

TYÖTUOMIOISTUIN

TUOMIO

Nro 104

Antopäivä

Diaarinro

5.12.2018

R 161/17

KANTAJA Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry
 VASTAAJA Hyvinvointialan liitto ry
 KUULTAVA Yritys X
 ASIA Työehtosopimuksen soveltamisala

KÄSITTELY TYÖTUOMIOISTUIMESSA

Suullinen valmistelu 4.10.2018

Pääkäsittely 29.10.2018

TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYKSET

Sosiaalialan Työnantajat ry:n, Hyvinvointialan Liitto ry:n, Terveys- ja sosiaalialan Neuvottelujärjestö TSN ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n ja Jyty-Pardia-STHL Neuvottelujärjestö ry:n yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus (1.2.2017–31.1.2018) sisältää muun ohella seuraavan määräyksen.

=====

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tätä sopimusta noudatetaan Sosiaalialan Työnantajien jäsenyritysten palveluksessa oleviin sosiaalialan palveluyksiköissä työskenteleviin työntekijöihin. Tämä sopimus ei kuitenkaan koske:

Yrityksen johtoa, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esimiesasemassa olevia henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä.

Tällä tarkoitetaan sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esimiesasemassa olevia henkilöitä, joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen.

=====

ASIAN TAUSTA JA ERIMIELISYYS

Henkilö A on työskennellyt Yritys Z:n palveluksessa 1.1.2005 alkaen ja liikkeen luovutuksen jälkeen Yritys Y:n palveluksessa vuodesta 2008 alkaen. Henkilö A on 1.11.2011 alkaen työskennellyt palvelutalon johtajan nimikkeellä Yritys Y:ssä.

Kun Yritys Y:n osakekanta on myyty yritys W:lle, yritys Y:n nimi on muutettu yritys X:ksi (jäljempänä myös yhtiö tai työnantaja), joka on yritys W:n itsenäinen tytäryhtiö. Henkilö A on jatkanut yksikkö Ö:n johtajan tehtävissä.

Yksikkö Ö tarjoaa tehostettua palveluasumista ja palveluasumista mielenterveyskuntoutujille. Yksikössä työskentelee A:n lisäksi 11 kuukausipalkkaista työntekijää ja noin 20 tuntipalkkaista työntekijää. Yksikkö Ö:llä on oma budjetti ja tulostavoitteet ja se on yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 1 §:ssä tarkoitettu itsenäinen osasto.

Osakekaupan jälkeen yhtiössä on toteutettu organisaatiouudistus ja uusi organisaatio on aloittanut toimintansa 1.10.2016. Tässä yhteydessä palvelutalon johtajien tehtäviä on muutettu ja heille on tarjottu uusia yksikön johtajan työsopimuksia. Yksikön johtajat eivät muutoksen jälkeen ole osallistuneet hoitotyöhön, eikä heihin sovelleta työehtosopimusta tai työaikalakia. Yksikön johtajan työ on hallinnollista yksikön johtamistyötä. Yksikön johtajat A:ta lukuun ottamatta ovat myös mukana tulospalkkausjärjestelmässä.

A on kieltäytynyt allekirjoittamasta uutta työsopimusta, joten hänellä on edelleen voimassa yritys Y:n aikainen 28.12.2010 allekirjoitettu työsopimus ja siihen 20.10.2011 tehty liite. Näin ollen A:n työsuhteeseen sovelletaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta työsopimusehdon perusteella. A:n kuukausipalkka on 3.553,46 euroa.

Asianosaiset ovat erimielisiä siitä, kuuluuko työehtosopimuksen 1 §:n nojalla sopimuksen soveltamisalan piiriin.

KANNE

Vaatimukset

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry on vaatinut, että työtuomioistuim

- vahvistaa, että A:n työsuhteessa yritys X:n palveluksessa tulee soveltaa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta; ja

- velvoittaa vastaajan Hyvinvointialan liitto ry:n korvaamaan kantajan Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:n arvonlisäverottomat oikeudenkäyntikulut 7 337,50 eurolla korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua työtuomioistuimen tuomion antamisesta lukien.

Perusteet

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisala

Työehtosopimuksen 1 §:n määräyksen mukaan työehtosopimuksen soveltamisen ulkopuolelle on rajattu sellaiset esimiehet, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä. Säännöksen sanamuoto rajaa arvioinnin kohteeksi pelkästään henkilöstöasioiden hoitamisen. Sopimusehdon kolmannella kappaleella ei ole itsenäistä asemaa vaan se ainoastaan täydentää toisessa kappaleessa tarkoitettua työntekijöiden työsuhteen ehtojen määrittelyä.

Työsuhteen ehtojen määrittely tarkoittaa ainakin palkasta, työajasta ja vuosilomasta päättämistä työsopimuksia tehtäessä. Esimerkiksi vuosilomien ajankohtien vahvistaminen tai työvuoroluetteloiden laatiminen ei ole sopimuksessa tarkoitettua työsuhteen ehdoista

päättämistä (TT 2011:48). Tästä toisen alan työehtosopimusta koskevasta ratkaisusta voidaan hakea tulkintaa käsillä olevassa tapauksessa, kun käsillä olevasta sopimusehdosta ei ole tulkintakäytäntöä. Tavanomainen lähiesimiestyö ei ole työ sopimuksen ehtojen määrittelemistä.

Ratkaisu tehtävän kuulumisesta työehtosopimuksen piiriin tehdään riidattomasti työntekijän tosiasiallisten tehtävien perusteella (TT 2015:57). Työntekijän tehtävänimikkeellä taikka työ sopimuslain mukaisella työntekijöiden johto- ja valvontaoikeudella ei ole merkitystä asian arvioinnissa, koska myös työehtosopimuksen palkkaluokkien piirissä on johtajanimikkeitä ja esimiestehtäviä.

Vastaajan esittämä tulkinta johtaisi siihen, että useat työehtosopimuksessa määriteltyjen palkkaluokkien tehtävät eivät kuuluisi työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen palkkaryhmän F kuvauksen mukaan työ suoritetaan itsenäisesti toiminnon johtamiseen tai asiantuntija-asemaan perustuen ja siihen sisältyy merkittävää toiminnallista, taloudellista tai henkilö vastuuta tulos vastuulla. Esimerkinimikkeissä on mainittu muun muassa lastenkodin/päiväkodin johtaja ja hoitotyön johtaja. Kaikki työehtosopimuksen palkkaluokat ovat velvoittavia, toisin kuin vastaaja väittää. Jo E-palkkaluokka sisältää johtotehtäviä, mutta sopimuksessa on tästä huolimatta palkkaluokka F, joka sisältää erittäin vaativia johtotehtäviä. Tämäkin osoittaa sitä, että vaativia ja itsenäisiä johtotehtäviä on ollut tarkoitus ottaa työehtosopimuksen piiriin, koska niille on sovittu oma palkkaryhmä.

