

Antopäivä
17.9.2020

Diaarinro
R 57/19

KANTAJA Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry (21.1.2020 alkaen Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry)

VASTAAJAT Hyvinvointiala HALI ry
[REDACTED] Oy

ASIA Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Vireille 4.9.2019

KÄSITTELY TYÖTUOMIOISTUIMESSA

Suullinen valmistelu 8.4.2020

Asia on valmistelun päätyttyä siirretty asianosaisten pyynnöstä ja oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 26 §:n 1 momentin nojalla neuvottelustunnossa ratkaistavaksi pääkäsittelyä toimittamatta.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYKSET

Hyvinvointialan liitto ry:n (nykyisin Hyvinvointiala HALI ry) ja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:n välillä ajalla 1.2.2018–31.3.2020 voimassa oleva terveystalalan työehtosopimus sisältää muun ohella seuraavan määräyksen.

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

=====

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

=====

ASIAN TAUSTA JA ERIMIELISYYS

Pääluottamusmies on palkkausta koskevan erimielisyyden yhteydessä 8.4.2019 sähköpostitse pyytänyt [REDACTED] Oy:tä toimittamaan yksiköittäin tiedot niistä työntekijöistä, joille maksetaan 31.1.2016 voimassa olleita erityistekijälisiä, ja työntekijöistä, joille maksetaan uusia 1.2.2016 voimaan tulleita erityistekijälisiä. Pääluottamusmies on pyytänyt toimittamaan nämä tiedot hänelle 12.4.2019 mennessä.

██████████ Oy ei ole toimittanut kyseisiä tietoja pääluottamusmiehelle 12.4.2019 mennessä. Se on 26.5.2019 kieltäytynyt toimittamasta tietoja maksettavista erityistekijälisistä pääluottamusmiehelle. TSN ry on 27.5.2019 pyytänyt Hyvinvointiala HALI ry:tä valvomaan, että ██████████ Oy noudattaa luottamusmiessopimuksen 6 §:ää ja antaa pääluottamusmiehelle tämän pyytämät tiedot. Pääluottamusmies on 28.5.2019 pyytänyt työehtosopimuksen 32 §:n mukaisia paikallisia erimielisyysneuvotteluita sen selvittämiseksi, miksi ██████████ Oy ei ole antanut pääluottamusmiehen pyytämiä tietoja erimielisyysasian selvittämiseksi. Samalla pääluottamusmies on toimittanut TSN ry:n kannan ja perustelut erimielisyyspöytäkirjaan merkittäväksi. Neuvotteluita ei ole järjestetty, eikä työnantaja ole antanut kantaansa perusteluineen pöytäkirjaan. Tehy ry:n johtava lakimies Vappu Okkeri on vielä 20.8.2019 pyytänyt ██████████ Oy:tä toimittamaan työnantajan kannan pöytäkirjaan, mutta pöytäkirjaa tai pääluottamusmiehen pyytämiä tietoja ei ole toimitettu tai ryhdytty toimenpiteisiin pyydettyjen tietojen toimittamiseksi pääluottamusmiehelle. TSN ry:n kanne on tullut vireille työtuomioistuimessa 4.9.2019.

██████████ Oy on asian sovinnolliseksi ratkaisemiseksi antanut 11.11.2019 luottamusmiehelle tämän pyytämiä tietoja. Kantajan käsitys kuitenkin on, että ██████████ Oy ei vieläkaan antanut kaikkia tietoja liittyen maksettaviin erityistekijälisiin.

Erimielisyys vallitsee siitä, onko ██████████ Oy:llä ollut työehtosopimukseen perustuvaa velvoitetta tietojen luovuttamiseen.

KANNE

Vaatimukset

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

- vahvistaa, että ██████████ Oy on rikkonut tietensä tai sen olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa terveystalouden työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdan määräystä jättämällä antamatta pääluottamusmiehelle tämän 8.4.2019 esittämästä pyynnöstä huolimatta tiedot ██████████ Oy:n maksamista erityistekijälisistä,
- tuomitsee ██████████ Oy:n maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta,
- tuomitsee Hyvinvointiala HALI ry:n maksamaan hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, ja
- velvoittaa Hyvinvointiala HALI ry:n ja ██████████ Oy:n yhteisvastuullisesti korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikulut 5.090 eurolla korkoineen.

