottamusvaltuutettua koskee myös TSL 3 luvussa määritellyt työntekijän velvollisuudet, joiden noudattamatta jättämisestä voi seurata vahingonkorvausvastuu. Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai TSL:ssä johtuvia velvollisuuksiaan, esimerkiksi pidättäytymällä työstä oikeudenvastaisesti, tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, esimerkiksi paljastamalla liikesalaisuuksia, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko VahL 4 luvun 1 §:n nojalla. TSL:n mukaiset työntekijän velvoitteet eivät kuitenkaan ole sellaisia, jotka kuuluisivat luottamusvaltuutetulle yksinomaan hänen edustajaroolinsa perusteella, minkä vuoksi niitä ei käsitellä tässä tutkielmassa.

Oikeudellisen vastuun voidaan katsoa siis olevan institutionaalisesti toteutettavissa oleva virallisseuramus,²⁰⁵ joka perustuu ihmisten käyttäytymistä sääntelevään oikeusnormiin.²⁰⁶ Kuten edellä todettiin, YTL:n mukaiset oikeusnormit on tarkoituksella jätetty yleisluoteisiksi, jotta myös hyvin erilaisilla yrityksillä olisi mahdollisuus soveltaa samoja säädöksiä. Oikeudellisen minimitalon lisäksi säännökset sisältävät harkintavaltaa, jonka nojalla luottamusvaltuutetun on mahdollista arvioida, kuinka hänen tulisi toimia.²⁰⁷

²⁰⁴ Työntekijä on korvausvelvollinen vahingosta, jonka hän työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, ja joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava.

²⁰⁵ Tieteen termipankki, Oikeudellinen vastuu. https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:oikeudellinen_vastuu/laajempi_kuvaus (25.4.2026)

²⁰⁶ Tieteen termipankki, Oikeusnormi. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:oikeusnormi> (25.4.2026)

²⁰⁷ Ks. Ratsula 2024, s. 4.

Oikeudellisen vastuun lisäksi luottamusvaltuutetulla on eettinen vastuu, jolla tarkoitetaan moraalista velvollisuutta toimia oikein.²⁰⁸ Eettinen toiminta ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, koska jokaisella työpaikalla voi olla erilainen käsitys siitä, kuinka henkilöstön ja heidän edustajiensa tulisi toimia ja millä tavoin tällaista toimintaa arvioidaan. Käsitys eettisyydestä vaihtelee usein myös organisaation sisällä eri työntekijöiden välillä.²⁰⁹ Osa henkilöstöstä voi katsoa, että eettinen toiminta edellyttää luottamusvaltuutetun ottavan yhdenvertaisesti huomioon kaikki työntekijöiden näkemykset ja toiveet. Toiset saattavat puolestaan painottaa yhteistoiminnassa saavutettavaa lopputulosta ja arvioida luottamusvaltuutetun toimintaa sillä perusteella, saavuttaako hän työntekijöiden kannalta parhaan mahdollisen lopputuloksen.

Käytännössä luottamusvaltuutetun eettinen vastuu konkretisoituu kuitenkin usein työnantajan laatimien eettisten toimintaohjeiden ja eettisten periaatteiden kautta. Näiden ohjeiden tarkoituksena on turvata lainsäädännön minimivaatimusten ohella työpaikan toiminnan kestävyys ja johdonmukaisuus suhteessa organisaation omiin sisäisiin ohjeistuksiin ja eettisiin periaatteisiin.²¹⁰ TSL 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työnantaja voi työnsä johto-oikeutensa²¹¹ perusteella laatia työn suorittamista ja työssä noudatettavaa toimintaa koskevia ohjeita, joita työntekijöiden tulee noudattaa.²¹² Laki ei estä työnantajaa määrittelemästä yhteistoimintaan liittyviä eettisiä periaatteita, joita myös luottamusvaltuutetun odotetaan noudattavan.

Työnantajalla on työnsä johto-oikeutensa nojalla oikeus arvioida, onko luottamusvaltuutettu toiminnut lain sekä työpaikalla noudatettavien eettisten toimintaohjeiden mukaisesti. Tämä arviointi kohdistuu erityisesti siihen, onko luottamusvaltuutettu pysynyt toimivaltansa rajoissa ja noudattanut työnantajan asettamia normatiivisia edellytyksiä. Tällaisissa tilanteissa luottamusvaltuutetun eettisen toiminnan arviointi ei perustu ainoastaan oikeudellisiin kriteereihin, vaan myös siihen, nauttiiko luottamusvaltuutettu työntekijöiden luottamusta. Näin ollen eettisen vastuun to-

²⁰⁸ Ks. Kalliokoski – Karvetti – Ratsula 2023, s. 25-26.

²⁰⁹ Ratsula 2024, s. 296.

²¹⁰ Kalliokoski – Karvetti – Ratsula 2023 s. 226.

²¹¹ Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2004, luku I.3, Työoikeuden soveltamisala. Työnantajalle kuuluvaa työnteon johtamisen ja valvomisen oikeutta kutsutaan direktio-oikeudeksi.

²¹² Ks. Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2004, luku I.3, Työoikeuden soveltamisala.

teutumista arvioidaan työpaikalla sekä oikeudellisesta että edustuksellisesta näkökulmasta. Mikäli työntekijät kokevat luottamusvaltuutetun toiminnan eettisesti ongelmalliseksi, he voivat reagoida esimerkiksi järjestämällä uudet vaalit tai jättämällä luottamusvaltuutetun valitsematta jatkokaudelle.²¹³

4.3 Työpaikalla esiintyvät käytännön haasteet

4.3.1 Osaamisen kehittämistä koskevat haasteet

On tavallista, että luottamusmiehille on tarjolla monenlaisia koulutuksia osaamisen kehittämistä varten. Esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto (PAM) on luonut luottamushenkilöiden koulutuspolun, jonka kautta luottamusmies voi osallistua perehdytykseen, minkä jälkeen hänellä on mahdollisuus laajentaa osaamistaan liitos järjestämällä peruskursseilla, jatkokursseilla ja täydennyskoulutuksilla.²¹⁴ Erilaisia koulutuksia viestintätaitojen kehittämistä, monimuotoisen työympäristön hallintaan ja lainsäädännön sisältöön tutustumiseen tarjoavat myös muun muassa Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL)²¹⁵, kunta-alan ammattiliitto Jyty²¹⁶, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto (SuPer)²¹⁷, sekä toimihenkilöliitto Erto²¹⁸. Usein luottamusmiehen oikeus ammatillista kehittymistä tukevaan koulutukseen on kirjattu eri aloilla voimassa oleviin työehtosopimuksiin.²¹⁹ Luottamusmiehen on mahdollista saada esimerkiksi paikallisia sopimuksia neuvotellessa neuvontaa omasta ammattiliitostaan ja vertaistukea muilta luottamusmiehiltä.²²⁰ Liiton tuki ja verkostot nähdään usein edellytyksenä henkilöstön edustajan tehtävässä onnistumiselle.²²¹ Koska

²¹³ Luottamusvaltuutetun valinta käsiteltiin aiemmin kappaleessa 2.