Työehtosopimuksessa ei ole sovittu, ettei työntekijä kuuluisi työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin, jos työntekijä ei kuulunut työaikalain piiriin. Näin ollen työajan seurannalla tai seurannan puuttumisella ei ole merkitystä arvioitaessa, tuleeko työehtosopimusta soveltaa työntekijän työsuhteessa. Työntekijä jää työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle ainoastaan siinä tapauksessa, että hänen pääasiallisiin tehtäviinsä kuuluu työnantajan edustajana toimiminen työntekijöiden työsuhteiden ehtoja määriteltäessä.

Työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jääviksi on tarkoitettu lähinnä henkilöstöjohtajan ja -päällikön kaltaiset tehtävät, joissa pääasiallinen tehtävä on työsuhteen ehdoista päättäminen. Jos päätösvaltaa on rajoitettu merkittävästi organisaatiossa, työntekijä ei ole sovellettavassa säännöksessä tarkoitettussa itsenäisessä asemassa.

A:n tapausta koskeva arviointi

A toimii yksikön johtajana. Hänen työnsä on hallinnollista, eikä hän osallistu hoitotyöhön. Pelkkä esimiehenä toimiminen tai hallinnollisen työn tekeminen ei tarkoita sitä, ettei työntekijän työ kuuluisi työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. A:n tehtävistä alle 50 prosenttia on henkilöstöehdoista päättämistä.

A:lla ei ole päätäntävaltaa työntekijöiden työsuhteen ehtojen määrittelyssä. A ei voi esimerkiksi päättää, millaista palkkaa työntekijälle maksetaan tai sopia työehtosopimuksesta poikkeavista lomista tai työajoista. A:lla ei ole oikeutta myöntää alaisilleen harkinnanvaraisia palkanlisäjä. Vastapuolen mainitsemat tiimivastaavan lisä ja työsuojeluasiamieslisä ovat kiinteän suuruisia ja ne myönnetään aina edellytysten täyttyessä. A ei ole koskaan myöntänyt tiimivastaavan lisää, koska hänen yksikössään ei ole ollut tiimivastaavaa. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työntekijät keskuudestaan eli A ei voi vaikuttaa työsuojeluasiamiehen henkilöön. A ei myöskään päättä lisän määrää eikä sitä, maksetaanko lisä vai ei.

Työaikojen suunnittelu, kehityskeskustelujen käyminen tai vuosilomien ajankohtien vahvistaminen on tavanomaista päivittäistä työnjohtoa, ei työsuhteen ehtojen määrittelyä. Työvuorolistat ja tosiasiallisesti myös työntekijöiden lomat hyväksytään hallinnossa. Työntekijöiden lomat ilmenevät työvuorolistoista. Tällä alalla myös rivityöntekijät laativat työvuorolistoja, jotka esimiehet vahvistavat.

A suunnittelee vuosittain henkilöstön koulutustarpeet yhdessä henkilöstön kanssa. A:lla on oikeus päättää, mihin koulutukseen kukin työntekijä osallistuu, mutta vain siten, että koulutusbudjetti kutakin työntekijää kohden on 100 euroa vuodessa.

Yhtiössä ei ole kirjallista ohjeistusta siitä, että A:lla olisi oikeus antaa työntekijälle varoitus. Vaikka A:lla olisikin oikeus antaa varoitus työntekijälle, sillä ei ole merkitystä asian arvioinnissa. A:lla ei ole toimivaltaa päättää työntekijöiden työsuhteita eikä päättää itsenäisesti uusien työntekijöiden palkkaamisesta. Ainakaan hän ei ole ollut tietoinen väitetystä oikeudestaan erottaa työntekijä. Tällaiset päätökset tehdään konsernihallinnossa, jossa myös työvuoroluettelot hyväksytetään ennen niiden toimittamista työntekijöille. A:lla on oikeus tehdä itsenäisesti 1.000 euron hankintoja.

A:n palkka on hieman yli 3.500 euroa kuukaudessa sisältäen 11 vuoden kokemuslisät. Työehtosopimus sisältää kolme palkkaluokkaa, joissa vähimmäispalkka 11 vuoden kokemuslisillä on tätä korkeampi. Korkein työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka on yli 4.000 euroa. Tämäkin osoittaa, ettei A ole työehtosopimuksen yläpuolinen työntekijä. Työehtosopimuksen piiriin on ollut tarkoitus sisällyttää hyvin vaativia johtotehtäviä, mikä ilmenee myös palkkaluokista.

A:lla ei ole valtaa itsenäisesti laatia yksikön budjettia, vaan budjetti suunnitellaan yhdessä palvelujohtajan ja business controllerin kanssa. Viimeksi mainitut myös viime kädessä hyväksyvät budjetin. Uuden henkilöstön palkkaamisen osalta A tekee esityksen palvelujohtajalle ja business controllerille, mikäli esimerkiksi kunta palvelun ostajana edellyttää enemmän tietyn koulutustaustan omaavia työntekijöitä kuin mitä yksikössä sillä hetkellä on. A:n tulosvastuu on siten ollut rajallista hänelle asetetun budjetin raameissa.

A on organisaation neljännellä johtajatasolla, eikä tälläkään perusteella sellaisissa työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä tehtävissä, joita sopimuksen 1 §:ssä tarkoitetaan.

A on työajan seurannan ulkopuolella työnantajan yksipuolisen päätöksen perusteella, eikä tästä seikasta siten voida joka tapauksessa tehdä johtopäätöksiä siitä, kuuluuko hän työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.

A on laissa tarkoitettu toimintayksikön vastuuhenkilö, mutta tällä ei ole merkitystä asian arvioinnissa. Tällaiseen asemaan voidaan nimetä myös esimerkiksi sairaanhoitaja.

Koska A ei ole yksikönjohtajan työehtosopimuksen ja siihen sisältyvän tulospalkkauksen piirissä, tämän sopimuksen mukaisella palkkatasolla ei ole merkitystä asian arvioinnissa.

Koska työehtosopimuksen noudattaminen on ehdoton pääsääntö, työnantajalla on todistustaakka siitä, että työntekijän työtehtävät ovat sellaisia, ettei työehtosopimusta sovelleta.

VASTAUS

Vaatimukset

Hyvinvointialan liitto ry on vaatinut, että kanne hylätään ja kantaja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry velvoitetaan korvaamaan vastaajan ja kuultavan yhteiset arvonlisäverottomat oikeudenkäyntikulut 5 267 eurolla korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua työtuomioistuimen tuomion antamisesta lukien.

Perusteet

Työehtosopimuksen ulkopuolelle jäämistä on arvioitava ensisijaisesti sanamuodon mukaisesti ottaen kantaa siihen, onko henkilö yrityksen johtoon kuuluva, itsenäisen osaston päällikkö tai vastaava esimiesasemassa oleva henkilö, joka edustaa työnantajaa työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä ja kuuluuko hänen pääasiallisiin tehtäviinsä työnantajan edustajana toimiminen (TT 2015:57). Sopimusmääräyksen viimeiselle kappaleelle tulee antaa arvioinnissa itsenäinen merkitys. Tältä osin merkityksellistä on henkilöstöasioiden hoitamisen ohella laajemminkin työnantajan edustajana toimiminen. Myös lähiesimies voi olla työehtosopimuksen 1 §:ssä tarkoitettu työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävä työnantajan edustaja, mikäli lähiesimiehen pääasiallisena tehtävänä on työnantajan edustaminen.