Perusteet

██████████ Oy on tammi-helmikuun vaihteessa 2016 uudistanut palkkausjärjestelmäänsä, minkä yhteydessä yhtiö on yksipuolisesti alentanut tai poistanut erityistekijöistä maksettavia erityistekijälisiä. Erityistekijälisien poistamisesta ja alentamisesta on käyty paikallisneuvottelut kesällä ja syksyllä 2018, ja liittojen väliset neuvottelut 18.10.2018. Asia on jäänyt erimieliseksi.

Erityistekijälisien poistamisesta ja alentamisesta johtuen on syntynyt epäselvyyttä erityistekijälisien soveltamisesta ██████████ Oy:n työpaikoilla ja sitä kautta työntekijöiden palkasta ██████████ Oy:ssä. ██████████ Oy on maksanut samaa tehtävää tekeville työntekijöilleen eri suuruisia erityistekijälisiä. Työntekijöille, joiden työsuhte on ollut voimassa 31.1.2016,

██████████ Oy on maksanut korkeampaa erityistekijälisää kuin niille työntekijöille, jotka ovat ottaneet tehtävän vastaan 1.2.2016 tai sen jälkeen. Useat työntekijät ovat pyytäneet pääluottamusmiestä ja varapääluottamusmiestä selvittämään erityistekijälisiin liittyviä epäselvyyksiä. Pääluottamusmies on 8.4.2019 sähköpostitse pyytänyt ██████████ Oy:tä toimitamaan yksiköittäin tiedot niistä työntekijöistä, joille maksetaan 31.1.2016 voimassa olleita erityistekijälisiä, ja työntekijöistä, joille maksetaan 1.2.2016 voimaan tulleita erityistekijälisiä. Pääluottamusmies on pyytänyt toimittamaan nämä tiedot hänelle 12.4.2019 mennessä. Luottamusmiehen tietopyynnön taustalla on ollut edellä mainittu erimielisyys erityistekijälisien poistamisesta ja alentamisesta ██████████ Oy:ssä 1.2.2016 alkaen.

██████████ Oy:n johtaja ██████████ on 26.5.2019 vahvistanut, etteivät he näe perusteita vaatimukselle erityistekijälisiin liittyvien palkkaerosaatavien maksamisesta ja tarvittaessa tarkastelevat yksittäisten työntekijöiden asiat erikseen. Samaan aikaan ██████████ on kieltäytynyt toimittamasta tietoja maksettavista erityistekijälisistä pääluottamusmiehelle.

Luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdan määräyksen mukaan luottamusmiehelle on annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista. Epäselvyys on koskenut erityisesti sitä, maksetaanko työntekijöille samoissa tehtävissä yhtä suuria erityistekijälisiä vai poikkeavatko lisät samoissa tehtävissä työskentelevien kohdalla määrällisesti toisistaan. ██████████ Oy on kieltäytynyt toimittamasta pääluottamusmiehelle tämän pyytämiä tietoja. Näin ollen ██████████ Oy on tietensä rikkonut työehtosopimusta.

Koska ██████████ ei ole antanut tietoa eri yksiköissä maksettavista erityistekijälisistä ja niiden määristä, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry ei ole pystynyt valvomaan, noudattaako ██████████ Oy työehtosopimusta oikein ja toteutuuko työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

Kantajan käsitys on, että ██████████ Oy ei vielääkään antanut kaikkia tietoja liittyen maksettaviin erityistekijälisiin. Kanteen nostamisen jälkeen annettuun koonnokseen on kirjattu vain tällä hetkellä voimassa olevista erityistekijöistä maksettavat määrät. Kantajan käsityksen mukaan listauksessa ei ole ”vanhoja” ennen 1.2.2016 myönnettyjä erityistekijälisiä, jotka ovat poistettu 1.2.2016, mutta joita edelleen maksetaan joillekin työntekijöille erityistekijälisinä tai palkkalaskelmasta ilmenevänä tehtäväkohtaisena lisänä (esim. hammashoitajan laaja osaaminen, lähihoitajan toimenpideavustaminen, taittovirhekirurginen erityisosaaminen ja avustaminen, toimipisteen hygieniayhdyshenkilö, kielitaito).