²¹⁴ Palvelualojen ammattiliitto PAM, Luottamushenkilöiden koulutus.

<https://www.pam.fi/jasenyys/jasenpalvelut-ja-edut/koulutukset/luottamusmiehen-ja-tyosuojeluvalluutetun-osaaminen/> (2.4.2026).

²¹⁵ Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Henkilöstön edustajan viestintätaidot. https://www.jhl.fi/tapahumat/koulutukset/jhl_2026_36355/ (3.4.2026).

²¹⁶ Ammattiliitto Jyty ry, Henkilöstön edustajien koulutus. <https://jytyliitto.fi/ajankohtaista/koulutus/henkiloston-edustajien-koulutus/> (3.4.2026).

²¹⁷ Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Henkilöstön edustaja monikulttuurisen työyhteisön kehittäjänä -koulutus. 6.3.2026 <https://www.superliitto.fi/artikkelit/henkiloston-edustaja-monikulttuurisen-tyoyhteison-kehittajana-koulutus/> (2.4.2026).

²¹⁸ Toimihenkilöliitto Erto ry, Koulutuksia luottamushenkilöille. <https://www.erto.fi/tietopankki/koulutuksia-luottamushenkiloille> (5.4.2026).

²¹⁹ Esimerkiksi Yksityisen opetusalan opetushenkilöstön työehtosopimus 28.6.2024-31.3.2027, s. 141 ja Rahoitusalan työehtosopimus 28.3.2025 – 29.2.2028, s. 66.

²²⁰ Ahtela – Salminen 2021, s. 16.

²²¹ Kyösti, Anni – Paananen, Henna, Ammattina luottamushenkilö: Työnä yhteistyön johtaminen. Uutta kunnista -julkaisu nro 3/2021. Suomen kuntaliitto 2021. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2021/2101-ammattina-luottamushenkilo-tyona-yhteistyon-johtaminen> (4.4.2026) ja Kyösti – Paananen 2021, s. 12.

luottamusvaltuutetun edustajatehtävä perustuu TSL:iin, eikä työehtosopimukseen, ei luottamusvaltuutetulla ole mahdollista saada tukea liittonsa kautta samalla tavalla kuin luottamusmiehen, mikä voi vaikeuttaa edustajatehtävän hoitamista. Tässäkin eri asemassa saattavat kuitenkin olla järjestäytyneet ja järjestäytymättömät luottamusvaltuutetut. Esimerkiksi yksityisen sektorin neuvottelujärjestö Ylemmät toimihenkilöt YTN on halunnut korostaa, että YTN-jäsenliittoon järjestäytyneellä luottamusvaltuutetulla on oikeus osallistua liiton henkilöstön edustajille tarkoitettuihin koulutuksiin.²²² Järjestäytymätön luottamusvaltuutettu ei voi osallistua ammattiliittojen järjestämiin kokouksiin. Tällainen on kuitenkin perusteltua, koska ammattiliittojen tärkeimpänä tehtävänä on omien jäsentensä edunvalvonta.²²³

Luottamusvaltuutetulla on tästä huolimatta mahdollisuus hyödyntää verkossa saatavia materiaaleja, jotka käsittelevät henkilöstön edustajien toimivaltaa ja tehtäviä. Tutkielmaa kirjoittaessa Itä-Suomen yliopisto tarjoaa Luottamusvaltuutettu ja paikallinen sopiminen työpaikalla -verkko-kurssia, jossa käsitellään luottamusvaltuutetun valintaa, oikeuksia ja tehtäviä.²²⁴ Yhteistoiminta-asiamies on myös laatinut ohjeet henkilöstön edustamisesta.²²⁵ Joissakin tilanteissa työpaikalla ei ole myöskään muiden henkilöstöryhmien edustajia, joilta luottamusvaltuutettu voi saada apua. Uudelle luottamusvaltuutetulle voi tällöin olla epäselvää, mitä kaikkia tehtäviä hänellä lain mukaan on ja mitkä ovat hänen edustusvaltansa rajat.

Sekä uudemmat että jo kokeneetkin luottamusvaltuutetut saattavat joutua vastakkain työnantajan kanssa esimerkiksi luottamusvaltuutetun toimivaltaa koskevissa asioissa. Työnantaja voi katsoa, että työpaikalla on jo henkilöstön edustaja, eikä luottamusvaltuutetulla ole siksi oikeutta toimia henkilöstöryhmän edustajana yhteistoiminta-asioissa. Työnantaja voi esimerkiksi kieltää luottamusvaltuutettua osallistumasta muutosneuvottelukokouksiin, kuten tapauksessa, josta yhteistoiminta-asiamies on antanut lausunnon dnro 45/1/2021.

²²² Ylemmät Toimihenkilöt YTN, Koulutuksiin ilmoittautuminen. <https://ytn.fi/luottamusmiehet/koulutusset/koulutuksiin-ilmoittautuminen/> (4.4.2026). Tutkielman kirjoittamishetkellä YTN tarjoaa verkkosivullaan esimerkiksi mahdollisuutta osallistua webinaariin työyhteisön kehittämisestä ja toimivastavuoropuhelusta, johon osallistuakseen henkilöllä tulee olla henkilöstön edustajan asema ja jäsenyys YTN-jäsenliitossa.

²²³ Koskinen – Kairinen – Nieminen – Nordström – Ullakonoja – Valkonen 2004, I.1, Työoikeuden käsite ja järjestelmä.

²²⁴ Itä-Suomen yliopisto, Luottamusvaltuutettu ja paikallinen sopiminen työpaikalla. <https://www.uef.fi/fi/jatkuva-oppiminen/luottamusvaltuutettu-ja-paikallinen-sopiminen-tyopaikalla> (4.4.2026).

²²⁵ Yhteistoiminta-asiamies, Ohje henkilöstön edustamisesta. <https://yt-asiames.fi/documents/98410811/0/Ohje+henkil%C3%B6st%C3%B6n+edustamisesta.pdf/3d067b25-f823-c41e-ad7a-8d148f8a680c/Ohje+henkil%C3%B6st%C3%B6n+edustamisesta.pdf?t=1680696107719> (4.4.2026).