Tosiasiallisten tehtävien ohella kokonaisarvioinnissa vaikuttavat myös työntekijän asema (TT 2013:167 ja TT 2013:168) sekä tehtävänimike. Tehtävänimike kuvastaa A:n tapauksessa osaltaan hänen päätösvaltaansa, itsenäistä asemaansa sekä työnantajan edustajana toimimista. Työnantajan edustajalla tarkoitetaan henkilöä, joka käyttää alaisiinsa nähden työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta. Lainsäädännössä työnantajan edustajalla on vakiintuneesti tarkoitettu henkilöä, joka työnantajan puolesta johti ja valvoi työtä, eli käytti työnantajan työnjohto-oikeutta. Määritelmä on ollut vastaava jo vuoden 1970 työsopimuslaissa. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa ei ole sovittu tai tarkoitettu sopia, että työnantajan edustajalla tarkoitettaisiin jotain muuta kuin mitä sillä on vakiintuneesti tarkoitettu lainsäädännössä. Tulkintaohjeena voidaan siten käyttää työlainsäädännössä omaksuttua vastaavan käsitteen merkityssisältöä (Jorma Saloheimo, Työ- ja virkaehtosopimus-oikeus, 2012, s. 174-176). Suuressa yrityksessä työnantajan edustajiksi luettavia henkilöitä on useammalla organisaatiotasolla kuin pienessä yrityksessä. Työntekijän toimivaltuuksiin asetetut organisatoriset rajoitukset ovat kuitenkin suuressa organisaatiossa välttämättömiä, jotta työntekijöiden tasapuolinen kohtelu toteutuu.

Työnantajan edustajana toimiminen tarkoittaa paitsi työnjohto- ja valvontavallan käyttämistä suhteessa työntekijöihin myös työnantajaorganisaation edustamista suhteessa ulkopuolisiin tahoihin. Siksi työnantajan edustamiseen kuuluu paljon muitakin johtamistyön elementtejä, jotka erottavat työn työehtosopimuksen piiriin kuuluvasta työstä. Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 2015:57 katsonut uusien työntekijöiden rekrytointiin osallistumisen olevan työnantajan edustamista.

Palkan määrä, työajan pituus ja vuosilomista päättäminen ovat myös työntekijöiden työsuhteiden ehtojen määrittämisestä, mutta työsuhteen ehdoilla tarkoitetaan kuitenkin paljon laajemmasta ehtojoukosta päättämistä. Työsuhteen ehdoilla tarkoitetaan muun muassa lainsäädännöstä, työehtosopimuksesta, työsopimuksesta ja vakiintuneesta sopimuksen veroisesta käytännöstä muodostuvia ehtoja. Työsuhteen ehdoilla tarkoitetaan käytännössä kaikkea työsuhteen sisältöä, joka määräytyy eri lähteiden perusteella. Näin ollen myös vuosilomien ajankohdasta päättäminen ja työvuoroluetteloiden laatiminen ovat työsuhteen ehdoista päät-

tämistä, kuten myös työn johtaminen. Toisin kuin kantaja väittää, alalla ei ole yleisenä käytäntöjä, että operatiivista hoitotyötä tekevät työntekijät laativat työvuoroluetteloita.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus ei edellytä, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävä työnantajan edustaja olisi oikeutettu päättämään kaikista alaistensa työehdoista täysin itsenäisesti. Jos työsuhteen ehtojen määrittelemisellä tarkoitettaisiin niin laajaa itsenäistä päätöksentekovaltaa työntekijöiden työsuhteiden ehdoista, työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäisi käytännössä yleensä vain yrityksen henkilöstöjohtaja tai -päällikkö. Jos työehtosopimuksen soveltamisalarajaus olisi tarkoitettu sopia niin kapeaksi kuin kantaja väitti sen olevan, olisi työehtosopimuksen 1 §:n sanamuoto hyvin toisenlainen eikä siinä olisi mainintaa itsenäisten osastojen päälliköistä ja muista vastaavassa esimiesasemassa olevista henkilöistä. Kysymyksessä olevan kaltaisessa suuressa organisaatiossa sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja soveltamisalan ulkopuolelle jääviä tehtäviä on enemmän kuin pienessä organisaatiossa.

Yhtiössä on yhteiset toimintakäytännöt, joiden perusteella työnantajan edustajat tekevät päätöksiä työnantajan edustajina. Tällaiset johtajan toimivaltaa määrittelevät säännöt eivät kuitenkaan merkinneet sitä, että yksikönjohtaja niiden vuoksi menettäisi asemansa työehtosopimuksen ulkopuolisena työnantajan edustajana. Valtaosa työntekijöiden työsuhteiden ehdoista määräytyy suoraan työehtosopimuksen ja lain perusteella.

Kantajan mainitsemalla työtuomioistuimen ratkaisulla TT 2011:48 ei ole merkitystä tässä asiassa, koska se koskee toisen alan työehtosopimuksen tulkintaa. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta koskevissa lausuntoasioissa TT 2013:167 ja TT 2013:168 on todettu, että soveltamisala määräytyy työntekijän tosiasiallisten tehtävien ja aseman perusteella (kuten TT 2015:57). Lausunnoilla ei ole muuta merkitystä tämän asian ratkaisemisen kannalta.

Määräyksen sanamuodosta ei käy ilmi, eikä määräyksellä ole tarkoitettu sitä, että työntekijän työajasta yli 50 prosenttia pitäisi koostua pelkästään henkilöstöasioiden hoitamisesta ja työntekijöiden työehtojen määrittelystä, jotta häntä voitaisiin pitää työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävänä työnantajan edustajana. Työehtosopimuksen sanamuodon mukaan riittävää on se, että työntekijän pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen. Tällä tarkoitetaan paitsi henkilöstöasioiden hoitamista, myös muuta johtamistyötä. Tätä tukee myös määräyksen sanamuoto, jonka mukaan soveltamisalan ulkopuolelle voi jäädä koko yrityksen johto, itsenäisten osastojen päälliköt ja vastaavassa esimiesasemassa olevat eivätkä pelkästään yrityksen henkilöstöjohtaja tai -päällikkö. Jos työnantajan edustajana toimiminen on vain sivujuonne työntekijän työtehtävissä, häntä ei voida pitää työehtosopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuna työnantajan edustajana.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen johtajien on katsottu jäävän työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, koska tällaisten johtajien pääasialliset tehtävät ovat käytännössä työnantajan edustamista. Työehtosopimuksessa on sovittu, että työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voi jäädä myös sellaisia yksikön päälliköitä tai vastaavassa esimiesasemassa olevia henkilöitä, joiden pääasiallisena tehtävänä on edustaa työnantajaa. Työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävien johtajien, päälliköiden ja esimiesten joukko voi olla siten yrityksestä riippuen laajempikin kuin työaikalain 2 §:ssä tarkoitettujen johtajien joukko. Muilta osin työehtosopimuksen soveltamisalaa ei ole sidottu työaikalain soveltamisalaaan, mutta on selvää, että työntekijän laajat mahdollisuudet päättää itse omista työaikajärjestelyistään osoittavat hänen asemaansa itsenäisenä johtajana, joka voi muiden edellytysten täytyessä olla myös työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolella.