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen palkkasopimuksen mukaan kullakin työpaikalla on määriteltävä palkkaa korottavat erityistekijät. Soveltamisohjeen mukaan työpaikalla tulee määritellä, mitä erityistekijöitä työpaikan työntekijöiden työtehtäviin sisältyy ja toiseksi tulee määritellä millä tavoin (esimerkiksi prosentuaalisina tai euromääräisinä lisinä) erityistekijät otetaan huomioon tehtäväkohtaisissa palkoissa. Erityistekijöiden soveltamisperiaatteet on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla ja palkan määräytymisen perusteet on käytävä läpi kunkin työntekijän kanssa. ██████████ Oy:llä tulee näin ollen olla saatavilla työpaikkakohtaiset tiedot siitä, mitä erityistekijälisiä työpaikalla maksetaan, mitkä ovat niiden euro/prosenttimäärät ja kuinka monelle työntekijälle niitä maksetaan. ██████████ Oy on myös osannut antaa tiedot maksetuista erityistekijälisistä luottamusmiehen pyytämällä tavalla yksiköittäin kanteen nostamisen jälkeen, mikä myös osaltaan tarkoittaa, että pyyntö ei ole ollut liian yksilöimätön.

Tietojen antaminen luottamusmiehille palvelee erimielisyystapausten varhaista ratkaisemista, mitä voidaan pitää työehtosopimuksen neuvottelumenettelyn tarkoituksena (TT 2009:79 ja TT 2017:7). Näin ollen neuvottelujärjestelmän toimivuuden kannalta on tärkeää, että

määräyksen mukaiselle tietojensaantioikeudelle ei aseteta liian tiukkoja edellytyksiä. Myös määräyksen sanamuoto "kaikki tiedot" viittaa pikemmin laajaan kuin suppeaan työnantajan tietojenantovelvollisuuteen.

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 12 §:n mukaan työehtosopimukseen osallisella työntekijäyhdistyksellä on työehtosopimusta koskevissa asioissa oikeus ajaa kanteen työtuomioistuimessa sekä jäsentensä että niidenkin työntekijöiden puolesta, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja. Tämä oikeus kanteen ajamiseen työehtosopimukseen perustuvassa asiassa on riippumaton siitä, onko yksittäinen työntekijä antanut suostumuksensa asian riittauttamiseen tai kanteen nostamiseen (TT 2018:48 ja TT 1997:29). Näin ollen työehtosopimuksen soveltamisesta syntyneen epäselvyyssasian käsittely myöskään paikallistalossa luottamusmiehen toimesta ei edellytä työntekijän suostumusta. Erimielisyyden käsitteily ja kanneoikeuden käyttäminen puolestaan edellyttävät sitä, että luottamusmies on saanut tapauksen selvittämiseen tarvittavat tiedot neuvottelujärjestystä koskevan määräyksen mukaisesti (TT 2006:62).

Tietojensaantioikeutta koskevien sopimusmääräysten nojalla pääluottamusmiehellä ei ole yleistä oikeutta saada tietoa esimerkiksi yksittäisille työntekijöille maksetuista palkoista (TT 1979:66 ja TT 1979:67). Sen sijaan luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot, jotka koskevat työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä selvitettävää tapausta, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä sopimusmääräysten soveltamisesta tai tulkinnasta. Kysymys on viime kädessä työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen etujen valvomisesta, eivätkä tietojen saaminen tai erimielisyyden selvittely edellytä asianomaisen työntekijän suostumusta (TT 2006:62).

Kantajan näkemyksen mukaan tietoja on pyydetty nimenomaan työehtosopimuksen mukaisen erityistekijälisien soveltamisesta [REDACTED] Oy:ssä. Erityistekijälisät ovat osa työn vaativuuteen perustuvaa tehtäväkohtaista palkkaa ja niitä tulee soveltaa työntekijöihin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n tasapuolista kohtelua koskevan pakottavan säännöksen mukaisesti. Tämä on [REDACTED] Oy:lle tuotu ilmi useissa eri neuvotteluissa. Työehtosopimuksen määräyksiä ei voi tulkita tai soveltaa sellaisella tavalla, joka johtaisi työntekijöiden tasapuolista kohtelusta poikkeamiseen vailla hyväksyttävää syytä (ks. esim. TT 2018:18).

[REDACTED] Oy on rikkonut työehtosopimusta, ja se tulee tuomita hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta. Kun Hyvinvointiala HALI ry on tukenut työnantajaa asiassa tämän selvistä työehtosopimusrikkomuksista huolimatta ja hyväksynyt työnantajan menettelyn puuttumatta asiaan, yhdistys tulee tuomita hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

VASTAUS

Vaatimukset

Hyvinvointiala HALI ry ja [REDACTED] Oy ovat vaatineet, että työtuomioistuin hylkää kanteen ja velvoittaa Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:n korvaamaan Hyvinvointiala HALI ry:n ja [REDACTED] Oy:n yhteiset oikeudenkäyntikulut 2.400 eurolla korkoineen.