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 45/1/2021: Luottamusvaltuutetuksi valittu A ei ollut pyynnöstään huolimatta päässyt jäseneksi neuvottelukuntaan, jossa käsiteltiin yrityksen säännönmukaisia yhteistoiminta-asioita. Häntä ei liioin hyväksytty ylempien toimihenkilöiden edustajaksi loka-marraskuussa 2021 käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin. Kun A oli myöhemmin huomauttanut työnantajaa siitä, että ylemmillä toimihenkilöillä ei kyseisissä neuvotteluissa ollut YTL:n edellyttämää edustajaa, työnantaja ilmoitti, että edustajana toimi koko henkilöstön osalta työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies.²²⁶

Jos luottamusvaltuutettu on ensikertalainen, saattaa hänestä olla vaikeaa haasta työnantajan väitteitä esimerkiksi toimivallan puuttumisesta. Tämän vuoksi erilaiset henkilöstön edustajien muodostamat verkostot ja työpaikan muilta edustajilta saatava apu ovat tärkeitä, jotta luottamusvaltuutettu oppii tunnistamaan työnantajan laiminlyönnit työpaikalla. Myös yhteistoiminta-asiamies voi neuvoa luottamusvaltuutettua lain tulkinnassa, mutta vireillä oleviin muutosneuvotteluihin hän ei voi ottaa kantaa, koska hallintomenettelyssä lopullinen tulkintakannanotto edellyttää sitä, että sekä työnantaja- että työntekijäpuolelle varataan tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta ja ottaa kantaa asian ratkaisemiseen mahdollisesti vaikuttaviin selvityksiin ja vaatimuksiin.²²⁷

4.3.2 Henkilöstön odotukset ja edustuskompetenssin kyseenalaistaminen

Vaikka työntekijöillä on tietyissä tilanteissa oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu ei laissa kuitenkaan ole säädetty luottamusvaltuutetun velvollisuuksista suhteessa hänet valinneisiin työntekijöihin. Lakia sääätessä lainsäätäjä halusi painottaa, että yritykset ja yhteisöt ovat eri koisia, ne toimivat eri toimialoilla ja niiden luonteessa voi olla hyvin erilaisia piirteitä, minkä vuoksi hyvin yksityiskohtaisista velvollisuuksista ei haluttu säätää. Myös henkilöstön tarpeet voivat poiketa toisistaan riippuen heidän koulutustaustastaan, alan nopeasta tai hitaasta kehityksestä taikka henkilöstön ikärakenteesta. Lisäksi työpaikkojen lähtötaso työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa voi olla erilainen. Näistä syistä johtuen laki asettaa vain sellaiset sisällölliset ja laadulliset reunaehdot, joiden nojalla yrityksillä ja yhteisöillä on liikkumavaraa myös sen suhteen, minkälaisia käytännön järjestelyitä ja puitteita esimerkiksi vuoropuhelun toteuttamiseksi luodaan.²²⁸

²²⁶ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 45/1/2021, s. 2.

²²⁷ Niemivuo – Keravuori – Rusanen – Kuusikko 2010, s. 287.

²²⁸ HE 159/2021 vp, s. 30.

Lain yleisluonteisten kirjausten vuoksi on mahdollista, että luottamusvaltuutetun toiminnan riittävydestä nousee työpaikalla erimielisyyksiä. Luottamusvaltuutetun edustama työntekijäryhmä voi esimerkiksi haluta edustajansa toimivan jollain tietyllä tavalla, mutta laki ei tosiasiasa sellaiseen velvoita. Henkilöstön omaan edustajaan kohdistuvia odotuksia on käsitelty kolmessa yhteistoiminta-asiamiehen lausunnossa, jotka ovat dnro 43/1/2018, dnro 18/1/2019 ja dnro 6/1/2020.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 43/1/2018: Työntekijät olivat useasti tiedustelleet heitä edustaneilta X:ltä ja Y:ltä neuvotteluissa käsitellyistä asioista. Edustajat olivat kuitenkin vedonneet salassapitovelvollisuuteen. Edustaja oli myös useasti pyydetty viedä käsiteltäväksi henkilöstön näkemyksiä suunniteltujen vähentämistoimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.²²⁹

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 18/1/2019: Kuultavat pitivät pääluottamusmies L:n toimintaa liian passiivisena ja katsoneet, ettei hän missään neuvotteluiden vaiheessa edes pyrkinyt etsimään työnantajan esityksille vaihtoehtoisia, henkilöstön edut paremmin huomioon ottavia ratkaisuja.²³⁰

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 6/1/2020: Tapauksessa irtisanottu työntekijä oli tyytymättömän henkilöstön edustajana toimineen pääluottamusmiehen toimintaan. Työntekijän mukaan pääluottamusmiehen rooli oli jäänyt korostetun passiiviseksi, eikä tämä ollut pöytäkirjamerkinnoistä päätellen vaikuttanut neuvotteluiden kulkuun muutoin kuin toteamalla, että työnantaja oli noudattanut tiedottamisvelvollisuuttaan. Pääluottamusmies ei myöskään ollut liioin vastannut työntekijän lähettämiin sähköposteihin muutosneuvottelupöytäkirjojen merkinnöistä.²³¹

Kaikkien lausuntojen lopussa yhteistoiminta-asiamies toteaa, että sen ei ole mahdollista tutkia henkilöstön esittämiä väitteitä laiminlyönneistä, koska YTL ei sisällä säännöksiä henkilöstön edustajan velvollisuuksista suhteessa hänet valinneisiin työntekijöihin.²³² Lisäksi yhteistoiminta-asiamies toteaa, että pääluottamusmiehen toimivallan asianmukaisuuden arviointi kuuluu niille työntekijäpuolen yhdistyksille, jotka ovat sidottuja yrityksessä noudatettavaan työehtosopimukseen.²³³ Lausunnossa ei otettu kantaa luottamusvaltuutetun toimivallan asianmukaisuuteen,

²²⁹ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 43/1/2018, s. 3

²³⁰ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 18/1/2019, s. 3.

²³¹ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 6/1/2020, s. 5.

²³² Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 43/1/2018, s. 7, Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 18/1/2019, s. 4 ja Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 6/1/2020, s. 5.

²³³ Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto dnro 6/1/2020, s. 5.

eikä asiaa ole arvioitu myöskään lainsäädännössä. Koska laissa ei ole säädetä siitä, kuinka aktiivisesti luottamusvaltuutetun tulisi olla yhteydessä edustamiinsa työntekijöihin tai millä tavalla hänen tulisi pitää työntekijät ajan tasalla, ei häntä voida saattaa vastuuseen väitetyn passiivisuuden vuoksi. Luottamusvaltuutetun edustamalla työntekijöillä ei siten ole lainsäädännöstä johtuvia tehokkaita keinoja saada luottamusvaltuutettu toimimaan haluamallaan tavalla. Työntekijöiden ainoa tehokas vaihtoehto vaikuttaisi olevan uuden luottamusvaltuutetun valinta.

Työntekijöillä ei myöskään ole oikeutta laajentaa edustustaan siitä, mitä YTL:ssä on säädetty.²³⁴ Työntekijät eivät voi siten tyytymättömyyteen vedoten vaatia luottamusvaltuutetun rinnalle yhteistoimintamenettelyyn ketään toista edustajaa tai varaedustajaa. Työntekijöiden oikeutta edustusvallan laajentamiseen on käsitelty työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2021:104.