Pelkkä esimiehenä toimiminen tai hallinnollisen työn tekeminen ei tarkoita sitä, että työntekijään ei sovellettaisi työehtosopimusta. Työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle rajaaminen edellyttää, että työntekijän pääasialliset tehtävät ovat työnantajan edustamista. Työnantajaroolin pääasiallisuus määrittellään ensisijaisesti yksikön johtajan tehtävän kokonaisarvioinnilla. Myös työntekijän aseman itsenäisyys osoittaa työnantajan edustajuutta. Mikäli kysymys ei suoraan ratkeaisi pääasiallisen roolin kautta, voidaan asiaa arvioida johtajan työhön ja suoritettavaan työhön käytettävän ajan kautta.

Työehtosopimuksen 1 §:n ja palkkausjärjestelmän välinen suhde

Työehtosopimuksen palkkausjärjestelmässä on palkkaryhmä E esimiestehtäviin ja teoreettista hallintaa edellyttäviin asiantuntijatehtäviin sekä palkkaryhmä F erityisen vaativiin asiantuntijatehtäviin ja tulosvastuullisiin esimies- ja johtotehtäviin. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että kaikki johtotehtävät olisivat työehtosopimuksen piirissä.

Palkkaryhmittelyn kautta on määritelty kyseisen palkkaryhmän piirissä työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka. Työehtosopimuksen 1 §:n soveltamisala puolestaan määrittelee ne tehtävät, jotka ovat työehtosopimuksen ulkopuolella. Erottelu työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien ja kuulumattomien johtotehtävien välillä perustuu siihen, kuuluuko työntekijän pääasiallisiin tehtäviin työnantajan edustajana toimiminen.

Mikäli työntekijän pääasiallinen työ on johtaa sekä edustaa työnantajaa henkilöstöasioissa, hän on työehtosopimuksen 1 §:ssä tarkoitettu henkilö, joka asemansa vuoksi jää työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

Sellainen henkilö, joka johtotehtäviensä ohella säännöllisesti osallistuu ja käyttää pääosan työajastaan hoitotyöhön tai muuhun alaistensa tekemään suorittavan tason työhön, on työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilö. Tällaisen johtajan tai päällikön tehtävä kuuluu työehtosopimuksen E tai F palkkaryhmään. F-palkkaryhmän esimerkinimikkeissä mainitut päiväkodin/lastenkodin johtaja sekä hoitotyön johtaja tyypillisesti osallistuvat alaistensa suorittamaan hoitotyöhön muun johtamis- ja esimiestyön ohella. Nämä esimerkkitehtävät eivät siis tyypillisesti ole kokonaan hallinnollisia johtamistehtäviä vaan sisältävät myös suorittavaa työtä.

Henkilö A:n tapausta koskeva arviointi

A on itsenäisen osaston johtaja ja siten työehtosopimuksen 1 §:ssä tarkoitettu itsenäisen osaston päällikkö tai ainakin sitä vastaavassa esimiesasemassa oleva henkilö. A on organisaatiossa neljännellä johtamistasolla, eli A:n ja toimitusjohtajan välissä on vain palvelujohtaja ja liiketoimintajohtaja. Työehtosopimuksen 1 §:n mukaan työehtosopimuksen ulkopuolelle voivat jäädä muutkin kuin yrityksen ylimpään johtoon kuuluvat päälliköt ja esimiehet.

Yksikönjohtajana A:n tehtäviin kuuluu toimia yksikön työntekijöiden esimiehenä ja hän vastaa yksikkönsä työntekijöiden työaikojen ja muiden yksikön toimintojen suunnittelusta, päättää vuosilomien ajankohdista ja käy kehityskeskusteluja alaistensa kanssa sekä osallistuu alaistensa työkykyneuvotteluihin työterveyshuollossa ja muuten. A vastaa myös alaistensa osaamisen kehittamisestä. A:n tehtävistä yli 50 prosenttia liittyy henkilöstöasioiden hoitamiseen. Kokonaisarvioinnissa johtopäätös olisi kuitenkin sama, vaikka näitä tehtäviä olisi suhteellisesti vähemmän, koska pääosa A:n tehtävistä on joka tapauksessa työnantajan edustamista myös muussa johtamistyössä.

Yksikön johtajat suunnittelevat työvuoroluettelot, jotka business controllerit hyväksyvät varmistaen samalla, että henkilöstön määrä yksikössä on riittävä työvuoroluettelon aikana. Tällä ei ole kavennettu yksikön johtajan toimivaltaa.

A:n tehtäviin kuuluu uusien työntekijöiden rekrytointi. Siihen sisältyy rekrytoinnin aloittaminen, työpaikkailmoituksen tekeminen, hakijoiden haastattelut ja henkilövalinnan tekeminen. A neuvottelee uuden työntekijän kanssa palvelussuhteen ehdoista ja edustaa työnantajaa suhteessa palkattavaan henkilöön. A:n pitää hakea rekrytointilupa vakituisen ja pitempikestoiseen määräaikaiseen työsuhteeseen tulevan työntekijän palkkaamiseen palvelujohtajalta ja business controllerilta, jotka varmistavat rekrytoinnin taloudelliset edellytykset. Sen jälkeen, kun rekrytointilupa on saatu, yksikönjohtaja vastaa rekrytointiprosessista täysin itsenäisesti. Lyhyisiin työsuhteisiin palkattavia keikkatyöntekijöitä yksikön johtaja voi palkata myös ilman rekrytointilupaa.

A laatii uuden työntekijän työsopimuksen. Yhtiössä kaikki vakituiset ja pidempikestoiset määräaikaiset työsopimukset käytetään ensin henkilöstöhallinnossa ja liiketoimintajohdossa kahden henkilön tarkastettavana. Tämän menettelyn tarkoituksena on varmistua siitä, että sopimus on laadittu oikein. Sen paremmin henkilöstöhallinto kuin liiketoimintajohtokaan ei kuitenkaan osallistu millään tavalla henkilövalinnan tekemiseen, mikä on yksin A:n vastuulla.

Yhtiössä noudatetaan tiettyä palkkatasoa, mutta A:lla on kuitenkin oikeus myöntää työntekijälle tiimivastaavan- ja työsuojeluasiamieslisä sekä mahdollisuus hakea erityistilanteissa lupaa henkilökohtaiseen lisään. Koska työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, A ei voi sopia työehtosopimuksesta poikkeavista lomista tai työajoista.