Perusteet

[REDACTED] Oy ei ole rikkonut terveyspalvelualan työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdan määräystä, eikä Hyvinvointiala HALI ry ole näin ollen laiminlyönyt työehtosopimuslain mukaista valvontavelvollisuuttaan.

Luottamusmies on pyytänyt kyseisiä tietoja, koska hän on halunnut selvittää, noudattaako [REDACTED] Oy työsopimuslain mukaista tasapuolisen kohtelun velvoitetta eli maksetaanko työntekijöille samasta työstä samaa tehtäväkohtaista palkkaa. Kanteen mukaan luottamusmiehen pyytämiä tietoja tarvitaan myös sen vuoksi, että Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry pystyisi valvomaan, noudattaako [REDACTED] Oy tasapuolisen kohtelun velvoitetta palkkauksen osalta. Tasapuolisen kohtelun vaatimus perustuu työsopimuslakiin eikä terveystalvelualan työehtosopimukseen.

Luottamusmiehen tietopyynnön taustalla oleva väitetty epäselvyys ei ole liittynyt työehtosopimuksen tulkintaan ja soveltamiseen, vaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaisen tasapuolisen kohtelun vaatimukseen. Tietoja on pyydetty sen selvittämiseksi, maksetaanko työntekijöille samoissa tehtävissä yhtä suuria erityistekijälisiä eli samansuuruisia tehtäväkohtaista palkkaa. Erimielisyyden luonteella on merkitystä siihen, ketä koskevia tietoja on oikeus saada ja missä laajuudessa. Jos erimielisyys liittyy muuhun kuin työehtosopimukseen, luottamusmiehen tiedonsaantioikeuden edellytyksenä on, että työntekijät ovat asianmukaisessa järjestyksessä antaneet erimielisyyden luottamusmiehen selvitettäväksi. Luottamusmiehen [REDACTED] Oy:lle 8.4.2019 esittämä tietopyyntö on ollut hyvin yleisellä tasolla, eikä yhtään työntekijää ole ylipäättään nimetty eivätkä työntekijät ole asianmukaisessa järjestyksessä antaneet erimielisyyttä luottamusmiehen selvitettäväksi. Jos kyseessä on työehtosopimuksen soveltamista koskeva erimielisyys, työnantajan on annettava luottamusmiehelle kaikki tapauksen selvittämistä varten tarpeelliset tiedot riippumatta siitä, ovatko yksittäiset työntekijät antaneet tähän valtuutusta tai halunneet riitauttaa asian. Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus on jälkimmäisessä tapauksessa osa työehtosopimuksen mukaista riitojen ratkaisumenettelyä. Tällaisesta ei tässä asiassa ole ollut kyse.

[REDACTED] Oy on tulkinut luottamusmiehen esittämän tietopyynnön niin, että luottamusmies pyytää työntekijäkohtaisesti tietoja maksetusta palkasta. Luottamusmiehellä ei ole yleistä oikeutta saada tietoa esimerkiksi yksittäisille työntekijöille maksettavista palkoista.

[REDACTED] Oy:ssä työskentelee joka tapauksessa satoja työntekijöitä, joille maksetaan työehtosopimuksen mukaista erityistekijälisää ja tietopyyntö on koskenut heidän kaikkien palkkojaan.

Luottamusmies ei ole yksilöinyt tietopyyntöään koskemaan tiettyä yksittäistä epäselvyyttä tai erimielisyyttä. Asiassa on ollut epäselvää, millä tarkkuudella luottamusmies on pyytänyt tietoja ja tuleeko tiedot toimittaa siten, että niistä mahdollisesti ilmenee yksittäisen työntekijän palkkatietoja. Luottamusmies ei joka tapauksessa ole riittävällä tavalla yksilöinyt tietopyyntöään, joka on ollut erittäin laaja ja koskenut suurta joukkoa työntekijöitä. [REDACTED] Oy:n tietojärjestelmistä ei ole suoraan pystytty poimimaan luottamusmiehen pyytämiä tietoja, vaan tiedot on pitänyt koostaa erikseen kaikista yrityksen yksiköistä, mikä on ollut työlästä.