TT 2021:104: Tapauksessa pääluottamusmies oli esittänyt työnantajalle vaatimuksen siitä, että seuraavaksi päiväksi sovittuun yhteistoimintakokoukseen osallistuisi myös varaluottamusmies ja työsuojeluvalluutettu tai muutoin henkilöstö olisi lakossa seuraavalla viikolla. Ratkaisussa tuomioistuin totesi, että henkilöstöryhmillä ei ollut oikeutta laajentaa edustustaan siitä, mitä laissa oli säädetty. Työnantajalla ei siten ollut lakiin perustuvaa velvollisuutta hyväksyä pääluottamusmiehen lisäksi myös varaluottamusmiehen osallistumista neuvotteluihin. Pääluottamusmiehen vaatimus oli siten ylittänyt sen, minkä työnantaja oli lain perusteella velvollinen hyväksymään.²³⁵

Lainsäädäntö ei ole selvä myöskään siltä osin kuinka tulee toimia, jos työntekijä kyseenalaistaa luottamusvaltuutetun edustuskompetenssin sen vuoksi, että hän ei ole voinut osallistua tämän valintaan. Tällainen tilanne voi syntyä, jos työntekijä on esimerkiksi opintovapaalla tai sairauslomalla. Koska TSL edellyttää, että luottamusvaltuutettu valitaan työntekijöiden keskuudesta, on oikeuskirjallisuudessa katsottu, että kaikilla niillä, joita luottamusvaltuutettu edustaa, on oltava mahdollisuus osallistua tämän valintaan.²³⁶ Täten myös sairauspoissaolon, vuosiloman tai perhevapaan vuoksi työstä poissaoleville työntekijöille olisi varattava mahdollisuus osallistua valintaan.²³⁷ Oikeuskirjallisuudessa esitetyn näkemyksen voi periaatteessa haastaa, koska laki ei nimenomaisesti edellytä sitä, että myös poissaoleville työntekijöille tulisi varata tilaisuus osallistua valintaan. Valintamenettelyä koskevat käytännöt työntekijöiden päätettävissä, joten he voivat

²³⁴ Lehto – Engblom 2022, s. 39-40.

²³⁵ TT 2021:104, Työtuomioistuimen ratkaisu.

²³⁶ Tiitinen – Kröger 2017, s. 628.

²³⁷ Paanetoja – Salminen 2025, s. 63.

päittää, että henkilöstöryhmän luottamusvaltuutetun valintaan tarvitaan enemmistö työntekijöiden äänistä. Tällainen päätös on kuitenkin tehtävä ensin henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden toimesta.

4.4 Luottamusvaltuutettu ja muut henkilöstön edustajat

4.4.1 Yhteistoimintalain mukainen henkilöstön edustajien etusijajärjestys

YTL 5 §:n mukaiset henkilöstön edustajat on asetettu etusijajärjestykseen sen perusteella, kuka ensisijaisesti edustaa henkilöstöä yhteistoimintamenettelyssä.²³⁸ Työnantajaa TEhtol:n nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies toimii henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana. Mikäli henkilöstöryhmää ei edusta luottamusmies, heillä on oikeus valita itselleen TSL 13 luvun 3 §:n mukainen luottamusvaltuutettu. Jos henkilöstöryhmä ei ole valinnut itselleen luottamusmiestä tai -valtuutettua, voivat he valita itselleen yhteistoimintaedustajan. Viimeisenä henkilöstöryhmä voi valita edustajan yksittäistä vuoropuhelu tai muutosneuvottelutlaisuutta varten. Edellä mainittujen henkilöstön edustajien rinnalla voi toimia myös työsuojeluvaltuutettu tietyissä tilanteissa. Laissa säädetyn etusijajärjestyksen vuoksi luottamusvaltuutettu ei voi aina toimia lain mukaisena henkilöstön edustajana. YTL 5 §:n mukaisten henkilöstön edustajien välinen suhde ei välttämättä aina ole selvä, joten seuraavaksi siirrytään käsittelemään aihetta luottamusvaltuutetun näkökulmasta.

4.4.2 Luottamusmies henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana

Luottamusvaltuutettu on aina toissijainen henkilöstön edustaja suhteessa työnantajaa TEhtol:n nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valittuun luottamusmieheen.²³⁹ Tämä tarkoittaa sitä, että silloin kun henkilöstöryhmää edustaa luottamusmies, ei samalle henkilöstöryhmälle voi valita luottamusvaltuutettua. Jos henkilöstöryhmä on valinnut itselleen luottamusvaltuutetun, mutta he myöhemmin päättävät valita itselleen luottamusmiehen, luottamusvaltuutettu menettää toimivaltansa toimia TSL:n 13 luvun 3 §:n mukaisena edustajana ja siten myös YTL 5 §:ssä tarkoitettuna henkilöstön edustajana. Työnantajaa TEhtol nojalla velvoittavan työehtosopimuk-

²³⁸ Paanetoja – Salminen 2025, s. 54.

²³⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 680.

sen perusteella valittu luottamusmies edustaa työpaikalla myös niitä työntekijöitä, joihin kyseessä olevaa työehtosopimusta sovelletaan, vaikka he eivät ole järjestäytyneen sen solmineeseen työntekijäliittoon.²⁴⁰

Luottamusvaltuutetun valintaa koskevassa 13 luvun 3 §:ssä säädetään, että työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Kuten aiemmin luottamusvaltuutetun valintaa koskevassa kappaleessa todettiin, TSL:ssä ei ole otettu kantaa tilanteeseen, jossa työntekijöitä edustavaa luottamusmiestä ei ole valittu työnantajaa TEhtol:n perusteella sitovan vaan pelkästään työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen perusteella. Työntekijöillä on kuitenkin oikeus valita luottamusvaltuutettu myös yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, mutta vain, jos kaikki työehtosopimuksessa määritellyt edellytykset täyttyvät.

Jos työntekijöiden työ sopimukseen ei sovelleta mitään työehtosopimusta, on mahdollista, että työntekijöiden työ sopimuksissa on sovittu jonkin tietyn työehtosopimuksen soveltamisesta. Tällaisen työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies ei voi toimia YTL 5 §:n mukaisena henkilöstöä edustavana luottamusmiehenä.²⁴¹ Jos henkilöstöryhmä on päättänyt valita itselleen luottamusmiehen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, voi se periaatteessa aiheuttaa tilanteen, jossa henkilöstöryhmällä on mahdollisuus valita itselleen sekä luottamusmies että -valtuutettu. Lainsäätäjän ei voida kuitenkaan katsoa halunneen mahdollistavan tilannetta, jossa työnantaja joutuu esimerkiksi toteuttamaan muutosneuvottelut useiden saman henkilöstöryhmän henkilöstön edustajien kanssa.²⁴²

YTL ei kuitenkaan vaikuttaisi edellyttävän, että nimenomaan yhteistoiminta-asioissa ensisijaisena luottamusmiehenä voisi toimia ainoastaan työnantajaa Tehtol:n nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Laissa puhutaan työehtosopimuksen perusteella valitusta luottamusmiehestä, eli lain sanamuoto ei ainakaan vaikuttaisi estävän sitä, että YTL 5 §:n mukaisena ensisijaisena henkilöstön edustajana olisi yleissitovana noudatettavaksi tulevan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ensisijaisuus ei kuitenkaan ole täysin selvää, koska siitä ei

²⁴⁰ HE 157/2000 vp, s. 123.