A:lla on oikeus työnantajan edustajana myös tehdä päätös työsuhteen päättämisestä tai antaa varoitus. Käytännössä yksiköiden johtajat kysyvät usein neuvoa työsuhteen päättämiseen tai varoituksen antamiseen henkilöstöhallinnosta, mutta yksikönjohtajalla on itsenäinen päätösvalta varoituksen antamisesta ja työsuhteen päättämisestä. Mikäli yksikössä olisi tarpeen käydä yhteistoimintaneuvotteluja, toimisi A näissä neuvotteluissa työnantajan edustajana, laajoissa asioissa yhdessä palvelujohtajan kanssa.

Edellä kuvatut tehtävät eivät ole pelkkää päivittäistä työnjohtoa, vaan ne osoittavat nimenomaan valtaa päättää alusten työsuhteiden ehdoista ja A:n aseman itsenäisyyttä ja roolia työnantajan edustajana. A:lla on päätäntävaltaa ja hän edustaa työnantajaa työntekijöiden työsuhteen ehtojen määrittelyssä. A:n aseman itsenäisyyttä johtajana osoittaa myös se, että hänellä on vapaus suunnitella oma työaikansa haluamallaan tavalla ja tehdä halutessaan myös etätöitä. Yksikönjohtajien ei tarvitse olla oman esimiehensä tavoitettavissa tiettyinä aikoina.

A:n tehtäviin kuuluu myös edustaa yksikköään suhteessa asiakkaisiin, kuntaan ja muihin sidosryhmiin. A:lla on budjettivastuu ja tulostavastuu yksiköstään. A:lla on oikeus tehdä itsenäisesti 2.000 euron hankintoja. A on myös yksityisistä sosiaalipalveluista annetussa laissa tarkoitettu toimintayksikön vastuuhenkilö. Näillä seikoilla on merkitystä arvioitaessa sitä, onko A työ luonteeltaan työnantajan edustamista.

Arvioitavana ei ole se, onko A:n pääasiallinen tehtävä määritellä työntekijöiden työsuhteen ehtoja. Työehtosopimuksen sanamuodon mukaisesti määriteltävänä on se, kuuluuko A:n pääasiallisiin tehtäviin työnantajan edustajana toimiminen. Tämän käsitteen piiriin kuuluu myös muu johtamistyö kuin työntekijöiden työsuhteiden ehtojen määrittely.

A:n palkka on riidattomasti 3.553,46 euroa kuukaudessa. Mikäli A:n palkkauksessa sovellettaisiin työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää, olisi hänelle maksettava vähintään työehtosopimuksen palkkaluokan G 26 mukaista palkkaa, joka korkeimmalla palveluslisätasolla on 1.1.2016 voimaan tulleen palkkataulukon mukaan 2.886,89 euroa. A:n kuukausipalkka ylittää työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkkatason korkeimmassa F-vaativuusryhmässä yli 600 eurolla kuukaudessa, mikä osoittaa, että hänen työnsopimuksensa ehdot poikkeavat merkittävästi työehtosopimuksen mukaisesta palkkatasosta, vaikka häneen sovellettaisiinkin työehtosopimusta työnsopimuksen ehdon perusteella.

Vaikka työehtosopimuksessa onkin kolme G-palkkaluokkaa, joiden mukainen kuukausipalkka ylittää A:n kiinteän kuukausipalkan, työnantajalla ei ole velvollisuutta käyttää työehtosopimuksen korkeimpia palkkaluokkia kenenkään työsuhteissa. Käytännössä korkein työehtosopimuksen mukainen velvoittava palkkaluokka on G 26. Palkkaryhmän perustyötä vaativammista tehtävistä voidaan työehtosopimuksen perusteella maksaa myös euromääräistä tehtäväkohtaista lisää, mistä johtuen G26 palkkaluokkaa korkeammat palkkaluokat eivät 1.2.2017 – 31.1.2018 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaan olleet sellaisenaan velvoittavia.

Mikäli A olisi hyväksynyt hänelle tarjotun yksikönjohtajan työnsopimuksen, jolla hän olisi jäänyt työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, hän olisi tullut tulospalkkauksen piiriin. A olisi asemansa ja tehtäviensä puolesta mainitun sopimuksen ja palkkauksen piirissä, mikäli hän hyväksyisi hänelle tarjotun sopimuksen. Tulospalkan määrä vuositasolla olisi ollut enintään 1,4 kuukauden kuukausipalkan määrä. A:n ansiot olisivat tuossa tapauksessa nousseet vielä huomattavasti ja ylittäneet vielä selvemmin työehtosopimuksen mukaisen palkkatason.

TODISTELU

Kantajan, vastaajan ja kuultavan kirjallinen todiste

1. Yksikönjohtajan tehtäväkuvaus 27.9.2016

Kantajan henkilötodistelu

1. Henkilö A

Vastaajan henkilötodistelu

1. Henkilö B

2. Henkilö C

TYÖTUOMIOISTUIMEN RATKAISU

Perustelut

Työehtosopimuksen sisällön tulkinta

Asiassa on ensin ratkaistava kysymys siitä, millaiset tehtävät työehtosopimuksen 1 §:ssä on jätetty sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Tältä osin tulee tulkita määräyksen sanamuotoa ja systematiikkaa. Työehtosopimukseen osallisten tarkoituksesta, jolla usein on ratkaiseva merkitys työehtosopimuksen tulkinnessa, ei ole asianosaisten ilmoituksen mukaan saatavissa selvitystä, eikä tällaista näyttöä ole asiassa esitetty.

Kysymyksessä oleva työehtosopimus ei sen 1 §:n 2 kappaleen mukaan koske yrityksen johtoa, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esimiesasemassa olevia henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä. Saman pykälän 3 kappaleen mukaan tällä tarkoitetaan sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esimiesasemassa olevia henkilöitä, joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen.

Keskeistä asian arvioinnissa on määräyksen kolmannelle kappaleelle annettava tulkintasisältö. Vastaaja on katsonut, että kolmas kappale on itsenäisessä asemassa siten, että työehtosopimuksen ulkopuolelle jäävät toisessa kappaleessa tarkoitettujen henkilöiden lisäksi myös kaikki sellaiset henkilöt, joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen. Kantajan näkemyksen mukaan kolmas kappale määrittää toista kappaletta siten, että kolmannessa kappaleessa määritellään tarkemmin, mitä toisessa kappaleessa kuvatulla työnantajan edustamisella työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä tarkoitetaan.

Työtuomioistuin katsoo sopimusmääräyksen sanamuodon viittaavan kantajan esittämään tulkintavaihtoehtoon, jonka mukaan keskeistä on määräyksen toisessa kappaleessa mainittu työnantajan edustajana toimiminen työntekijöiden työsuhteiden ehtoja määriteltäessä. Kolmannessa kappaleessa määritellään se, että tällaisena työnantajan edustajana toimimisen tulee kuulua henkilön pääasiallisiin tehtäviin.