[REDACTED] Oy on asian sovinnolliseksi ratkaisemiseksi antanut 11.11.2019 luottamusmiehelle tämän pyytämät tiedot, vaikka [REDACTED] Oy:llä ei olisi ollut edellä mainituilla perusteilla edes työehtosopimukseen perustuvaa velvoitetta tietojen luovuttamiseen. Luottamusmiehen esittämän tietopyynnön laajuuden, yksilöimättömyyden ja tietopyynnön aiheuttamasta suuren työmäärän vuoksi [REDACTED] Oy ei ole pystynyt toimittamaan tietoja luottamusmiehelle välittömästi. [REDACTED] Oy on antanut tiedot kaikista yrityksen terveystalvelualan työehtosopimuksen piirissä työskentelevistä työntekijöistä, joille maksetaan työehtosopimuksen mukaista erityistekijälisää. Annetuista tiedoista ilmenee yksiköittäin maksettujen lisien euromäärät ja perusteet ilman yksittäistä työntekijää. Tiedoista ilmenevät kaikki 11.11.2019 voimassaolevat erityistekijälisät riippumatta siitä, milloin ne on myönnetty.

Kantajan mukaan taustalla on erimielisyys työehtosopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta, josta paikallisneuvottelut on käyty kesällä ja syksyllä 2018 ja jossa liittojen väliset erimielii-

siksi jääneet erimielisyysneuvottelut on käyty 18.10.2018. Mitään tähän liittyvää vireillä olevaa erimielisyysasiaa, jota vielä oltaisiin selvitetty paikallisesti tai liittojen välillä, ei ollut enää vireillä 8.4.2019, kun luottamusmies esitti tietopyynnön. Vastaajat ovat koko ajan ymmärtäneet, että 8.4.2019 esitetty tietopyyntö liittyi nimenomaan siihen, että luottamusmies halusi selvittää tasapuolisen kohtelun toteutumista palkkauksen osalta, eikä sinänsä enää vuonna 2018 käytyihin erimielisyysneuvotteluihin. Mikäli kanne perustuisi vuonna 2018 vireillä olleeseen erimielisyyteen, luottamusmiehen olisi tullut esittää asiaa koskeva tietopyyntö silloin, eikä enää sen jälkeen, kun sekä paikallistason että liittotasoon neuvottelut asiassa on käyty.

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 32 §:ssä on määräys erimielisyyksien ratkaisemisesta. Määräyksen mukaan sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, josta annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyysasian sopijapuolten eli liittojen ratkaistavaksi. Neuvottelut sekä yritys- että liittotasolla pyritään aloittamaan kahden viikon kuluessa ja käymään asiallisesti ja tarpeetonta viivytystä välttämällä. Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1. kohta liittyy olennaisesti työehtosopimuksen 32 §:n mukaiseen erimielisyysmenettelyyn. Tähän liittyen luottamusmiehen tulee pyytää tietoja siinä vaiheessa, kun erimielisyys on vireillä eli asiaa vielä selvitetään paikallis- tai liittotasolla (mm. TT 2019:48). Terveyspalvelualan työehtosopimuksen erityistekijälisien soveltamiseen liittyvä erimielisyys on ollut vireillä vuonna 2018 sekä paikallis- että liittotasolla, ja asia on jäänyt liittojen välisissä neuvotteluissakin erimieliseksi. Olisi täysin poikkeuksellista ja työehtosopimuksen 32 §:n määräyksen neuvottelujärjestyksen vastaista, mikäli kantajan väittämien tavoin sama asia olisi saatettu uudelleen vireille keväällä 2019. Luottamusmiehen olisi yksiselitteisesti tullut esittää kyseistä erimielisyyttä koskeva tietopyyntö vuonna 2018, kun erimielisyysasia oli vireillä ja sitä vielä käsiteltiin työpaikka- ja liittotasolla.

Asia on joka tapauksessa niin epäselvä, että vastaajia ei tule tuomita asiassa hyvityssakkoon eikä niitä tule velvoittaa korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikuluja.

TODISTELU

Kantajan kirjalliset todisteet

1. Paikallinen erimielisyyspöytäkirja 28.5.2019 luottamusmiessopimuksen 6 §:n noudattamisesta (allekirjoittamaton, [REDACTED] Oy ei ilmoittanut kantaansa)
2. Tehy ry:n yksityissektorin johtavan lakimiehen Vappu Okkerin sähköpostiviestit HALI ry:lle sekä [REDACTED] Oy:lle 10.6.2019 ja 20.8.2019
3. Liittojen välinen erimielisyyspöytäkirja (allekirjoittamaton)