²⁴¹ Paanetoja – Salminen 2025, s. 58. Alaviite.

²⁴² Kröger 2016, KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu, Mitä ratkaisusta seuraa?

ole yksiselitteisesti säädetty laissa.²⁴³ Tulkinta-apua ei ole löydettävissä myöskään voimassa olevan lain esitöistä. Toisin on vuoden 2007 YTL:n hallituksen esityksessä, jossa nimenomaisesti viitataan työnantajaan TEhtol:n nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valittuun luottamusmieheen.²⁴⁴

Oikeuskirjallisuuden perusteella ensisijaisena henkilöstön edustajana voi YTL 5 §:n mukaan periaatteessa olla myös yleissitovana noudatettavaksi tulevan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Edellä kuvattu tilanne, jossa samaa henkilöstöryhmää edustaisivat sekä luottamusmies että luottamusvaltuutettu, ei siten vaikuta YTL:n mukaisen henkilöstön edustamisen arvioinnissa. Luottamusmiehen voidaan katsoa aina syrjäyttävän luottamusvaltuutetun YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana, olipa hänet valittu työnantajaan TEhtol:n nojalla sitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Tämä kuitenkin edellyttää, että työehtosopimuksessa on luottamusmiehen valintaa koskevat määräykset, ja valittava luottamusmies täyttää nämä työehtosopimuksen kaikki valintaa koskevat määräykset.²⁴⁵ Eri asia on, tuleeko järjestäytymättömän työnantajan hyväksyä tällainen luottamusmies toimimaan luottamusmiestehtävässä. KKO:n mukaan tilanne, jossa työnantaja on hyväksynyt yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen, ei luottamusmiestehtävää voi ainakaan lakkauttaa loukkamatta työntekijöiden järjestäytymisvapautta.²⁴⁶

KKO 2022:35: Työnantajan edustajat A ja B olivat riidattomasti saaneet tiedon X:n valinnasta luottamusmieheksi ja tämän jälkeen lakkauttaneet luottamusmiehen tehtävän yhtiössä. Näin tehdessään he ovat estäneet sen, että työntekijät ovat voineet asettaa työpaikalle luottamusmiehen. Menettelyllään A ja B ovat syyllistyneet työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamiseen.²⁴⁷

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty myös hyvin erilaisia näkemyksiä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen edustamisroolista. Eräässä teoksessa todetaan, että jos työpaikalle valitaan yleissitovana noudatettavaksi tulevan työehtosopimuksen perusteella luottamusmies, tulisi tämä luottamusmies nimetä samalla luottamusvaltuutetuksi.²⁴⁸ Muualla oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu, että tullessaan valituksi luottamusmiehellä on au-

²⁴³ Ks. esimerkiksi Paanetoja – Salminen 2025, s. 58 ja myös Hietala 2019, s. 9.

²⁴⁴ HE 254/2006 vp, s. 44.

²⁴⁵ Paanetoja 2023, s. 33.

²⁴⁶ KKO 2022:35, kohta 12.

²⁴⁷ KKO 2022:35, kohta 10 ja 12.

²⁴⁸ Rusanen 2009, s. 405.

tomaattisesti myös luottamusvaltuutetun toimivaltuudet ja oikeudet, eikä mitään erillistä nimeämistä tarvita.²⁴⁹ Poikkeavien näkemysten voidaan johtuvan siitä, että yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen edustamisroolia koskeva oikeustila ei ole täysin ole selvillä. Luottamusmiehen nimeämistä luottamusvaltuutetuksi voisi puoltaa se, että luottamusvaltuutetulla on TSL 13 luvun 3 §:n 1 momentin nojalla oikeus edustaa työntekijöitä valtuutuksen perusteella. Yhteistoimintalain näkökulmasta luottamusmiehellä on vähintäänkin kaikki samat oikeudet kuin luottamusvaltuutetulla, eikä nimeämistä voida siten pitää välttämättömänä.

4.4.3 Yhteistoimintaedustaja valitaan, jos luottamusvaltuutettua ei ole

YTL 5 §:n 3 momentissa on säännös siltä varalta, että työntekijät eivät ole valinneet itselleen luottamusmiestä tai -valtuutettua. Oikeus valita yhteistoimintaedustaja rajoittuu ainoastaan niihin tilanteisiin, joissa henkilöstöryhmällä tai sen osalla on oikeus valita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, mutta he eivät ole käyttäneet tätä mahdollisuutta hyväkseen.²⁵⁰ Yhteistoimintaedustaja on siten toissijainen edustaja luottamusvaltuutettuun nähden. Mikäli henkilöstöryhmä tai sen osa on siten jo valinnut itselleen luottamusvaltuutetun, ei heillä ole mahdollisuutta valita itselleen yhteistoimintaedustajaa. Laissa ei ole säädetty siitä, mitä tapahtuu, jos työntekijät ovat valinneet aiemmin itselleen yhteistoimintaedustajan, mutta he päättävätkin valita itselleen luottamusvaltuutetun. Koska yhteistoimintaedustajaa ei voida valita silloin, kun työntekijöillä on jo luottamusvaltuutettu, voidaan katsoa, että työntekijän oikeus toimia yhteistoimintaedustajana lakkaa luottamusvaltuutetun valinnan myötä.

4.4.4 Työsuojeluvaltuutettu edustaa luottamusvaltuutetun rinnalla

YTL 5 §:n 1 momentin mukaan myös työsuojeluvaltuutettu voi toimia henkilöstön edustajana yhteistoimintamenettelyssä. Tämä on kuitenkin mahdollista ainoastaan silloin, kun neuvoteltava asia koskee työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa ole käsitelty tai aiota käsitellä erikseen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisessa järjestyksessä. Työsuojeluvaltuutetulla ei ole kelpoisuutta toimia minkään henkilös-

²⁴⁹ Hietala 2025, s. 79.

²⁵⁰ Paanetoja – Salminen 2025, s. 68.

töryhmän yksinomaisena edustajana, vaan hän osallistuu työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn aina YTL 5 §:ssä mainitun edustajan ohella.²⁵¹ Työsuojeluvaltuutetun olemassaolo ei siis estä luottamusvaltuutetun valintaa työpaikalle tai toisin päin, koska luottamusvaltuutettu ja työsuojeluvaltuutettu toimivat rinnakkain kun kyseessä on työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskeva asia.