Kysymyksessä olevaa työehtosopimuksen määräystä on käsitelty työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2015:57. Tuossa ratkaisussa työtuomioistuin on todennut olennaista olevan henkilön todellisten työtehtävien sisältö. Tämän oikeudenkäynnin osapuolet ovat yhtä mieltä tästä tulkintaohjeesta, eikä työtuomioistuimella ole syytä poiketa tältä osin aikaisemmasta tulkintalinjastaan.

Kantaja on vedonnut lisäksi ratkaisuun TT 2011:48, jossa on arvioitu teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta. Kantajan mukaan tästä samantyyppistä soveltamisalamääräystä koskevasta ratkaisusta on saatavissa tulkinta-apua käsillä olevaan kysymykseen. Työtuomioistuin kuitenkin katsoo, että mainitusta eri alan työehtosopimusta koskevasta ratkaisusta ei ilmene sellaista yleispätevää tulkintaohjetta, jolla voisi olla merkitystä käsillä olevan asian arvioinnissa.

Arvioitaessa sitä, onko henkilö määräyksessä tarkoitettussa esimiesasemassa, voidaan ottaa huomioon myös työntekijän muodollinen asema yhtiössä. Myös palkkatasolla saattaa olla merkitystä mainitun asian arvioinnissa.

Olennaista työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen arvioinnissa on kuitenkin se, onko henkilön pääasiallisiin tehtäviin kuulunut edustaa työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä. Tällaisten tehtävien on katsottava käsittävän palkasta, työajasta ja vuosilomasta päättämistä työsopimuksia tehtäessä. Tämän lisäksi näihin tehtäviin voidaan katsoa sisältyvän muu tosiasiallinen henkilöstöjohtaminen. Tällä tarkoitetaan muun ohella päätösvallan käyttämistä työntekijöiden työajoista ja työn sisällöstä kulloisenkin työsopimuksen ehtojen puitteissa päätettäessä. Tällaisia ovat myös tehtävät, joissa henkilö käyttää päätösvaltaa työntekijöiden koulutukseen ja kehittämiseen, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa sekä työhön ottamista, varoittamista ja työsuhteen päättämistä koskevissa asioissa.

Henkilö A:n työtehtävät

Seuraavat A:n työtehtäviin liittyvät seikat ovat asiassa riidattomia. A työskentelee yritys X:n yksikön johtajana. Yksikön johtaja on organisaatiossa neljännellä tasolla siten, että A:n yläpuolella on kolme johtajatasoa. A toimii yksikön työntekijöiden esimiehenä, tekee hallinnollista työtä eikä osallistu suorittavaan hoitotyöhön. A ei pääätä työntekijöiden palkan määrästä. Hänellä on oikeus hakea lupaa työntekijän henkilökohtaiseen lisään. A päättää työntekijöiden lomista ja työajoista työehtosopimuksen asettamissa rajoissa. A:n laatimat työvuorolistat hyväksytetään yhtiön hallinnossa. A osallistuu uusien työntekijöiden palkkaamiseen pyytämällä hallinnolta rekrytointilupaa, jonka jälkeen hän vastaa rekrytointiprosessista. Tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät A voi kuitenkin palkata ilman hallinnosta pyydettyä lupaa. A:n laatima työsopimus hyväksytään vielä hallinnossa. A:lla ei ole työajanseurantaa eli kellokorttia tai työvuorolistoja. A saa tehdä etäpäiviä eikä hänen tule olla tiettyä ajankohtana esimiehensä tavoitettavissa. A osallistuu kehityskeskusteluiden käymiseen alaistensa kanssa. A käy tarvittaessa työkykyneuvottelut työterveyden edustajien kanssa. A edustaa yksikköä suhteessa asiakkaisiin, kuntaan ja muihin sidosryhmiin. A:n toimiessa nykyisessä tehtävässään yksikössä ei ole käyty yhteistoimintaneuvotteluja. A on yksityisistä sosiaalipalveluista annettussa laissa tarkoitettu toimintayksikön vastuuhenkilö. A:n palkan määrä on 3 553,46 euroa kuukaudessa. A olisi tulospalkkauksen piirissä, mikäli hän olisi hyväksynyt työnantajan tarjoaman yksikön johtajan sopimuksen.

Asiassa on A:n työtehtävien osalta riitaa erityisesti siitä, olivatko A:n työtehtävät pääasiallisesti työntekijöiden työsuhteen ehtojen määrittämisestä tulokannan kohteena olevassa työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettu tavoin. Lisäksi uusien työntekijöiden palkkaamisen ja työvuorolistojen vahvistamisen osalta on riitaa siitä, tehtiinkö lopullinen päätös asiassa A:n toimesta vai yhtiön hallinnossa.

Kirjallisena todisteena K1 on esitetty yksikön johtajan tehtäväkuvaus. Todisteen mukaan yksikön johtajan vastuualueeseen kuuluu taloudellinen ja toiminnallinen vastuu omasta yksiköstä sekä päävastuu yksikön asukashankinnasta ja työvuorosuunnittelusta. Yksikön johtaja toimii yksikön henkilökunnan esimiehenä ja hänen vastuulleen kuuluvat henkilöstöjohtamisen kaikki osa-alueet. Hän vastaa henkilöstön rekrytoinnista ja kehittämisestä sekä osaamisen kehittämisestä, työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Edelleen yksikönjohtaja huolehtii yksikön palvelutyön päivittäisestä johtamisesta tiimivastaavien kanssa sekä vastaa yksikön laatujärjestelmän ylläpidosta ja sisäisen laadun varmistamisesta. Yksikön johtaja toimii yhteyshenkilönä asiakkaiden, viranomaisten, sijaintikuntien virkamiesten ja palveluntoimittajien/ alihankkijoiden suuntaan. Yksikönjohtaja huolehtii hankinnoista, tarkastaa ostolaskut sekä varmistaa myyntilaskutuksen oikeellisuuden. Yksikönjohtaja myös päivystää. Hän työskentelee lisäksi alueellisessa johtoryhmässä ja tukee kollegoita. Yksikön johtajalle kuuluu yksikön operatiivinen seuranta. Hänelle voi kuulua vielä muitakin vastuualueita erikseen sovitun vastuujonon mukaisesti.

Henkilö A on kertonut, että hänen johtamansa yksikkö tarjoaa asumispalvelua mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Asiakaspainetta on 48. Yksikössä työskentelee 15 vakituistatyöntekijää ja lisäksi niin kutsuttuja keikkalaisia tarpeen mukaan. A on kertomansa mukaan yksikössä työskentelevän henkilökunnan esimies eikä yksikössä ole ketään muuta hänen yläpuolellaan olevaa johtajaa. A:n oma esimies yritys X:n organisaatiossa on palvelujohtaja, jonka alaisuudessa on yli kymmenen henkilöä A:n kaltaista yksikön johtajaa. Palvelujohtajan esimies on liiketoimintajohtaja, jonka yläpuolella on toimitusjohtaja. Yksikön johtajilla on työssään apuna konsernin muita asiantuntijoita kuten business controller sekä henkilöstöasioista vastaava henkilökunta (HR-osasto).