Vastaajien kirjalliset todisteet

1. Liittojen välinen erimielisyyspöytäkirja 18.10.2018

TYÖTUOMIOISTUIMEN RATKAISU

Perustelut

Kysymyksenasettelu

██████████ Oy on tammi-helmikuun vaihteessa 2016 uudistanut palkkausjärjestelmäänsä ja tässä yhteydessä alentanut tai poistanut erityistekijöistä maksettavia, terveyspalvelualan työehtosopimuksen palkkasopimukseen perustuvia erityistekijälisiä. Erityistekijälisien poistamisesta ja alentamisesta on käyty paikallisneuvottelut kesällä ja syksyllä 2018 ja liittojen väliset neuvottelut 18.10.2018. Nämä vuonna 2018 käydyt paikallisneuvottelut ja erimieliseksi jääneet keskusneuvottelut ovat liittyneet siihen, oliko työnantaja voinut alentaa tai poistaa erityistekijälisiä, ja oliko tästä sovittu yhteistyössä luottamusmiesten kanssa työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla. Asia on jäänyt erimieliseksi.

Kanteen mukaan erityistekijälisien soveltamisesta on syntynyt työpaikalla epäselvyyttä, joka on liittynyt työntekijäpuolen käsitykseen siitä, että samaa tehtävää tekeville työntekijöille on maksettu eri suuruisia erityistekijälisiä riippuen siitä, onko työsuhte ollut voimassa 31.1.2016 vai onko se alkanut 1.2.2016 tai sen jälkeen. Pääluottamusmies on 8.4.2019 sähköpostitse pyytänyt ██████████ Oy:tä toimittamaan yksiköittäin tiedot niistä työntekijöistä, joille maksetaan 31.1.2016 voimassa olleita erityistekijälisiä, ja työntekijöistä, joille maksetaan 1.2.2016 voimaan tulleita erityistekijälisiä. Tietopyynnön taustalla on ollut epäselvyys siitä, maksetaanko työntekijöille samoissa tehtävissä yhtä suuria palkkasopimuksen mukaisia erityistekijälisiä vai poikkeavatko lisät samoissa tehtävissä työskentelevien kohdalla määrällisesti toisistaan. Tiedot on pyydetty toimittamaan 12.4.2019 mennessä. Yhtiö on 26.5.2019 ilmoittanut kieltäytyvänsä toimittamasta tietoja maksettavista erityistekijälisistä pääluottamusmiehelle. Se on kuitenkin kanteen nostamisen jälkeen 11.11.2019 antanut luottamusmiehelle tämän pyytämiä tietoja. Kantajan käsityksen mukaan kaikkia asiaan liittyviä tietoja ei tässä yhteydessä ole annettu.

Ratkaistavana kysymyksenä on se, onko ██████████ Oy:llä ollut työehtosopimukseen perustuva velvoite tietojen luovuttamiseen. Jos sillä katsotaan olleen tällainen velvoite, kysymys on vielä siitä, onko yhtiö tuomittava hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietien rikkomisesta ja työnantajaliitto valvontavelvollisuutensa laiminlyömisestä.

Edellä ilmenevin tavoin tässä riita-asiassa ei ole ennen kanteen nostamista käyty liittojen välillä keskusneuvotteluja. Työtuomioistuin katsoo, että kantaja ei ole syypää neuvottelujen tapahtumatta jäämiseen, ja riita-asia voidaan siten tutkia oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 11 §:n 2 momentissa säädetyn nojalla.

Sopimusmääräyksen tulkinta

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen osana sovellettavan luottamusmiessopimuksen 6 §:n mukaan jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Asiassa on riidatonta, että luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot, jotka koskevat työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä selvitettävää tapausta, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä sopimusmääräysten soveltamisesta tai tulkinnasta. Kyse on tällöin työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen etujen valvomisesta, eikä tietojen saaminen tai erimielisyyden selvittely edellytä asianomaisen työntekijän suostumusta (ks. myös TT 2006:62). Jos luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdassa tarkoitettu epäselvyys tai erimielisyys liittyy muuhun kuin työehtosopimuksen tulkintaan ja soveltamiseen, luottamus-

miehen tiedonsaantioikeuden edellytyksenä on, että työntekijät ovat antaneet erimielisyyden luottamusmiehen selvitettäväksi (ks. myös TT 2018:48).

Riidatonta on edelleen, että epäselvyyssasian käsittelyn yhteydessä työnantajan tiedonantovelvollisuus on laaja, eikä se rajoitu esimerkiksi yksittäistä työntekijää koskevien tietojen antamiseen, vaan kaikkiin työsuhteisiin liittyviin kysymyksiin. Edellytyksenä on, että tapauksista selvitetään työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä ja että tapaus on niin yksilöity, että voidaan todeta, mitä tietoja asian käsittelyä varten tarvitaan.

Työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksestä on määräykset sopimuksen 32 §:ssä. Määräyksen mukaan sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisten luottamusmiesten välillä. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista erimielisyysskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyyssasian sopijapuolten eli liittojen ratkaistavaksi. Neuvottelut sekä yritys- että liittotasolla pyritään aloittamaan kahden viikon kuluessa ja käymään asiallisesti ja tarpeetonta viivytystä välttäen. Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Vastaaja on vedonnut asiassa siihen, että erityistekijälisien alentamista ja poistamista koskeva erimielisyys oli neuvoteltu ja päättynyt keskustasolla erimielisenä vuonna 2018, ja jos tietopyyntö on liittynyt tuolloin vireillä olleeseen erimielisyyteen, luottamusmiehen olisi tullut esittää asiaa koskeva tietopyyntö silloin, eikä enää sen jälkeen, kun sekä paikallistason että liittotason neuvottelut asiassa on käyty. Vastaaja on viitannut tältä osin työtuomioistuimen ratkaisuun TT 2019:48. Mainitussa teknologiateollisuuden työehtosopimusta koskevassa ratkaisussa työtuomioistuin katsoi, että luottamusmiehelle annettavia tietoja koskevan määräyksen sanamuodosta oli pääteltävissä, että työnantajan tiedonantovelvoite edellytti vireillä olevaa sellaista erimielisyyttä, jota vielä selvitettiin paikallisesti tai liittojen välillä. Vaikka erimielisyyssasian yhteydessä työnantajan tiedonantovelvollisuus oli sinänsä laaja, asiassa oli kuitenkin tullut selviteteksi, että tällaista erimielisyyssasiaa ei kyseisenä ajankohdana ollut vireillä vaan asia oli jäänyt liittojen välisissä neuvotteluissakin erimieliseksi. Nyt käsiteltävässä asiassa vuonna 2018 käydyt neuvottelut ovat liittyneet siihen, oliko työnantaja voinut alentaa tai poistaa erityistekijälisiä, ja oliko tästä sovittu yhteistyössä luottamusmiesten kanssa työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla. Luottamusmiehen tietopyyntö 8.4.2019 on sen sijaan liittynyt epäselvyyteen siitä, maksetaanko työntekijöille samoissa tehtävissä yhtä suuria palkkasopimuksen mukaisia erityistekijälisiä vai poikkeavatko lisät samoissa tehtävissä työskentelevien kohdalla määrällisesti toisistaan. Työtuomioistuin katsoo, että kyse on ollut sinänsä toisiinsa asiallisesti liittyvistä, mutta tästä huolimatta erillisistä erimielisyyksistä tai epäselvyyksistä. Vastauksen perusteella vastaajat ovat itsekin olleet siinä käsityksessä, että 8.4.2019 esitetty tietopyyntö ei ole liittynyt enää vuonna 2018 käytyihin erimielisyysneuvotteluihin, vaan sen selvittämiseen, toteutuiko palkkauksessa tasapuolinen kohtelu.

Vastaajat ovat lisäksi vedonneet siihen, että luottamusmiehen tietopyynnön taustalla oleva väitetty epäselvyys ei ole liittynyt työehtosopimuksen tulkintaan ja soveltamiseen, vaan työehtosopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaisen tasapuolisen kohtelun vaatimukseen, jolloin luottamusmiehen tiedonsaantioikeuden edellytyksenä on, että työntekijät ovat asianmukaisessa järjestyksessä antaneet erimielisyyden luottamusmiehen selvitettäväksi. Vastaajat ovat vedonneet siihen, että työntekijät eivät ole näin tehneet.

Tämän väitteen osalta työtuomioistuin toteaa seuraavaa. Riidan kohteena olevista erityistekijälisistä on sovittu työehtosopimuksen palkkasopimuksessa. Epäselvyys on edellä todetusti liittynyt siihen, maksetaanko työntekijöille samoissa tehtävissä yhtä suuria erityistekijäli-