4.4.5 Luottamusvaltuutetun ensisijaisuus suhteessa yksittäistapausta varten valittuun edustajaan

YTL 5 §:n 4 momentin mukaan yksittäistapausta varten valitulla edustajalla tarkoitetaan edustajaa, joka voidaan valita yksittäistapausta varten, kun henkilöstö ei ole valinnut itselleen luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua tai yhteistoimintaedustajaa. Oikeuskirjallisuudessa yksittäistapausta varten valittua edustajaa on kutsuttu myös esimerkiksi nimillä ad hoc -edustaja²⁵² ja tilannekohtainen edustaja²⁵³. Tällainen edustaja ei ole varsinainen YTL 5 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, koska hänen toimivaltansa rajoittuu sen mukaan, mihin vuoropuheluun tai muutoneuvotteluihin hänet on valittu.²⁵⁴ Samalla henkilöstöryhmällä ei siis voi olla samaan aikaan sekä luottamusvaltuutettua että yksittäistapausta varten valittua edustajaa. Luottamusvaltuutettu on siten ensisijainen edustaja yksittäistapausta varten valittuun edustajaan nähden. Samoin kun yhteistoimintaedustajan kohdalla, edustajaa yksittäistapausta varten ei voida valita tilanteessa, jossa työntekijöillä on jo luottamusvaltuutettu. Tällöin työntekijän oikeus toimia edustajana lakkaa luottamusvaltuutetun valinnan myötä.

5 Johtopäätökset

Johdanto-osassa tälle tutkielmalle määriteltiin yhteensä neljä tutkimuskysymystä:

1. Mikä luottamusvaltuutettu on ja mihin hänen toimivaltansa perustuu?
2. Mikä on luottamusvaltuutetun rooli ja keskeiset tehtävät työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena ja toisaalta henkilöstön edustajana?
3. Mitä oikeuksia ja velvollisuuksia luottamusvaltuutetulla on yhteistoimintamenettelyssä?

²⁵¹ Paanetoja – Salminen 2025, s. 65.

²⁵² Paanetoja – Salminen 2025, s. 69.

²⁵³ Hietala – Kaivanto 2025, s. 83.

²⁵⁴ Paanetoja – Salminen 2025, s. 69.

4. Kuinka luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia yhteistoimintamenettelyssä on tulkittu yhteistoiminta-asiamiehen lausuntokäytännössä?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen saatiin vastaus osittain suoraan laista. Luottamusvaltuutettu on työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilöstön edustaja, joka valitaan silloin, kun työntekijät eivät ole valinneet itselleen työnantajaa TEhtol nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Luottamusvaltuutettu voidaan valita kolmessa tapauksessa: työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta TEhtol:n perusteella, mutta siinä ei ole luottamusmiehen valintaa koskevia määräyksiä, työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta TEhtol:n perusteella ja sovellettava työehtosopimus sisältää määräykset luottamusmiehen valinnasta, mutta työntekijät eivät ole käyttäneet oikeuttaan valita luottamusmies, ja silloin kun työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus TEhtol:n perusteella.

Luottamusvaltuutettu valitaan henkilöstöryhmälle, joka muodostuu aina vähintään kahdesta työntekijästä. Kuitenkin myös sellainen työntekijä, jota luottamusvaltuutettu ei edusta, voi valtuuttaa hänet edustamaan itseään. YTL:n esitöiden mukaan on vakiintuneesti katsottu, että työpaikalla henkilöstö jakautuu työntekijöihin, toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Jos jokin henkilöstöryhmä on valinnut itselleen luottamusmiehen eikä muilla henkilöstöryhmillä ole ollut mahdollisuutta osallistua tämän valintaan, voivat nämä henkilöstöryhmät valita itselleen oman luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun valinnan edellytyksenä on, että työntekijä kuuluu työpaikalla vakiintuneeseen henkilöstöryhmään ja ettei henkilöstöryhmä ole saanut osallistua toista henkilöstöryhmää edustavan luottamusmiehen valintaan. Työntekijöiden tulee yhdessä päättää luottamusvaltuutetun valintaa koskevista käytännönjärjestelyistä, koska valintamenettelystä ei ole säädetty laissa. Luottamusvaltuutetun valinnasta ilmoittaminen työnantajalle on suositeltavaa epäselvyyksien välttämiseksi.

Luottamusvaltuutetulla on valinnan jälkeen oikeus edustaa työntekijöitä yhteistoimintamenettelyssä. Valinnan jälkeen luottamusvaltuutetusta tulee YTL 5 §:n mukainen henkilöstön edustaja. Henkilöstön edustajana luottamusvaltuutettu edustaa yhteistoiminnassa niitä työntekijöitä, jotka ovat hänet valinneet. Toimivalta voi perustua myös yksittäisen työntekijän antamaan valtuutukseen, vaikka luottamusvaltuutettu ei lähtökohtaisesti toimi yksittäisten työntekijöiden asiamiehenä. Henkilöstön edustajana luottamusvaltuutetun täytyy osallistua työntekijöiden puolesta yhteistoimintaan ja toimia viestinviejänä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Luottamusvaltuutetun rooli viestin viejänä ilmenee muun muassa siten, että hänen tulee toimittaa työnantajalle työntekijöiden ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut käsiteltävänä olevassa asiassa.

Mikäli työntekijät ovat tyytymättömiä luottamusvaltuutetun toimintaan, voivat he valita itselleen uuden luottamusvaltuutetun tai jos luottamusvaltuutetun kausi on määräaikaan sidottu, jättää hänet valitsematta uudelle kaudelle.

Työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena luottamusvaltuutetulla on velvollisuus osallistua yhteistoimintaan, myötävaikuttaa sen etenemiseen ja käydä aitoa dialogia yhdessä työnantajan kanssa. Yhteistoiminnan muodosta ja vaiheesta riippuen luottamusvaltuutetulla on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon yhdessä työnantajan kanssa. Pääasiassa luottamusvaltuutetun osallistumisoikeus kuitenkin rajautuu myötävaikuttamiseen, jonka myötä työnantajalla säilyy lopullinen päätösvalta käsiteltävänä olevassa asiassa. Vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden perusteella tehtävä päätös on kuitenkin aina työnantajan päätettävissä. Luottamusvaltuutetun osallistumista tukee hänen tiedonsaantioikeus niin vuoropuhelun kuin muutosneuvotteluidenkin aikana. Luottamusvaltuutetulla on kuitenkin työnantajalta saatuja tietoja koskeva salassapitovelvollisuus. Muita yksinomaan YTL:ssä säädettyjä oikeuksia on luottamusvaltuutetun aloiteoikeus, oikeus käyttää asiantuntijoita sekä saada vapautusta työstä ja korvaus. Luottamusvaltuutetulla on myös korostettu irtisanomis- ja lomauttamissuoja, minkä lisäksi hänellä on oikeus saada korvaus, jos työnantaja laittomasti päättää hänen työsopimuksensa. Lisäksi hänen on mahdollista saattaa työnantajan toiminta arvioitavaksi poliisille, jos hän epäilee työnantajan rikkoneen hänen oikeuksiaan. Työnantajaa YTL:ssä säädettyjen oikeuksien on tarkoitus tukea luottamusvaltuutetun toimintavapautta.