A on kuvaillut työnkuvaansa erittäin monipuoliseksi. Hän on kiinteistöhuollosta lähtien vastuussa kaikesta yksikkönsä toiminnasta. Hänellä on vastuu sekä yksikön taloudesta että henkilöstöhallinnosta. Lisäksi hän tekee paljon asukkaisiin liittyvää työtä. Hän vastaa asukashankintaprosessista kokonaisuudessaan sekä asukkaan hoitoketjun toteuttamisesta tarkoituksenmukaisella tavalla. A:n mukaan hänen on vaikea arvioida, miten hänen aikansa jakaantuu eri tehtävien välillä viikkotasolla. Hänellä on muun muassa seuraavia rutiininomaisia tehtäviä säännöllisesti: työvuorosuunnittelu, työvuorojen toteutumisen kirjaaminen, budjetin seuraaminen ja laskujen hyväksyminen, sijaisten hankkiminen sekä asukaspalaveriin osallistuminen. Sijaisten hankkimiseen menee A:n mukaan paljon aikaa. Lisäksi hän toimii itse sijaisena yksikön vastaavalle hoitajalle, mikäli tämä on poissa työstä. A on arvioinut, että noin kolmannes hänen työajastaan menee asukastyöhön.

Uusien työntekijöiden palkkaamisen osalta A on kertonut, että hän ei voi itse päättää uuden vakituisen työntekijän palkkaamisesta, vaan hän tarvitsee siihen palvelujohtajan ja business controllerin luvan. Kun lupa on saatu, A hoitaa rekrytointiprosessin itse eli hän julkaisee työpaikkailmoituksen, haastattelee ehdokkaat sekä tekee lopullisen valinnan. Keikkalaisia A voi palkata tarpeen mukaan ilman edellä kerrottua lupaa. Työsopimukset hyväksytään HR-osastolla, minkä jälkeen A allekirjoittaa ne.

A on kertonut, että yhtiössä on valtakunnallinen palkkapolitiikka, eikä hänellä ole valtaa päättää, minkälaista palkkaa kenellekin työntekijälle maksetaan. A voi tosin ehdottaa esimiehelleen henkilökohtaisen lisän maksamista tietyille työntekijälle, mutta tästäkään hän ei voi itse päättää. Työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluasiamiehen, jolle maksetaan asemansa perusteella automaattisesti 25 euron palkanlisä. A:n yksikössä ei ole tiimivastaavaa, joten tämän palkanlisän osalta hän ei ole osannut kertoa sen enempää.

Jos yksikköön tulee uusi vakituinen työntekijä, A:n kertoman mukaan hän tekee lähtökohtaisesti sovittua jaksotyöaika. A:lla on kuitenkin mahdollisuus itsenäisesti sopia tuntipalkkaisen työntekijän kanssa, että työntekijä tekee poikkeavaa työaika, mikä voi tarkoittaa kaikkea 0-100 prosentin väliltä. A suunnittelee työvuorolistat, jotka business controller tarkastaa ja vahvistaa. Kesäomat A suunnittelee yhdessä henkilökunnan kanssa ja suunnitelman hyväksyy ja vahvistaa palvelujohtaja.

A on vielä kertonut, että hän saa tehdä tietyn suuruisia hankintoja, kunhan se pysyy hänelle annetussa budjetissa. Mikäli kysymys on 1.000 euroa suuremmasta hankinnasta, A keskustelee asiasta palvelujohtajan kanssa, joka hyväksyy hankinnan. A:n yksikössä ei ole hänen aikanaan ollut yhteistoimintaneuvotteluita, joten hän ei tiedä, kuuluuko hänen tehtäviinsä toimia neuvotteluissa työnantajan edustajana.

Yritys X:n yksikön johtajana ajalla 1.10.2016-30.6.2018 työskennellyt henkilö B on kertonut, että hänellä oli ollut 45 alaista ja hänen työajastaan noin 60- 70 prosenttia oli mennyt henkilöstöjohtamistehtäviin. Varsinaiseen asukastyöhön aikaa oli mennyt vain vähäisessä määrin. B:llä oli ollut oikeus rekrytoida työntekijöitä, antaa heille varoituksia sekä päättää työsuhde. Varoituksen antamis- ja työsuhteen päättämistilanteissa B oli tosin ensin keskustellut oman esimiehensä eli palvelujohtajan sekä HR-osaston kanssa, jotta asiat menisivät oikeudellisesti oikein.

Yritys W:n työsuhdepäällikkö ja yritys Y:n entinen henkilöstöjohtaja henkilö C on kertonut, että yritys W:llä on koko konsernia palveleva HR-osasto, ja hän itse hoitaa myös konserniin kuuluvan yritys X:n henkilöstöasioita. Yritys X:ssä on 60 tulosityksikköä, joista asumispalveluyksiköitä on 48. Asumispalveluyksiköiden osalta pääsääntö on, että yhtä yksikköä kohden on aina yksi johtaja. Yhtiössä on noin 1.000 kuukausipalkkaista ja 1.000 tuntipalkkaista työntekijää sekä lisäksi keikkalaisia.

Henkilö C:n käsityksen mukaan kirjallisesta todisteesta K1 ilmenevä vastaa myös henkilö A:n tehtävänkuvaa tällä hetkellä. C:n käsitys A:n tehtävistä perustuu sekä edellä mainittuun asiakirjaan että siihen, mitä A:n esimies on hänelle asiasta kertonut. C:n mukaan A:n päätehtäviin yksikkönsä johtajana kuuluu henkilöstöjohtaminen rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen saakka sekä vastuu yksikön asiakkaista. Viimeksi mainituilta osin A huolehtii siitä, että asukaspaikat ovat täynnä ja tekee tähän liittyvää yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. Lisäksi A vastaa työvuorosuunnittelusta siten, että henkilöstö- ja asiakasmäärät kohtaavat. C:n mukaan yksikön johtajan työajasta henkilöstöjohtamiseen kuluu yli 50 prosenttia. Muu aika menee muun muassa sidosryhmätyöskentelyyn sekä hankintojen ja kululaskujen hoitamiseen. Yksikön johtaja osallistuu myös alueellisen johtoryhmän työskentelyyn. Näitä kokouksia on kuukausittain.

C on kertonut, että jos yksikköön on tarve palkata uusi työntekijä, A:n tulee pyytää business controllerilta rekrytointilupaa. Luvan saatuaan A laittaa tehtävän auki, valitsee haastateltavat henkilöt sekä haastattelee heidät mahdollisesti toisen työntekijän kanssa yhdessä. A tekee työsuhteen, jonka palvelujohtaja allekirjoittaa, mikäli kysymys on vakituisesta työntekijästä. C ei ole varma, saako A palkata keikkalaisen ilman rekrytointilupaa. Joka tapauksessa A allekirjoittaa keikkalaisen työsuhteen.