siä vai poikkeavatko lisät samoissa tehtävissä työskentelevien kohdalla määrällisesti toisistaan. Työehtosopimuksen määräysten soveltamiseen ja tulkintaan liittyy velvollisuus soveltaa ja tulkita niitä tasapuolisen kohtelun velvoitteen mukaisesti. Työtuomioistuin on useissa ratkaisuisaan arvioinut kysymystä, onko työ- tai virkaehtosopimuksen määräystä sovellettu yhdenvertaisuusperiaatteen, tasapuolisen kohtelun velvoitteen tai syrjinnän kiellon vastaisesti (ks. esim. TT 2002:7, 2007:45, 2011:29, 2018:18). Vastaavin tavoin myös tässä asiassa luottamusmiehen tietopyynnön taustalla ollut epäselvyys on liittynyt palkkasopimuksen erityistekijälisiä koskevien määräysten tasapuoliseen soveltamiseen yhtiössä. Kyse on siten ollut tiedoista, jotka koskevat työehtosopimuksen 32 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä selvitettävää tapausta, eikä tietojen saaminen tai erimielisyyden selvittely ole edellyttänyt asianomaisten työntekijöiden suostumusta.

Vastaajat ovat vedonneet vielä siihen, että luottamusmiehen tietopyyntö on ollut liian yksilöimätön. Luottamusmies on pyytänyt [REDACTED] Oy:tä toimittamaan yksiköittäin tiedot niistä työntekijöistä, joille maksetaan 31.1.2016 voimassa olleita erityistekijälisiä, ja työntekijöistä, joille maksetaan uusia 1.2.2016 voimaan tulleita erityistekijälisiä. Työtuomioistuin toteaa, että tietopyyntö on sinänsä ollut laaja, mutta kuitenkin sillä tavoin yksilöity, että sen perusteella on ollut selvää, mitä tietoja pyynnöllä on tarkoitettu.

Edellä selostetuista perusteista [REDACTED] Oy:llä on ollut luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdan nojalla velvoite antaa pääluottamusmiehelle tämän 8.4.2019 pyytämät tiedot. Se on kuitenkin kieltäytynyt toimittamasta tietoja, eikä asia ole ollut niin epäselvä, etteikö sen näin menetellessään olisi ainakin perustellusti pitänyt tietää rikkovansa terveysterveystietojen työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdan määräystä. Epäselväksi on jäänyt, onko yhtiö 11.11.2019 toimittanut kaikki pääluottamusmiehen pyytämät, erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Hyvityssakot

Työtuomioistuin on edellä katsonut, että [REDACTED] Oy:n on ainakin perustellusti pitänyt tietää rikkovansa terveysterveystietojen työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdan määräystä kieltäytymällä antamasta pääluottamusmiehelle tämän 8.4.2019 esittämästä pyynnöstä huolimatta tietoja [REDACTED] Oy:n maksamista erityistekijälisistä. Se on tuomittava työehtosopimuslain 7 §:n nojalla hyvityssakkoon.

Hyvinvointiala HALI ry on tukenut työnantajaa asiassa ja hyväksynyt työnantajan menettelyn puuttumatta asiaan, joten yhdistys tulee tuomita työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n nojalla hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Oikeudenkäyntikulut

Hyvinvointiala HALI ry ja [REDACTED] Oy ovat asian hävitessään oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 33 a §:n 1 momentin nojalla yhteisvastuullisesti velvollisia korvaamaan Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:n (21.1.2020 alkaen Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry) oikeudenkäyntikulut asiassa. Kulujen määrä on riidaton.

Tuomiolauselma

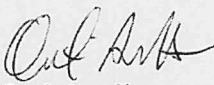
Työtuomioistuin

- vahvistaa, että [REDACTED] Oy:n olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa terveysterveystietojen työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen 6 §:n 1 kohdan määräystä jättämällä an-

tamatta pääluottamusmiehelle tämän 8.4.2019 esittämästä pyynnöstä huolimatta tiedot [REDACTED]
[REDACTED] Oy:n maksamista erityistekijäisistä,

- tuomitsee [REDACTED] Oy:n maksamaan hyvityssakkoa Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:lle 3.000 euroa työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta,
- tuomitsee Hyvinvointiala HALI ry:n maksamaan hyvityssakkoa Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:lle 4.000 euroa valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, ja
- velvoittaa Hyvinvointiala HALI ry:n ja [REDACTED] Oy:n yhteisvastuullisesti korvaamaan Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n oikeudenkäyntikulut 5.090 eurolla korkeimman oikeuden 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua tuomion antopäivästä lukien.

Työtuomioistuinneuvos


Outi Anttila



Asian ratkaisemiseen ovat osallistuneet Anttila puheenjohtajana sekä Murto, Aarto, Lavikkala, Lehto ja Pohjola jäseninä. Esittelijä on ollut Korhonen.

Tuomio on yksimielinen.