Sikäli kun luottamusvaltuutettu huomaa, että työnantaja laiminlyö noudattaa YTL 46 §:ssä mainittuja lain säännöksiä, tulee hänen ensi sijassa käydä keskustelua asiasta työnantajan kanssa työpaikkatasolla. Jos työnantaja laiminlyö vuoropuhelua koskevia säännöksiä, tulee luottamusvaltuutetun saattaa asia ensin yhteistoiminta-asiamiehen käsiteltäväksi, joka voi antaa asiassa kehotuksen työnantajalle. Mikäli taas työnantaja on laiminlyönyt muutosneuvotteluita koskevia säännöksiä, ei yhteistoiminta-asiamiehen kehotusta tarvita. Luottamusvaltuutetulla voi olla vaikeuksia tunnistaa työnantajan laiminlyöntejä erityisesti silloin, kun hän toimii ensi kertaa henkilöstön edustajana eikä työpaikalla ole muita edustajia tukemassa häntä.

Luottamusvaltuutettua koskevaa yhteistoiminta-asiamiehen lausuntokäytäntöä on vähän. Yksinoman luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia on käsitelty lausunnoissa dnro 17/04.00/2023, jossa oli kyse luottamusvaltuutetun kauden pituudesta, ja dnro 45/1/2021, jossa oli kyse henkilöstöryhmän oikeudesta valita luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutettua kos-

kevia lausuntoja on siis vain 1,87 % kaikista tutkielmaa varten saaduista lausunnoista.²⁵⁵ Lausuntojen vähäisen määrän perusteella ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöstä, että luottamusvaltuutettua koskeva sääntely olisi kaikilta osin selvää. Laki sisältää nykyiseltään yleisluonteisia kirjauksia ja esimerkiksi luottamusmiehen ja -valtuutetun välistä suhdetta ei ole kaikilta osin säädetty laissa, mikä on mahdollisesti johtanut erilaisiin käytäntöihin työpaikoilla.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausuntokäytännöstä on havaittavissa kahdenlaisia toistuvia tulkintalinjauksia, joista toisessa viranomaisen kannustaa aina ensin sopimaan yhteistoimintalain mukaisesta hyvityksestä neuvotteluteitse. Toisessa taas viranomaisen toteaa, että se ei voi arvioida työntekijöiden tyytymättömyyttä henkilöstön edustajaa kohtaan, koska henkilöstön edustajan velvollisuuksista suhteessa hänet valinneisiin työntekijöihin ei säädetä laissa. Muilta osin lausunnoissa ei ole tunnistettavissa tutkielman kannalta relevantteja tulkintalinjauksia.

6 Lopuksi

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella TSL 13 luvun 3 §:n perusteella valitun luottamusvaltuutetun tehtäviä, toimivaltaa ja roolia yhteistoimintamenettelyssä. Tavoitteena oli luoda kokonaiskuva luottamusvaltuutetun YTL:n muodostamassa viitekehyksessä. Tutkimuksella saatiin tuotettua uutta tietoa, koska luottamusvaltuutetun toimivaltaa, tehtäviä ja roolia YTL:n mukaisena henkilöstön edustajana ei ole aiemmin tarkasteltu yhtä laajasti.

Tutkimuksen tarkoitus huomioon ottaen tässä tutkielmassa käsiteltiin kattavasti luottamusvaltuutetun tehtäviä, toimivaltaa ja roolia. Tutkielma kerää yhteen luottamusvaltuutettua koskevan lainsäädännön, oikeus- ja viranomaiskäytännön, sekä oikeuskirjallisuuden. Tutkielma eteni siten, että aluksi tarkasteltiin aihetta koskevia keskeisiä lähtökohtia, kuten sitä, mitä luottamusvaltuutetulla tarkoitetaan ja mitkä ovat hänen lainmukaiset tehtävät. Tämän jälkeen selvitettiin luottamusvaltuutetun kaksoisroolia henkilöstön edustajana sekä työnantajan vuoropuhelu- ja neuvotteluosapuolena. Samassa yhteydessä selvitettiin luottamusvaltuutetun rooliin kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia. Tutkielma on laadittu selkeäksi ja kokonaisvaltaiseksi esitykseksi, joka tarjoaa laajasti aihetta käsittelevää sisältöä.

²⁵⁵ Ks. Liite 1.

Vaikka tutkielman voidaan katsoa saavuttaneen tavoitteensa, niin sitä laatiessa ilmeni myös haasteita: yksinomaan luottamusvaltuutettua koskeva oikeuskirjallisuus on tällä hetkellä suppeaa. Tämän lisäksi kirjallisuudessa on pääasiassa vain käyty läpi, mitä lainsäädännöstä ja sen esitoista käy ilmi. Tämän vuoksi tutkielman lähdekirjallisuudesta on mahdotonta tehdä pitkälle meneviä juridisia tulkintoja, koska ne eivät myöskään itse sisällä tällaista analyysiä. Yksi avoimeksi jääneistä tulkintakysymyksistä on esimerkiksi se, mitä liikkeen tai sen osan itsenäisyyden menettämällä oikeasti tarkoitetaan. Tämä vaikeuttaa muun muassa luottamusvaltuutetun jälkisuojan kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Toisena ongelmana on oikeus- ja viranomaiskäytännön vähäinen määrä. Soveltaessaan lakia tuomioistuimet ja viranomaiset luovat tulkintoja, joiden avulla voi pyrkiä selventämään yleisiä lain kirjauksia.

Koska luottamusvaltuutettua koskeva kirjallisuus on varsin suppeaa, jatkotutkimuksen tarve voidaan katsoa perustelluksi. Toinen puoli lähdeaineiston suppeuden aiheuttamasta haasteesta on epävarmuus siitä, kuinka laajaa jatkotutkimusta luottamusvaltuutetusta ja tämän roolista henkilöstön edustajana on mahdollista edes toteuttaa. Luottamusvaltuutettu on sitä paitsi aina toissijainen henkilöstön edustaja suhteessa työehtosopimuksen perusteella valittuun luottamusmieheen. Miksi työntekijät haluaisivat valita itselleen luottamusvaltuutetun, jos heillä on ollut mahdollisuus osallistua luottamusmiehen valintaan? Lisäksi, jos työpaikalle on valittu luottamusmies, ei luottamusvaltuutetun valintaa koskevat epäselvyydet mahdollisesti koskaan realisoidu, koska henkilöstöryhmä ei voi tässä tapauksessa valita itselleen kahta eri edustajaa. Tämän perusteella voidaan esittää näkemys, jonka mukaan luottamusvaltuutettua koskevaa tutkimusta ei välttämättä pidettäisi tarpeellisena.

Kun arvioidaan henkilöstön edustamista ja yhteistoimintaa koskevan tutkimuksen tekemistä, on syytä huomioida, että melkein kolmasosa, eli 27,04 prosenttia yli 5 työntekijää työllistävistä yrityksistä Suomessa on siis YTL:n piirissä.²⁵⁶ Yhteistoimintavelvoitteen koskiessa merkittävää osaa suomalaisista työnantajista, on YTL:ää koskevan tutkimuksen tekeminen tulevaisuudessakin perusteltua. Koska YTL:n mukaiset velvoitteet toteutetaan lähtökohtaisesti edustuksellisesti, on myös tärkeää tutkia myös henkilöstön edustamista.