Konsernissa on C:n kertoman mukaan sovittu yhtenäisestä palkkapolitiikasta, eikä A voi itse päättää yksikkönsä työntekijöiden palkoista. Työntekijälle maksettava palkanlisä on hyväksyttävä palvelujohtajalla. A voi myöntää tiimivastaavanlisän, mikäli hänen yksikössään on tällainen tehtävä. Lisäksi A huolehtii siitä, että työsuojeluasiamiehiksi valitulle henkilölle maksetaan sovittu lisä.

Työntekijöiden työvuorojen ja vuosilomien suunnittelu on C:n kertoman mukaan A:n vastuulla. Business controller tosin tarkastaa suunnitelmat muun ohella varmistaakseen sen, että henkilökunnan määrä vuoroa kohti vastaa toimilupia ja kuntasopimuksia.

C:n mukaan A:lla on ollut oikeus antaa työntekijälle varoitus sekä päättää tämän työsuhteen. Toivottavaa kuitenkin on, että tällaisen tilanteen ollessa käsillä A kysyisi apua ja neuvoa konsernin HR-osastolta, jotta kaikki menisi oikeudellisesti oikein.

C on vielä kertonut, että A:lla on oikeus tehdä itsenäisesti maksimissaan 2.000 euron operatiivisia hankintoja.

Jos yksikössä olisi tarve yhteistoimintaneuvotteluille, A toimisi C:n mukaan neuvotteluissa työnantajan edustajana.

Arviointi ja johtopäätökset

Henkilö B on kertonut omasta yksikön johtajan työstään yksikössä, joka on ollut suurempi kuin henkilö A:n johtama yksikkö. Yritys W:ssä yritys X:n henkilöstöasioita hoitavan henkilö C:n kertomuksesta on kuitenkin pääteltävissä, että eri yksiköiden toiminta on järjestetty yhtiössä samankaltaisesti, mihin nähden henkilö B:n kertomalla on merkitystä asiassa. Myös C:n kertomalla on samasta syystä merkitystä asian arvioinnissa.

Asiassa on riidatonta, että A ei tee suorittavaa hoitotyötä vaan pelkästään yksikön johtajan hallinnollista työtä. Hän toimii yksikkönsä 15 työntekijän sekä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden esimiehenä. Kukaan kuulluista henkilöistä ei ole kertonut, että A:n työtehtävistä vain vähäinen osa, esimerkiksi alle 50 prosenttia olisi henkilöstöjohtamista. Sekä C että B ovat kertoneet henkilöstöjohtamiseen kuluvan yli 50 prosenttia työajasta. Mainitut seikat viittaavat osaltaan vahvasti siihen, että A:n tehtävät ovat työehtosopimuksen 1 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettuja tehtäviä.

Esitetyn todistelun perusteella A:lla on keskeinen päätösvalta henkilöstön palkkaamisessa, varoituksen antamisessa ja myös työntekijän työsuhteen päättämisessä. Se, että yhtiön hallinnossa business controller tai HR-osasto tarkastavat teknisesti ja oikeudellisesti A:n päätösten perusteella syntyneitä asiakirjoja, ei esitetyn näytön perusteella poista A:n tosiasiallista päätösvaltaa asiassa.

Yllä mainittu pätee myös työvuorolistojen laatimiseen, mikä merkitsee A:n tosiasiallista päätösvaltaa työntekijöiden työ- ja loma-aikojen määrittelemisessä heidän työsopimusten ehtojen puitteissa. Päätösvalta ei ole tältäkin osin A:n esimiehillä.

A:n vastuulla ovat lisäksi muut todistelusta ilmenevät henkilöstöhallintoon liittyvät tehtävät, kuten henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen liittyvät tehtävät.

Sillä, että useat A:n alaisten työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet, kuten palkan määrä ja lomaoikeudet, määritellään pääosin työehtosopimuksessa, yhtiön sisäisesti vahvistamissa käytännöissä taikka lainsäädännössä, eikä niitä päätetä rajoituksetta A:n toimesta, ei ole merkitystä asian arvioinnissa. Muussa tapauksessa työehtosopimuksen 1 §:ssä tarkoitettu soveltamisalan rajaus koskisi vain yhtiön ylintä johtoa, mikä ei määräyksen esimiesasemassa olevia henkilöitä koskeva kuvaus huomioon ottaen ole säännöksen oikea tulkinta.

Yllä mainittuja seikkoja kokonaisuutena arvioiden asiassa ei voi tehdä sellaista johtopäätöstä, että A:n tehtävään tulisi työehtosopimuksen 1 §:n perusteella soveltaa työehtosopimusta. Asiassa on näytetty, että A:n tehtävä on sellaisen esimiestehtävä, jossa hänen pääasiallisiin tehtäviinsä kuuluu edustaa työnantajaa työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä.

A:n palkkatason osalta esitetty ei vaikuta asian arviointiin, koska A ei ole hyväksynyt hänelle tarjottua yksikön johtajan työsopimusta tulospalkkioineen. Myöskään sillä, että työehtosopimuksen palkkaliitteessä on korkeampia palkkoja esimiestehtävien osalta, ei ole vaikutusta asian arviointiin, koska tulkinta tulee tehdä työehtosopimuksen 1 §:n sisällön perusteella. Pelkästään tämä seikka ei siten voi muuttaa yllä mainittua arviointia toiseksi.

Oikeudenkäyntikulut

Kantaja häviää asian, joten se tulee oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 33 §:n 1 momentin nojalla velvoittaa korvaamaan vastaajan oikeudenkäyntikulut asiassa. Kuultavan osalta oikeudenkäyntikulujen korvaamista koskeva vaatimus tulee hylätä mainitun lain 33 §:n 2 momentin nojalla, koska kysymys ei ole hyvityssakkoa, korvausta tai muuta rahamääräistä suoritusta koskevasta vaatimuksesta. Tällä seikalla ei kuitenkaan katsota olevan vaikutusta vastaajatahon oikeudenkäyntikuluvaatimuksen määrään, koska asiassa ei voida todeta olleen pelkästään kuultavayhtiötä koskevia oikeudenkäyntikuluja aiheuttavia toimenpiteitä. Oikeudenkäyntikulujen määrä on riidaton.

Tuomiolauselma

Työtuomioistuin hylkää Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:n asiassa esittämät vaatimukset.

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry velvoitetaan korvaamaan Hyvinvointialan liitto ry:n arvonnalisäverottomat oikeudenkäyntikulut asiassa 5 267 eurolla korkolain 4 §:n 1

momentin mukaisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua työtuomioistuimen tuomion antamisesta lukien.

Yritys X:n asiassa esittämä oikeudenkäyntikulujen korvaamista koskeva vaatimus hylätään.

Ma. työtuomioistuinneuvos

Minna Ihonen

Asian ratkaisemiseen ovat osallistuneet Ihonen puheenjohtajana sekä Saarensola, Nyssölä, Aarto, Lehto ja Forsén jäseninä. Valmistelija on ollut Willstedt.

Tuomio on yksimielinen.