Kuten edellä todettiin, on lähdeaineiston suppeus yksi haaste pohdittaessa jatkotutkimusta. Luottamusvaltuutettu voi kuitenkin toimia henkilöstön edustajana myös muualla työlänsäädännössä tarkoitettulla tavalla. Jatkotutkimuksessa olisi mahdollista perehtyä muun muassa siihen,

²⁵⁶ Tilastokeskus, Yritykset. <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/suomi-lukuina/yritykset> (5.4.2026).

millainen luottamusvaltuutetun rooli on henkilöstön edustajana esimerkiksi TAL:n näkökulmasta. Jatkotutkimusta olisi tietysti mahdollista tehdä myös muista YTL:n mukaisista sisällöistä, kuten henkilöstön edustajan valinnasta henkilöstön hallintoedustajaksi. Tämän lisäksi jatkotutkimuksessa olisi mahdollista hyödyntää empiiristä tutkimusmenetelmää esimerkiksi työnantaja- ja työntekijäjärjestöille lähetetyn kyselytutkimuksen muodossa. Kyselytutkimus voisi käsitellä esimerkiksi järjestöjen kohtaamia luottamusvaltuutettua koskevia kysymyksiä ja toistuvia ongelmatilanteita.

Liite

Diaarinumero	Antopäivä	Asiassa kyse siitä, olisiko muutos-neuvotte-lut pitänyt käydä tai keskeyttää	Muutos-neuvotte-luiden lain-mukaisuuden arviointi - henkilöistä edustaa luottamus-valtuutettu yksin tai yhdessä muiden kanssa	Muutos-neuvotte-luiden lain-mukaisuuden arviointi - muutai tuntematon henkilös-tön edus-taja	Muutos-neuvotte-luiden lain-mukaisuuden arviointi – henkilöillä ei edustajaa	Toiminta-suositus: ennen hyvityk-sen hake-mista tulee asia pyrkiä ratkaise-maan neuvotte-luteitse
16/1/2017	20.2.2019			x		
42/1/2017	20.2.2019			x		x
57/1/2017	26.4.2019				x	x
17/1/2018	31.5.2019				x	
25/1/2018	29.4.2019			x		x
27/1/2018	22.2.2019			x		
30/1/2018	29.3.2018			x		x
31/1/2018	28.3.2019				x	x
33/1/2018	26.6.2019			x		x
34/1/2018	8.3.2019			x		
36/1/2018	17.5.2019				x	x
39/1/2018	1.7.2019				x	x
42/1/2018	4.7.2019			x		x
43/1/2018	15.5.2019		x			x
44/1/2018a	26.6.2019			x		x
44/1/2018b	26.6.2019			x		x
1/1/2019	24.9.2019				x	
2/1/2019	2.6.2019				x	x

3/1/2019	20.6.2019			x		
6/1/2019	12.9.2019	x				
7/1/2019	5.7.2019				x	x
8/1/2019	25.10.2019				x	
12/1/2019	5.7.2019			x		
13/1/2019	3.9.2021			x		x
15/1/2019	9.4.2020			x		x
16/1/2019	3.9.2021				x	x
18/1/2019	16.9.2019			x		
19/1/2019	17.3.2020			x		x
20/1/2019	4.2.2020			x		x
21/1/2019	11.11.2019	x				
23/1/2019	10.12.2019			x		x
24/1/2019	18.2.2020			x		
25/1/2019	2.12.2019			x		
28/1/2019	16.6.2020				x	x
29/1/2019	20.4.2020			x		
30/1/2019	26.5.2020			x		
31a/1/2019	19.5.2020			x		x
31b/1/2019	19.5.2020			x		x
32/1/2019	21.1.2020	x				
35/1/2019	20.12.2019			x		
37/1/2019	19.5.2020				x	x
39/1/2019	2.7.2020			x		x
40/1/2019	28.2.2020			x		
41/1/2019	1.9.2020	x				
42/1/2019	19.2.2020			x		
45/1/2019	18.7.2020				x	x
46/1/2019	5.11.2020	x				
48/1/2019	3.9.2021			x		
50/1/2019	30.9.2020			x		x
51/1/2019	15.10.2020				x	x
52/1/2019	8.12.2020			x		

3/1/2020	21.5.2021				x	x
5/1/2020	3.9.2021	x				
6/1/2020	10.2.2021			x		x
8/1/2020	22.7.2021		x			x
9/1/2020	23.11.2020			x		x
12/1/2020	12.3.2021			x		x
14/1/2020	23.10.2020				x	x
19/1/2020	2.12.2020				x	x
20/1/2020	11.1.2021	x				x
21/1/2020	14.1.2021				x	x
23/1/2020	3.9.2021			x		x
24/1/2020	4.3.2021				x	x
26/1/2020	18.5.2021			x		x
27/1/2020	2.2.2021			x		x
29/1/2020	1.6.2020	x				x
32/1/2020	18.8.2021				x	x
33/1/2020	19.3.2021			x		x
34/1/2020	28.8.2020			x		x
35/1/2020	10.2.2021			x		
38/1/2020	18.8.2021	x				x
39/1/2020	14.7.2021			x		x
42/1/2020	27.4.2021			x		
44/1/2020	12.3.2021				x	x
46/1/2020	16.4.2021			x		x
47/1/2020	26.3.2021			x		x
48/1/2020	21.6.2021			x		x
55/1/2020	24.5.2021				x	x
57/1/2020	24.6.2021			x		x
61/1/2020	12.7.2021				x	x
64/1/2020	26.8.2021				x	x
45/1/2021	24.11.2023		x			
7/04.00/2022	27.10.2022			x		x
13/04.00/2022	10.2.2023			x		x

16/04.00/2022	5.12.2022	x				
24/04.00/2022	16.1.2023			x		
25/04.00/2022	2.6.2023	x				x
26/04.00/2022	10.3.2023			x		x
27/04.00/2022	3.5.2023			x		x
29/04.00/2022	5.7.2023			x		x
30/04.00/2022	25.10.2023			x		x
17/04.00/2023	2.5.2025		x			
56/04.00/2023	12.8.2024					x
59/04.00/2023	30.5.2024				x	x
1/04.00/2024	3.10.2024				x	x
3/04.00/2024	12.9.2024				x	x
5/04.00/2024	15.3.2024	x				
6/04.00/2024	28.6.2024			x		
7/04.00/2024	12.11.2024			x		x
9/04.00/2024	2.9.2024			x		x
10/04.00/2024	2.9.2024			x		x
11/04.00/2024	29.8.2024				x	x
14/04.00/2024	16.8.2024	x				
19/04.00/2024	26.11.2024			x		x
21/04.00/2024	19.9.2024				x	
33/04.00/2024	4.2.2025			x		x
37/04.00/2024	29.11.2024			x		x